

Resumen analítico de investigación (RAI)

Fecha de elaboración: 30.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Briceño (Antioquia)			
Autor(es): Carlos A. Palacios Palacios			
Tutor(es): Gregorio E. Puello Socarrás y Kenia M. González Pedraza			
Fecha de finalización: 28.04.2021			
Temática: Riesgo psicosocial y estrés en docentes			
Tipo de investigación: Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo.			
Resumen: <p>La investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia). Estudio de tipo descriptivo realizado en 29 docentes del municipio de Briceño pertenecientes a la Institución Educativa Antonio Roldan Betancur. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) los factores de riesgo psicosocial intralaboral son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Con relación a los resultados, en el presente estudio de investigación se evidenciaron los principales factores de riesgo intralaboral y niveles de estrés en los 29 docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, arrojando los siguientes datos 17,2% (5) riesgo bajo, 17,2% (5) muy alto, 27,6% (8) alto, sin riesgo 13,8% (4) y medio 24,1% (7), los cuales presentaron un promedio de riesgo psicosocial intralaboral alto. En la evaluación de los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, se observó que el 27,6% (8) de la población docente reportó que el nivel de riesgo es muy alto, seguido a esto el 34,5% (10) reportó un nivel de riesgo alto, luego se cita niveles de riesgo como medio con un nivel de riesgo del 17,2% (5), el nivel bajo 13,8% (4) y un nivel muy bajo del 6,9%(2); lo cual demostraron que la mayoría de la población docente presentó un nivel de riesgo alto en el cuestionario nivel de estrés.</p>			
Palabras clave: : Factores de riesgo psicosocial intralaboral, nivel de estrés, docentes.			
Planteamiento del problema: <p>La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) en su estudio Condiciones de Trabajo y Salud Docente para América Latina, afirma que históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado y un servicio social, más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación; desconociendo que los docentes como profesionales de la educación enfrentan en su labor cotidiana escenarios diversos y cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje</p>			

que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado. Para la OIT, el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Con lo anterior vemos la importancia para la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño Antioquia, identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa y determinarlos mediante los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control del trabajo, demanda del trabajo y recompensas.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia)?

Objetivos:

Objetivo general: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia)

Objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral en la población estudiada a través de la frecuencia de aparición de los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, aplicando como instrumento la Batería de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.

Marco teórico:

Los factores de riesgo psicosocial:

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intralaboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, en la organización, en los grupos y por ultimo producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 2004). [p. 15].

Factores psicosociales intralaborales

Los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. En estas condiciones se identifican cuatro dominios tales como las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. [pp. 16-17].

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) El estrés surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, como consecuencia de esto la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. [pp. 17-18].

**Estado del Arte
Internacionales**

Smith et al. (2000) realizaron una encuesta aleatoria a una población de 17.000 personas en Inglaterra para conocer las condiciones intralaborales y el estrés ocupacional y se determinó que los trabajadores con niveles formativos superiores como los maestros, enfermeros y directivos tenían mayores niveles de estrés respectivamente. También se concluyó que el estrés laboral alto tenía una notable asociación con varias características del trabajo (jornada prolongada, elevada exposición a ruido, trabajar a ritmo rápido, nivel alto de habilidades requeridas, tomar la iniciativa, no disponer de suficiente información, tener que combinar varias tareas, elevada carga de trabajo, responsabilidad, interrupciones frecuentes, horas extras, trato injusto, no ser respetado por los demás, apoyo inadecuado). [pp. 18-20].

Nacionales

En Bogotá en la Universidad de los andes se realizó una investigación en la que Gómez et al. (2012) abordaron los Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Los objetivos fueron describir los factores psicosociales laborales (FPL) que caracterizan la ocupación de profesor universitario y comparar estos factores con otros grupos ocupacionales colombianos y de otros países (profesores de colegio, enfermeras, conductores, mixto, entre otros). [pp. 20-22].

Regionales

En Medellín en la universidad Pontificia Bolivariana, Terán y Botero (2012) desarrollaron una investigación en la que se identificaron algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral. [pp. 22-23].

Método:

En este proyecto investigativo aplica el paradigma positivista que busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. Por ello los procedimientos usados son el control experimental, la observación sistemática del comportamiento y la correlación de variables. [p. 35]. Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. Tiene como finalidad identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral estimado en cantidad y frecuencias absolutas de síntomas reveladores de la presencia de estrés, en los docentes del municipio de Briceño-Antioquia. [pp. 35-36].

Población: de los 31 docentes pertenecientes a la Institución Educativa en la zona Urbana, se calculó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual tiene un margen de error del 5% y una confianza del 95%, brindando una muestra de 29 docentes, que con su intención explícita por participar en el estudio proporcionaron su firma al consentimiento informado. [pp. 36-37].

Recolección de Datos: Se utilizaron tres cuestionarios de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: ficha cuestionario de datos generales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y Cuestionario para la evaluación del estrés. [pp. 37-38].

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Con relación a los resultados obtenidos en cuanto a la información de datos generales, se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia), asociados a las condiciones intralaborales y evaluación del estrés se encontraron los siguientes hallazgos:

En el presente estudio de investigación se evidenciaron los resultados descriptivos de los principales factores de riesgo intralaboral y niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur. Los docentes que presentaron riesgo, son un (17,2%) riesgo bajo, (17,2%) muy alto, alto (13,8%), sin riesgo (13,8%) y medio (24,1%).

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, se observa que el 79,3% presentan riesgos descritos de la siguiente manera: Riesgo muy alto 27,6%, Riesgo alto 34,5% y medio 17,2%. **Discusiones:** Se identificó un nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, lo que confirma que la labor docente en el municipio de Briceño tiene altas exigencias dentro del entorno laboral.

Seguido a lo anterior, respondiendo a los objetivos los niveles de riesgo en el cuestionario intralaboral arrojaron niveles de riesgo en la dimensión en el trabajo y en el cuestionario de estrés fue de un 77% en niveles de riesgo alto y muy alto ya que la población en total responde a un riesgo alto. [pp. 40-58].

Conclusiones:

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

Es importante señalar los resultados por cada objetivo planteado al inicio de la investigación, el objetivo principal del proyecto señala determinar los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés ya que este tema es el de mayor relevancia para el proceso de la investigación, los resultados que se obtuvieron en variables como demandas emocionales, demandas de carga mental, consistencia del rol, recompensas y demandas del trabajo señalaron riesgo alto o riesgo muy alto, de los datos obtenidos se concluyó que fueron las que se asociaron al desempeño de los docentes de la Institución Educativa por tener directa relación con el cargo.

Durante el proceso de investigación en la Institución Educativa A.R.B, se logró concluir que las prevalencias de síntomas asociados a factores de estrés son altos.

Productos derivados:

Riesgo psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Briceño (Antioquia)

Carlos A. Palacios Palacios

Código 11207123

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

28 de abril de 2021

Riesgo psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Briceño (Antioquia)

Carlos A. Palacios Palacios
Código 11207123

Director (a)
Gregorio E. Puello Socarrás
Kenia M. González Pedraza

Corporación Universitaria UNITEC
Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital
28 de abril de 2021

Tabla de contenido

Resumen	6
Justificación	9
Planteamiento del problema	11
Formulación del problema	13
Objetivos	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Marco teórico	15
<i>Los factores de riesgo psicosocial</i>	15
<i>Factores psicosociales intralaborales</i>	16
<i>Estrés laboral</i>	17
Estado del Arte	18
<i>Internacionales</i>	18
<i>Nacionales</i>	20
<i>Regionales</i>	22
<i>Locales</i>	23
Marco conceptual	24
<i>Accidente de trabajo</i>	24
<i>Estrés</i>	24
<i>Actividad rutinaria</i>	24
<i>Salud ocupacional</i>	24
<i>Riesgo</i>	24
<i>Salud mental</i>	25
<i>Evaluación del riesgo</i>	25

	2
<i>Peligro</i>	25
<i>Educación</i>	25
<i>Incidente</i>	25
<i>Enfermedad laboral</i>	25
<i>Prevención</i>	25
<i>Riesgo ergonómico</i>	25
Marco legal	26
Marco sociodemográfico	28
<i>Municipio de Briceño - Antioquia</i>	28
	Método
Contexto de la empresa	31
<i>Institución Educativa Antonio Roldán Betancur</i>	31
Tipo y diseño de estudio	35
<i>Alcance del estudio</i>	35
<i>Diseño o método previsto</i>	35
Participantes o fuentes de datos	36
<i>Población objetivo</i>	36
<i>Universo - población – muestra</i>	36
<i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	37
Recolección de datos	37
Procedimiento o Fases de desarrollo	38
Análisis	39
Hipótesis de investigación	39
	Resultados o hallazgos
Datos generales	40
Factores de riesgo psicosociales asociados a las condiciones intralaborales	44
<i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	47
<i>Dominio control sobre el trabajo</i>	48
<i>Dominio demandas del trabajo</i>	50
<i>Recompensas</i>	51
Nivel de Estrés	52

	3
<i>Análisis de los niveles de estrés</i>	53
Discusión de resultados	54
Conclusión	59
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	63

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Niveles de riesgo</i>	16
Tabla 1. <i>Legislación Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i>	26
Figura 2. <i>Mapa Municipio de Briceño en el Departamento de Antioquia</i>	29
Figura 3. <i>Municipio de Briceño y símbolos patrios</i>	30
Tabla 2. <i>Estudios demográficos del territorio.</i>	30
Figura 4. <i>Institución Educativa Antonio Roldan Betancur y símbolos patrios</i>	32
Tabla 3. <i>Variable de datos generales de los docentes</i>	40
Figura 5. <i>Distribución por género y Rangos de edad</i>	42
Figura 6. <i>Estado civil y nivel de estudio de los docentes participantes</i>	42
Figura 7. <i>Distribución de estrato de servicios públicos y tipo de vivienda de los docentes encuestados</i>	43
Figura 8. <i>Personas a cargo económicamente y antigüedad en el ejercicio de la docencia en la institución</i>	44
Tabla 4. <i>Resultado Riesgo psicosocial Intralaboral en los docentes</i>	44
Figura 9. <i>Resultado Riesgo psicosocial Intralaboral en los docentes</i>	45
Tabla 5. <i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Docentes I.E.A.R.B</i>	46
Figura 10. <i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Docentes I.E.A.R.B</i>	46
Tabla 6. <i>Dominio control sobre el trabajo - Docentes I.E.A.R.B</i>	47
Figura 11. <i>Dominio control sobre el trabajo - Docentes I.E.A.R.B</i>	48
Tabla 7. <i>Dominio demandas del trabajo - Docentes I.E.A.R.B</i>	49
Figura 12. <i>Dominio demandas del trabajo - Docentes I.E.A.R.B</i>	49
Tabla 8. <i>Dominio recompensa - Docentes I.E.A.R.B</i>	50
Figura 13. <i>Dominio recompensa - Docentes I.E.A.R.B</i>	51
Tabla 9. <i>Niveles de estrés de la población Docente</i>	52

Figura 14. <i>Niveles de estrés de la población Docente</i>	52
Anexo A. <i>Cronograma de actividades</i>	70
Anexo B. <i>Himno Institución Educativa Antonio Roldán Betancur</i>	71
Anexo C. <i>Cuestionario ficha de datos generales</i>	72
Anexo D. <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A</i>	76
Anexo E. <i>Cuestionario para la evaluación del estrés</i>	88
Anexo F. <i>Consentimiento informado de la Institución Educativa A.R.B</i>	90
Anexo G. <i>Consentimiento informado al Docente</i>	91
Anexo H. <i>Cesión de Derechos</i>	93

Resumen

Los diversos factores de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo de las personas en los contextos laborales en Colombia, han pasado de ser elementos aislados y que no son tenidos en cuenta por las organizaciones a ser circunstancias de vital importancia, previsibles, mitigables, controlables y auditables, ligadas no solo a planes de prevención sino también al cuidado del recurso humano y a los costos asociados a la materialización de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en el cumplimiento de sus labores y que afectan directamente la eficiencia, operatividad y continuidad de la organización.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) los factores de riesgo psicosocial intralaboral son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores. Dentro de las muchas exigencias que tiene la labor docente, no sólo está la adquisición de conocimientos y estrategias de enseñanza que respondan a las exigencias del contexto local y global para formar a los estudiantes en múltiples aspectos, también existen otras relacionadas con las condiciones internas del trabajo, la organización y las condiciones de la tarea, las cuales al convertirse en fuentes de riesgo psicosocial potencian la aparición de estrés laboral que puede afectar la salud física, mental y social de los docentes.

Mientras que la Enciclopedia sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, según Sauter et al. (2001) define los factores de riesgo psicosocial laboral como:

Aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el

diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo. (p.34)

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales, cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, son factores de riesgo (Benavides et al. 2002).

Es por ello que la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, tiene entre sus propósitos integrar la seguridad con la calidad y productividad, con el fin de mejorar los estándares de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional, (que interfieren en el desarrollo normal de la actividad institucional, amenazando su solidez y permanencia en el mercado; generando con esto graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social), mejorar la calidad de sus servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que aquí trabajan.

El Ministerio de la Protección Social (2008) hace énfasis en que las reacciones de estrés y las patologías derivadas del estrés responden a una sinergia entre los factores o condiciones intralaborales, extralaborales e individuales y resalta que si se quiere hacer una evaluación completa del riesgo psicosocial se deben identificar todos los factores mencionados anteriormente, para así realizar la intervención, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Objetivo. Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia).

Metodología. Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional, realizado en 29 docentes del municipio de Briceño. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social fueron los instrumentos utilizados para recopilar la información.

Resultados. En el presente estudio de investigación se evidenciaron los resultados descriptivos de los principales factores de riesgo intralaboral y niveles de estrés en los 29 docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, arrojando los siguientes datos 17,2% (5) riesgo bajo, 17,2% (5) muy alto, 27,6% (8) alto, sin riesgo 13,8% (4) y medio 24,1% (7), los cuales presentaron un promedio de riesgo psicosocial intralaboral alto.

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, se observó que el 27,6% (8) de la población docente reportó que el nivel de riesgo es muy alto, seguido a esto el 34,5% (10) reportó un nivel de riesgo alto, luego se cita niveles de riesgo como medio con un nivel de riesgo del 17,2% (5), el nivel bajo 13,8% (4) y un nivel muy bajo del 6,9%(2); lo cual demostraron que la mayoría de la población docente presentó un nivel de riesgo alto considerable en el cuestionario nivel de estrés.

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

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

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial intralaboral, nivel de estrés laboral, Institución Educativa Antonio Roldan Betancur, Docentes, OIT, Ministerio de salud, GTC-45.

Justificación

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las organizaciones identificar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Incentivando a los trabajadores a la participación en la toma de decisiones, todo lo anterior apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales.

Al respecto se puede citar la investigación de Cardona (2008) quien afirma que los factores de riesgo afectan directamente el desempeño laboral del docente por cuanto la carga laboral inherente a su labor y las condiciones y contingencias a que se exponen día a día, pueden influir negativamente en su estado biopsicosocial manifestándose con un desgaste acelerado a nivel físico, psicológico, e incluso, a nuestro juicio, en alteraciones de los estados de ánimo, como producto del estrés.

La presente investigación toma como referencia los lineamientos del capítulo 6 del decreto N° 1072 del 2015 y la resolución N° 0312 del 2019 para diseñar un manual de fácil entendimiento que contemple los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la implementación de un óptimo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que garantice la seguridad en los procesos constructivos generales en las Instituciones Educativas.

Al respecto, Fernández (2014) considera que la función propia del docente, el educador o el profesor impone una vida no solo sacrificada sino amenazada seriamente por riesgos para la salud mental; debido a la situación los factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una categoría socio profesional de riesgo para la salud. Dentro de los tres pilares básicos presentes en el modo de vivir la ocupación laboral, que son la estimación socio comunitaria o el reconocimiento de los demás, la retribución económica y la satisfacción

personal, los dos primeros suelen tener un rotundo signo negativo en la ocupación docente, así como también lo es la inseguridad, convirtiendo esta labor en algo más difícil para su desarrollo, generando incertidumbres con un alto impacto negativo en los docentes expuesto, que convergen en estrés y hasta depresión.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial adelantado con docentes del Distrito Capital, indican que de la población estudiada (182 docentes) el 62% reportan niveles de estrés altos y muy altos, según la encuesta, siendo un indicador bastante preocupante, por cuanto supera la media de incidencia por causas similares en población laboralmente activa de Estados Unidos y de la Unión Europea, y que puede traer como consecuencia en el tiempo, corto y medio plazo, alteraciones no solo físicas si no emocionales y afectivas e incluso de carácter cognitivo (Espinosa, 2015, p. 18).

Por medio del presente trabajo, se pretende crear conciencia de la relevancia de la promoción, prevención y cuidado de la salud y bienestar de los docentes, dedicados a la educación, dando de esta forma cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la caracterización y evaluación de los Factores de Riesgo psicosocial y nivel de estrés.

Planteamiento del problema

Los estándares en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, han permeado las organizaciones públicas y privadas colombianas de tal manera que se han convertido en uno de los factores determinantes para el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como medio indispensable para garantizar la operatividad y continuidad de las actividades, el cumplimiento de los requisitos legales, la credibilidad organizacional y la reducción de la rotación de personal, partiendo del análisis cuantitativo y cualitativo de los riesgos en términos de seguridad y salud que pueden afectar a los colaboradores.

En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo. El costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2017)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) en su estudio Condiciones de Trabajo y Salud Docente para América Latina, afirma que históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado y un servicio social, más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación; desconociendo que los docentes como profesionales de la educación enfrentan en su labor cotidiana escenarios diversos y cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

En el decreto 1655, el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2015) estableció los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los docentes, las actividades de promoción y prevención, al igual que la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral, también implementó pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y enfermedades y verificar que se preste el servicio médico oportuno en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral, son otros aspectos incluidos en la aplicación de este decreto.

Con lo anterior vemos la importancia para la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño Antioquia, identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa y determinarlos mediante los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control del trabajo, demanda del trabajo y recompensas.

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia)?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia)

Objetivos específicos

- Caracterizar la población docente Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia) a partir de variables sociodemográficas, como estado civil, Nivel de escolaridad, género, edad y estrato, antigüedad en la profesión.

- Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales mediante los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control del trabajo, demanda del trabajo, recompensas presentes en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia) durante su desempeño laboral.

- Identificar el nivel de estrés laboral en la población estudiada a través de la frecuencia de aparición de los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, aplicando como instrumento la Batería de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.

Marco teórico

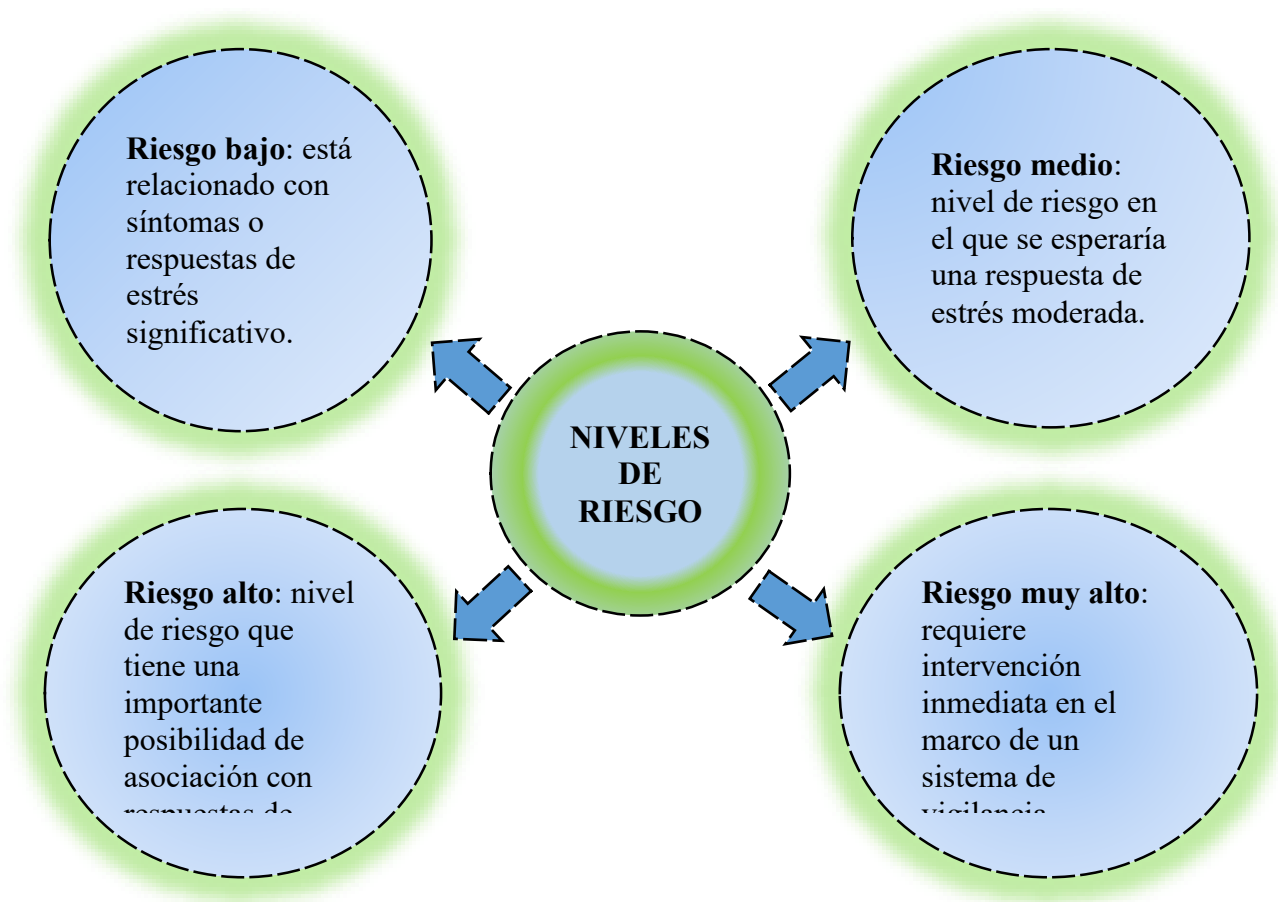
A continuación, se va a desarrollar el marco teórico sobre el cual se sustenta este proyecto que contiene los siguiente macrotemas: Factores de riesgo psicosocial, Factores psicosociales intralaborales, estrés laboral y antecedentes.

Los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intralaboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, en la organización, en los grupos y por ultimo producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 2004)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) definió a los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

De acuerdo a lo referido por el Ministerio de Protección Social, desde su perspectiva teórica cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Figura 1*Niveles de riesgo*

Nota. Niveles de riesgo según el Ministerio de Protección Social (2010).

Factores psicosociales intralaborales

Los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. En estas condiciones se identifican cuatro dominios tales como las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. (Villalobos G, 2010, p. 4).

En la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño Antioquia, los docentes están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés

laboral; esto plantea la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas a través de un control durante las actividades laborales.

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) El estrés surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, como consecuencia de esto la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. Cuando se habla de estrés resulta muy complejo dejar a un lado la subjetividad pues es el individuo mismo quien percibe que no puede hacer frente a una determinada situación adversa y su organismo reacciona ante esa imposibilidad sentida desarrollando síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales, a los cuales se les denomina respuestas de estrés, por eso se constituyen en síntomas reveladores de la presencia de estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) resalta que uno de los efectos principales de la exposición a los factores de riesgo psicosocial es el estrés laboral, el cual se origina producto de la interacción entre las condiciones de trabajo, las condiciones individuales y extralaborales, si en dicha interacción el trabajador percibe que no cuenta con los recursos suficientes para responder a exigencias en su trabajo, surgirá una respuesta de estrés y con ella una manifestación de síntomas fisiológicos, psicoemocionales, comportamentales, intelectuales y laborales. En relación a lo anteriormente mencionado los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño Antioquia, requieren un análisis para evidenciar el nivel de estrés laboral, que en ocasiones se presenta debido a sus relaciones personales, tanto familiares como de amistades o pareja.

Así mismo otros autores como Lazcano et al. (2020) expresan que algunos factores como la ambigüedad de rol, (falta de claridad respecto a los requerimientos del trabajo), el conflicto de rol (demandas conflictivas de diversos grupos de la organización) o la falta de control sobre el propio trabajo, son generadores de estrés para el trabajador. La confusión, la pérdida de autonomía, la ansiedad, la baja autoestima, la irritabilidad y el cansancio pueden ser consecuencias de estrés que normalmente se da por demandas excesivas de trabajo, así como por la falta de revalorización del puesto.

El estrés es, posiblemente, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos con respecto a su abordaje académico, debido a los cambios en el mundo del trabajo en los que tiende a primar un método laboral cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000).

Según Fernández (2012) los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo. Así mismo Peiró (2004), considera que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales determinadas fuentes de estrés o estresores. Un episodio de estrés arranca de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma. Considera además que estas situaciones se presentan a la persona cuando existe un desajuste deficitario entre las demandas del entorno.

Estado del Arte

Internacionales

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

En estudios realizados en México se encontró que la presencia de Factores Psicosociales negativos en la labor docente puede conducir a la presencia de diversos trastornos psicológicos como el caso del Burnout, este definido como una respuesta al estrés laboral crónico, manifestado básicamente en tres dimensiones: Agotamiento emocional, que se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales; Despersonalización, desarrollo de actitudes

negativas, cónicas e insensibles hacia los alumnos y falta de realización personal, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa. Este estudio, realizado a 144 docentes universitarios tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él. En este sentido el 18.3% de los sujetos resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos y un 52.7% califica con Síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros(as) con 61.7%. Los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el “Agotamiento Emocional” y la “Despersonalización”; mientras que los FPN del Sistema de Trabajo lo son sólo para el “Agotamiento Emocional”. Lo anterior respalda la importancia del tratamiento de los factores psicosociales para la prevención de la aparición de mayores riesgos y enfermedades en los docentes (Moreno et al. 2006).

En este estudio se realizó una revisión teórica e histórica acerca del bienestar, la salud mental, estrés, factores de riesgo psicosociales, modelo de salud en el trabajo docente, en el marco del proyecto de investigación “Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile”, aquí se denota la relevancia de desarrollar acciones orientadas al bienestar de los docentes, entendiendo la responsabilidad que institucionalmente tienen las IES para la consecución de su calidad institucional. Cornejo (2007) afirma además que “[...]. En las últimas décadas, una de las líneas de investigación más promisorias en este ámbito ha sido la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar docente, basados en aspectos psicosociales del trabajo” (p. 6). Cuando se extrae Y por supuesto la presente investigación se suma a esta intención abordando además los aspectos relacionados a los efectos colaterales como resultado de su esfuerzo físico y mental de su labor.

Cano (2012) realizó en Quito – Ecuador un estudio basado en la Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco, se utilizó el método FPSICO (Se trata de una aplicación informática que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales), el cual fue aplicado a docentes, administrativos y los operativos, y en cada uno de ellos se analizaron las 7 dimensiones. Los resultados mostraron que el personal administrativo y docente mantiene la tendencia de que la mayoría de personas están expuestas a riesgos psicosociales elevados, y en el

grupo operativo predomina una exposición a riesgos psicosociales moderados. En cuanto al estrés como factor que incide el quehacer de los trabajadores y en especial los docentes, en un estudio correlacional de corte cuantitativo, no experimental realizado por Cárdenas et al. (2014) cuyos objetivos eran analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. Se encontró la correlación entre los aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño docente empeora ($r=-.361$, $p=.019$ y $r=.308$, $p=.047$; respectivamente). Los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente y la producción de estrés. Esta investigación respalda la intención de desarrollar esfuerzos institucionales para decrementar situaciones de estrés y malestar a los docentes y permitir mejoras en su desempeño.

Nacionales

En Bogotá en la Universidad de los andes se realizó una investigación en la que Gómez *et al.* (2012) abordaron los Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Los objetivos fueron describir los factores psicosociales laborales (FPL) que caracterizan la ocupación de profesor universitario y comparar estos factores con otros grupos ocupacionales colombianos y de otros países (profesores de colegio, enfermeras, conductores, mixto, entre otros). Establecer la prevalencia de las siguientes problemáticas de salud: síndrome de Burnout, y malestar psicológico (ansiedad, depresión, síntomas psicósomáticos, disfunción social). Evaluar percepción de salud, problemáticas de salud y niveles de tensión arterial entre los docentes universitarios, establecer el nivel de satisfacción laboral, las intenciones de abandono de la ocupación y las razones para estar o no satisfechos con la labor de docente universitario, evaluar si existe relación entre los FPL y los indicadores de salud física y psicológica y finalmente, establecer los factores psicosociales de riesgo para la salud. Esta fue una investigación no experimental, correlacional y transversal, la metodología fue predominantemente cuantitativa y se complementó con estrategias de tipo cualitativo (entrevistas semiestructuradas). Los 302 académicos de universidades privadas. Los resultados permitieron identificar como los más importantes factores psicosociales de riesgo para

esta muestra de profesores universitarios: la inseguridad laboral, las demandas y carga laboral, las exigencias del cargo y el esfuerzo. Este estudio mostró que las condiciones que están más relacionadas con esta problemática no son las tareas de interacción con otros sino asuntos de la organización del trabajo relacionados con la cantidad de demandas y exigencias mentales que el trabajo impone; la percepción de que, a pesar de tener control de sus tareas, los recursos para controlar no son suficientes ni los que requieren para realizar el trabajo adecuadamente.

Revelo y Herrera G (2012) llevaron a cabo un estudio sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la población de docentes de una institución educativa de la ciudad de San Juan de Pasto. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal.

Se encontró que el 56,0% de los docentes se encontraban en nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, a su vez el dominio con mayor porcentaje de docentes en riesgo alto y muy alto fue demandas del trabajo con un 68,0%, seguido del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 56,0%, control sobre el trabajo con un 54,0% y recompensas con un 42,0%. Las dimensiones con mayor número de docentes en los niveles alto y muy alto fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales e influencia del trabajo en el entorno extralaboral con un 73,0%, 72,0% y 60,0% respectivamente.

En este sentido se tiene a Vilorio y Paredes (2002) investigadores de la Universidad de los Andes en un estudio descriptivo acerca del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los docentes. Esta investigación tuvo dentro de los objetivos el estudio descriptivo de las características sociodemográficas, laborales y del grado de desgaste profesional (Burnout) de los profesores de la Universidad de Los Andes, considerando las categorías de su escalafón al igual que el análisis de la relación que pudiera existir entre las variables personales y laborales estudiadas con la posible aparición del síndrome de Burnout en los profesores. Se aplicó el inventario de Burnout de Maslach (MBI), realizándose con las respuestas obtenidas un análisis factorial exploratorio y un análisis de componentes principales (ACP). dentro de los resultados y conclusiones se encontró en su población “un grado medio de Burnout, caracterizado por niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento Emocional y niveles medios de Autoestima Profesional” (Viloria & Paredes, 2002, p.33). Estos datos confirman la apreciación en cuanto a que se considera el sector educativo, como un escenario visiblemente vulnerable a

este problema, es por ello que el malestar de quienes enseñan, amenaza no sólo sus posibilidades de autorrealización sino también su equilibrio físico y psicológico, con importantes consecuencias en la calidad de la enseñanza e institucional.

Ortiz (2016) desarrolló una investigación llamada “factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca)”. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal. Se trabajó de forma voluntaria y anónima con 62 docentes de tiempo completo que hacen parte de la planta docente de las facultades de Enfermería, Administración de Empresas, Gestión Turística y Hotelera, Ingeniería Ambiental y Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lenguas Castellana e inglés.

Se realizó la caracterización sociodemográfica de la población y se aplicó el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A”, el cual consta de 123 ítems distribuidos en cuatro dominios. Dicho cuestionario hace parte de la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* elaborada por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Resultados: Los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados como riesgo muy alto y alto están presentes en 32 docentes (52 %) y, aquellos valorados como riesgo medio, en 18 docentes (29 %). Los dominios de mayor percepción de riesgo son el control sobre el trabajo y las demandas del mismo.

Regionales

En Medellín en la universidad Pontificia Bolivariana, Terán y Botero (2012) desarrollaron una investigación en la que se identificaron algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral.

La investigación fue de carácter exploratorio- descriptivo de tipo mixto, con aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas, con un diseño metodológico no experimental transversal,

con una población estadística de 319 docentes internos con contrato a término indefinido de tiempo completo, de las áreas de salud, ingeniería y arquitectura y ciencias sociales.

Se concluye que, aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.

Pantoja y Cali (2020) realizaron una investigación sobre el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes del municipio de Caucasia Antioquia, se evidenció un estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional, realizado en 215 docentes del municipio. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social fueron los instrumentos utilizados para recopilar la información.

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

En conclusión, se identificó un nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, lo que confirma que la labor docente en el municipio de Caucasia tiene altas exigencias dentro del entorno laboral.

Locales

Si bien, no se conocen investigaciones previas al presente proyecto, sobre el tema propuesto, en el municipio de Briceño Antioquia, se ha hecho una revisión de literatura, donde,

con la ayuda de motores de búsqueda especializados como “Google Scholar” y publicaciones indexadas en portales como “Redalyc”, se extrae, recopila y analiza la información que se presentó anteriormente en los estudios e investigaciones a nivel internacional, nacional y regional.

Marco conceptual

Para el siguiente proyecto de investigación, se aplican los siguientes términos y definiciones:

Accidente de trabajo

Es todo suceso repentino que ocurre con por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017).

Estrés

Implica cualquier factor que actué internamente o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de él mismo y con su ambiente externo (Lopategui, 2000).

Actividad rutinaria

“Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable” (GTC 45, 2012).

Salud ocupacional

Es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo y su objetivo es fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar, previniendo todo daño a la salud resultante de la presencia de agentes nocivos, colocando y manteniendo al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades físicas y psicológicas, adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Álvarez, 2008).

Riesgo

“Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso, y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el evento o la exposición” (GTC 45, 2012).

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 (Organización Mundial de la Salud, 2007).

Evaluación del riesgo

“Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia” (GTC 45, 2012).

Peligro

“Cualquier situación, la cual puede ser una acción o condición con el potencial para producir un daño sobre una determinada persona o cosa. Este daño puede ser físico y por ende produce alguna lesión física y posteriormente una enfermedad”. (ICONTEC, 2007).

Educación

“Proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamente en una concepción integral de la persona, su dignidad, derechos y deberes”. (Zuluaga & Grajales, 2016).

Incidente

“Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal” (GTC 45, 2012).

Enfermedad laboral

Álvarez (2008), plantea que para determinar la relación causa - efecto entre la actividad laboral y la enfermedad profesional se debe establecer la presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual el trabajador estuvo expuesto y la presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada con el factor de riesgo.

Prevención

Conjunto de actos y medidas que se emplean para reducir la aparición de los riesgos ligados a enfermedades o a ciertos comportamientos nocivos para la salud. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Riesgo ergonómico

Probabilidad de sufrir un evento adverso en el trabajo condicionado por ciertos factores que obligan a movimientos prolongados, rápidos o con elevada frecuencia. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

Marco legal

Es necesario revisar el contexto legal existente desde el punto de vista del riesgo psicosocial intralaboral que influye en el nivel de estrés en docentes, que deben dar claridad a la normativa obligatoria, sus alcances, delimitaciones y especificaciones a fin de no incurrir en extralimitaciones en el campo durante el desarrollo de la investigación.

A través del tiempo la normatividad colombiana ha evolucionado y se ha enfocado conforme a las necesidades de la realidad social y económica del país, en la que se ha desarrollado la siguiente normativa:

Tabla 1

Legislación Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Leyes – Decretos - Resoluciones	Contenido - Descripción
Ley 115 de febrero 8 de 1994	Por la cual se expide la ley general de educación.
Ley 9 de 1979	En la cual se establecen normativas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Ley 1010 de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo.
Ley 755 del 23 de julio del 2002	Por la cual se modifica el parágrafo del art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
Ley 100 de 1993.	Por el cual se crea el Sistema de seguridad social integral con el fin de garantizar una calidad de vida acorde con la dignidad humana.

Leyes – Decretos - Resoluciones	Contenido - Descripción
Ley 1562 del 2012	Se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y por la cual, se amplía el concepto y definición del régimen.
Decreto no. 1703 del 2 de agosto del 2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto 1782 de agosto 20 de 2013	Por el cual se reglamenta los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de las entidades territoriales certificadas en educación y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1703 del 2 de agosto de 2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación el pago de aportes en el sistema general de seguridad social en salud.
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Laborales
Decreto no. 1703 del 2 de agosto del 2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de

Leyes – Decretos - Resoluciones	Contenido - Descripción
Resolución 2358 de 1998	<p>Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.</p> <p>Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental. Establece como acciones a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la salud mental de la población colombiana.</p>
Resolución 2646 de julio de 2008	<p>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.</p>

Nota. Marco normativo según el (Ministerio de Protección Social, 2006).

Marco sociodemográfico

Municipio de Briceño - Antioquia

Briceño es un municipio de Colombia, ubicado en la subregión Norte del departamento de Antioquia. Limita por el norte con el municipio de Ituango, por el este con los municipios de Valdivia y Yarumal, por el sur con el municipio de Yarumal y por el oeste con los municipios de Toledo e Ituango.

Briceño fue fundado en 1884 con el nombre de “Cañaveral”. El nombre de *Briceño* fue adoptado en homenaje al *General José Manuel Briceño*, quien en compañía de 5 familias fue fundador de un caserío de quince viviendas aproximadamente en el sitio que hoy es el parque principal del pueblo.

Solo hasta 1979 los habitantes de Briceño lideran un movimiento encabezado por el presbítero Aristóbulo Torres y algunos líderes con la finalidad de gestionar ante la *Asamblea Departamental, Planeación Departamental y Planeación Nacional*, los trámites para que Briceño pudiera separarse del Municipio de Yarumal al cual pertenecía.

Todavía el municipio guarda el recuerdo de los arrieros. Aún pasan las mulas, únicas capaces de retar los agrestes caminos, cargando sus productos agrícolas. En esta localidad es reconocido el trabajo del talabartero, del artesano y del campesino. Habitantes y turistas frecuentan los charcos que se forman en áreas naturales; en especial los del Espíritu Santo, ubicados apenas a media hora del casco urbano.

Briceño, como la mayoría de los municipios pequeños y medianos en Colombia es netamente rural, con una economía basada en producción primaria y explotación de recursos naturales.”

Figura 2

Mapa Municipio de Briceño en el Departamento de Antioquia



Nota. Municipio de Briceño, Antioquia (2019).

Briceño es uno de los municipios más jóvenes del país, fue erigido Municipio solo en 1980. A su vez, el municipio cuenta con 2 corregimientos y 36 veredas.

Figura 3

Municipio de Briceño y símbolos patrios



Nota. Municipio de Briceño, Antioquia (2019).

Tabla 2

Estudios demográficos del territorio.

Población	Superficie	Altitud	Densidad	Gentilicio
8.039 hab	401 km ²	Media 1200m.s.n.m.	20,05 hab/km ²	Briceñita
Generalidades				
Etnografía	Economía	Fiestas		
Mestizos & Blancos (88,1%) Afrocolombianos (11,9%)	Ganadería, Agricultura, Minería artesanal y la madera.	Fiestas Patronales de la Virgen del Carmen – 16 de julio. Fiesta del Agua – del 12 al 19 de agosto.		

Nota. Municipio de Briceño, Antioquia (2019)

Método

El método es una forma organizada y sistemática de poder alcanzar un determinado objetivo, puede aplicarse a distintas áreas de estudio como las ciencias naturales, sociales o las matemáticas. El método se entiende entonces como una serie de pasos que se deben seguir para cumplir un objetivo propuesto.

En términos amplios, el método puede definirse como la forma en la que una persona está habituada a realizar una tarea. Es decir, puede tratarse del orden de acciones que sigue Roberto para prepararse todas las mañanas y estar listo para salir al trabajo (Westreicher,2020).

Contexto de la empresa

Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño – Antioquia

Es la única Institución Educativa pública que presta sus servicios en la zona urbana de dicha localidad, además de estar presente en 12 de las 35 veredas del municipio, con sus respectivos centros educativos las cuales en su mayoría llevan el nombre de la vereda.

A esta pertenecen alrededor de 1.464 estudiantes de los cuales 840 son de la sede principal, siendo educación preescolar, primaria, secundaria y media; estos son los niveles que ofrecen, además de contar con la modalidad nocturna, brindando el título de bachiller académico a quienes logran culminar sus estudios académicos.

Respecto a docentes y directivos, tiene como directivos académicos a un rector, coordinadora encargada, 24 docentes rurales y 31 en la sede principal para un total de 55 docentes, y como directivos administrativos a una auxiliar administrativa de planta, dos auxiliares administrativas más, una persona de aseo y otra de vigilancia. Asimismo, en el área psicosocial se encuentra una docente de apoyo, quien es licenciada en educación preescolar, y

presta los servicios principalmente a estudiantes en situación de discapacidad y con capacidades y talentos excepcionales.

Figura 4

Institución Educativa Antonio Roldan Betancur y símbolos patrios



Nota. Municipio de Briceño, Antioquia (2020).

Misión. La Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño, legalmente constituida y aprobada según resolución 06751 del 16 de abril del 2008, garantiza el acceso, permanencia y atención integral a toda la comunidad educativa promoviendo para primera infancia, adolescencia, jóvenes y adultos, una educación incluyente, basada en el enfoque humanista, donde se respeten y valoren las características individuales de las personas que integran el entorno educativo. A través de la educación por competencias formamos ciudadanos autónomos capaces de afrontar su propia realidad y la de su contexto ayudando a obtener el justo equilibrio en todas las formas de existencia

Visión. Para el año 2025, la Institución Educativa Antonio Roldan Betancur del municipio de Briceño, estará garantizando a su comunidad de influencia el derecho a una educación incluyente y de calidad donde atienda, respete y valore la diversidad social. Mediante un enfoque humanista basado en la formación por competencias y que promueva las habilidades del siglo XXI, desde procesos de investigación, cultura y deporte con un modelo holístico; aportando así a su región y contexto local.

Filosofía. La comunidad Educativa Antonio Roldan Betancur busca una educación integral del individuo que responde a las exigencias del momento según la ley 115 de 1994, el decreto 1860, el decreto 1850, y el decreto 1290, del 9 de abril de 2009. Además, pretende en el desarrollo de la tarea educativa, formar un individuo consciente y conocedor de su entorno, capaz de transformarlo convirtiéndose en agente y artífice de su propio progreso, siendo ineludible el ejercicio de los derechos en igualdad de oportunidades para todas las personas de la comunidad educativa.

Se centra principalmente en el ser humano y su proyecto de vida, más que en sistemas y estructuras, el individuo ha de estar en armonía con el otro y con su entorno. Replantea el quehacer pedagógico con un método que señala principios claros, acciones concretas y evaluaciones permanentes de todos los procesos. La participación como hecho humano y social brota de las relaciones de igualdad como invitación permanente a superar el individualismo, y deseos de poder.

Principios y Valores Institucionales. Por lo cual se tendrán en cuenta los siguientes principios que regirán los procesos de aprendizaje de la institución Educativa Antonio Roldán Betancur:

Humanismo: En el humanismo se implementará la noción de lo que es la inclusión, considerando que se debe tener en cuenta a cada uno de los aprendices que poseen diferentes estilos de aprendizaje, por tanto, se les orientará a través de una pedagogía transversalizada buscando el fortalecimiento del ser basada en las capacidades individuales y colectivas.

Autonomía: La autonomía se concibe como la posibilidad que tiene la institución para la toma de decisiones, orientadas a su misión, valores y razón de ser. Deberá ser consecuente, con el que hacer, y el hacer institucional, donde el estudiante sea el protagonista de su aprendizaje, y el docente sea el orientador de los procesos con base al conocimiento científico y cultural, teniendo como eje fundamental el respeto por los derechos humanos.

Interdisciplinariedad: El trabajo en equipo de las diferentes disciplinas, obedece a la compleja naturaleza del conocimiento y es una condición necesaria para el acceso a niveles de la

ciencia y la tecnología contemporánea. Mediante un proceso de reflexión, estimula la producción colectiva del saber. La Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, mediante la implementación de la web 2.0, busca implementar estrategias que permitan un aprendizaje desde las diferentes áreas del conocimiento, llevando al estudiante a ser un sujeto investigador, crítico y reflexivo de su medio, en busca de soluciones a las situaciones cotidianas, y que permitan un desarrollo integral de su personalidad, obteniendo así un aprendizaje significativo.

Visión del ser humano: Los valores son principios generadores de actitudes y acciones que subyacen en lo más íntimo del ser humano y lo impulsan a la proyección y a la manifestación de sí mismo; iluminan y animan toda su existencia. Su dimensión axiológica se expresa en las actitudes, que, existiendo en su fondo vital se convierten en acciones externas que revelan la interioridad del hombre como capacidad de proyección y respuesta a los desafíos y circunstancias de la vida.

Nuestro proyecto educativo asume las implicaciones de una praxis humanizante y liberadora que se adecúa a las características que determinan al hombre, considerándolo capaz de transformarse a sí mismo y que tiene en cuenta, además, la dinámica que constituye la esencia de su personalidad.

Ser cognoscitivo (pensante) que descubre y crea, que cuestiona y discierne, que critica y evalúa en la medida de las posibilidades, que ofrece nuestro sistema educativo.

Ser afectivo (emotivo) donde sus sentimientos y emociones determinan comportamientos ajustados o inadecuados a la realidad según las motivaciones que lo generan.

Ser dinámico (activo) dimensión que determina una conducta vital plasmada en hechos evaluables y medibles que reflejan los contenidos de experiencia. Estar en permanente movimiento y cambio.

Tipo y diseño de estudio

Vasilachis (1997) define el paradigma como: los marcos teórico -metodológicos utilizados por el investigador para interpretar los fenómenos sociales en el contexto de una determinada sociedad; luego entonces todo paradigma de investigación se apoya en sistemas filosóficos y se operacionaliza mediante un sistema de investigación.

En este proyecto investigativo aplica el paradigma positivista que busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. Por ello los procedimientos usados son el control experimental, la observación sistemática del comportamiento y la correlación de variables.

Las características del paradigma positivista son: Sistema Hipotético deductivo el cual busca un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y replicable.

Método Hipotético deductivo: En el método hipotético deductivo se consideran tres momentos: 1. Construcción del objeto de estudio que implica. 2. Diseño de investigación (metodología). 3. Discusión y presentación de resultados.

Alcance del estudio

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

De acuerdo a lo anterior, la investigación en la Institución Educativa Antonio Roldan Betancur es de tipo descriptivo.

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.). Hernández et al. (2014).

Diseño o método previsto

Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. Tiene como finalidad identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel

de estrés laboral estimado en cantidad y frecuencias absolutas de síntomas reveladores de la presencia de estrés, en los docentes del municipio de Briceño - Antioquia.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, para (Hernández et al. 2009) refiere que es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente, de forma rigurosa. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Lo anterior se basa según las sugerencias metodológicas de (Hernández et al. 2010) que se describen a continuación: La investigación será no experimental transversal pues no se realizara manipulación de variables, sino que se medirá y observara su dimensión, previa definición conceptual, además será transversal pues se hará recolección de datos en único momento, donde se analizara el estado de las variables durante la medición.

Participantes o fuentes de datos

Población objetivo

La población de estudio forma parte esencial en una investigación, la define como “totalidad del fenómeno” a estudiar; personas o elementos cuya situación se está investigando” (Tamayo, 2001), para este estudio de investigación, se tomó el 52,73% de la población docente de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del Municipio de Briceño; conformada por 55 educadores.

Universo - población – muestra

De los 31 docentes pertenecientes a la Institución Educativa en la zona Urbana, se calculó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual tiene un margen de error del 5% y una confianza del 95%, brindando una muestra de 29 docentes, que con su intención explícita por participar en el estudio proporcionaron su firma al consentimiento informado.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron los docentes de la Institución Educativa pertenecientes a la sede principal ubicada en la zona Urbana, que firmaron el consentimiento informado y llenaron todos los cuestionarios. Se excluyeron aquellos docentes que pertenecen a las sedes Rurales lejanas de la Institución educativa del Municipio de Briceño.

De acuerdo a Hernández (2014) las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, el muestreo que se utilizará es el no probabilístico debido a las características que presentan los individuos de la población, así mismo serán todos analizados. La muestra viene a ser así el subgrupo de la población que se elegirá para participar en la investigación.

Recolección de datos

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

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

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral permite identificar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrollan los docentes del municipio de

Briceño. El instrumento cuenta con dos versiones: la forma A y la forma B. La versión que se tomó para éste estudio fue la A, la cual está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos, ya que los docentes son personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento y destreza particular y gozan de un buen grado de autonomía, por lo cual en su actividad laboral toman decisiones basándose en su criterio profesional (véase Anexo D).

Cuestionario para la evaluación del estrés. La aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés permite evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés y calcular el nivel de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos b) comportamiento social c) intelectuales y laborales d) psicoemocionales (véase Anexo E).

Procedimiento o Fases de desarrollo

Fase 1: Recolección de información, observación al iniciar la investigación, indagar las principales necesidades que arroja la población, evidenciar la problemática principal de los docentes en su labor dentro de la Institución Educativa.

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

Fase 3: Se realizará la entrega de los cuestionarios para indagar la respectiva problemática y los niveles de riesgo existentes en los docentes de la Institución Educativa, de forma verbal se explica cómo diligenciar los formatos y las posibles ventajas que tiene aplicar los cuestionarios.

Fase 4: Resultados y análisis, el siguiente paso para la ejecución de la investigación consta en tabular cada uno de los datos recolectados por medio del aplicativo del ministerio de

trabajo, el cual arroja el nivel de riesgo existente y se procederá a realizar una sugerencia de intervención a la institución Educativa.

Análisis

La información de los ítems de cada uno de los cuestionarios se tabulará a través del aplicativo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial que viene programado en Microsoft Excel; el aplicativo permite efectuar los siguientes pasos: Calificación de los ítems, obtención del puntaje bruto total, transformación de los puntajes brutos y comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos. Lo anterior permitirá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general, por dominios, dimensiones y el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.

Hipótesis de investigación

Teniendo en cuenta que la metodología de esta investigación se asemeja al tipo cuantitativo descriptivo, se plantean algunas hipótesis de trabajo que pueden ser modificadas o no de acuerdo a la información que se vaya recolectando a medida que avance el proceso investigativo, así como lo nombra (Williams et al. 2005, citados por Hernández-Sampieri, 2014) en el texto “Metodología de la Investigación”, estas “en raras ocasiones se establecen antes de ingresar en el ambiente o contexto y comenzar la recolección de los datos” (p.365); de acuerdo a estos se nombran las siguientes hipótesis de trabajo:

1. Algunos riesgos psicosociales como la carga laboral son generadores de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.
2. El clima organizacional de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur se presenta como un factor de riesgo psicosocial para los docentes que allí laboran y no presenta factores protectores que puedan contrarrestar esto.
3. Las aulas de clase no cuentan con el espacio necesario en relación a la cantidad de estudiantes que allí ingresan, por ende, el ruido y el hacinamiento de los mismos irrita algunos de los docentes, causando mayor estrés laboral.

Resultados o hallazgos

Con relación a los resultados obtenidos en cuanto a la información de datos generales, se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia), asociados a las condiciones intralaborales y evaluación del estrés se encontraron los siguientes hallazgos:

Datos generales

Según los datos arrojados en la ficha de datos generales se tienen en cuenta aspectos sociodemográficos que se evalúan a lo largo del estudio de investigación en la población docente participante de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.

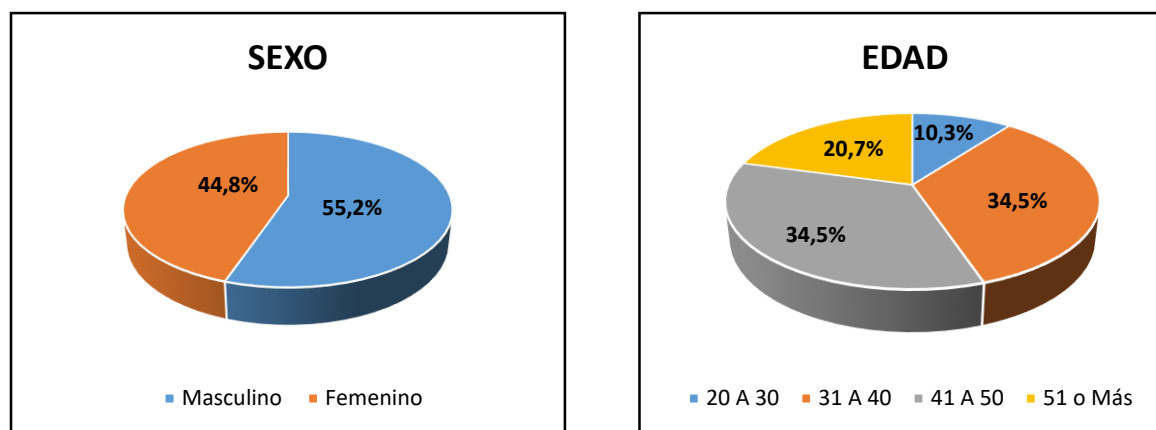
Tabla 3

Variable de datos generales de los docentes

Variable	Descripción	N. de personas	Puntaje Total
Sexo	Masculino	16	55,2%
	Femenino	13	44,8%
Edad	20 - 30	3	10,3%
	31 - 40	10	34,5%
	41 - 50	10	34,5%
	51 o más	6	20,7%

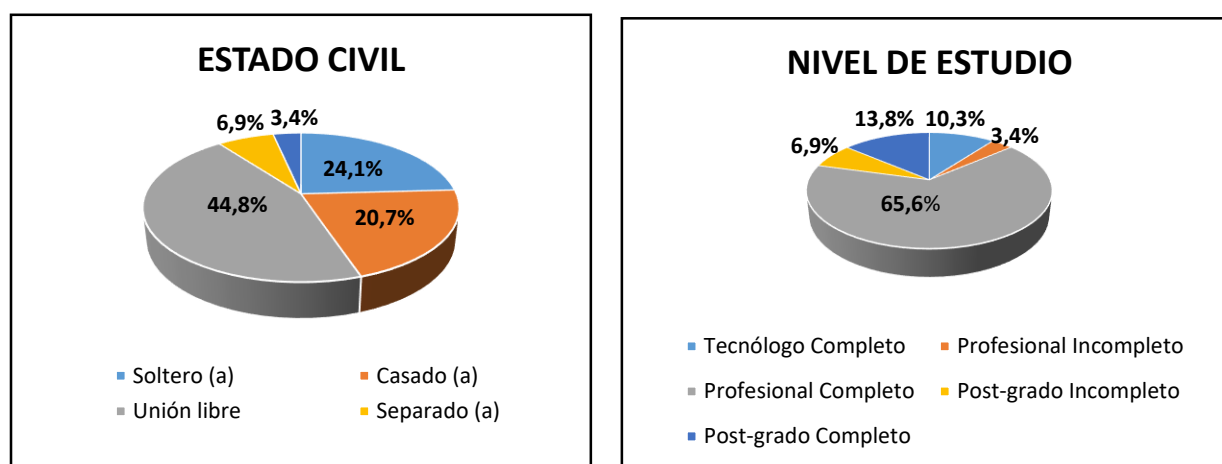
Variable	Descripción	N. de personas	Puntaje Total
Estado civil	Soltero (a)	7	24,1%
	Casado (a)	6	20,7%
	Unión libre	13	44,8%
	Separado (a)	2	6,9%
	Divorciado (a)	1	3,4%
Nivel de Estudio	Tecnólogo Completo	3	10,3%
	Profesional Incompleto	1	3,4%
	Profesional Completo	19	65,6%
	Post-grado Incompleto	2	6,9%
	Post-grado Completo	4	13,8%
Estrato de Servicios Públicos	1	0	0%
	2	18	62,1%
	3	11	37,9%
Tipo de Vivienda	Propia	7	24,1%
	En arriendo	19	65,6%
	Familiar	3	10,3%
Personas a Cargo Económicamente	1 - 2	13	44,8%
	3 - 5	11	37,9%
	6 o más	5	17,2%
Años de Trabajo en la Institución	1 - 5	10	34,5%
	6 - 10	13	44,8%
	11 o más	6	20%
Total General		29	100%

Nota. Población estudiada (Docentes de la Institución Educativa A.R.B. 2021)

Figura 5*Distribución por género y Rangos de edad*

Nota. Población Docente de la Institución Educativa A.R.B (2021).

El 55,2% de la población estudiada corresponde al género masculino y al género femenino el 44,8%. El rango de edad predominante en la población encuestada está entre 31 y 50 años, equivalente al 69% de las 29 encuestas diligenciadas correctamente.

Figura 6*Estado civil y nivel de estudio de los docentes participantes*

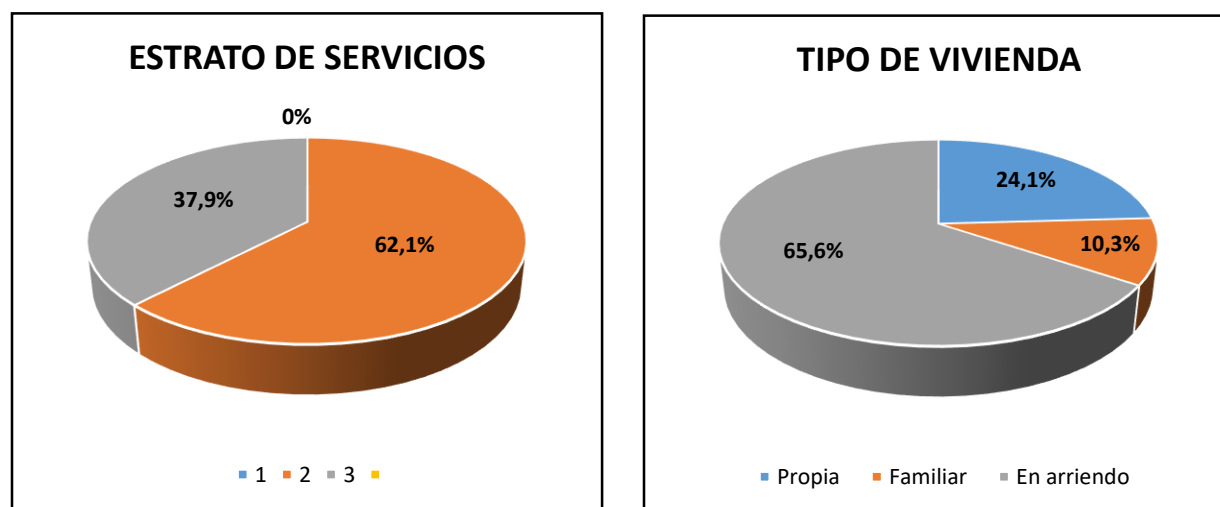
Nota. Población Docente de la Institución Educativa A.R.B (2021).

Se puede observar el estado civil de la población docente en general que participó de la investigación, el 44,8% reportó estar en unión libre, el 24,1% soltero, un 20,7% casado, separado el 6,9% y divorciado el 3,4%, lo cual incide en alguna variable de riesgo psicosocial que se podrá evidenciar más adelante en la discusión de resultados.

En los resultados de nivel de estudio arrojó que los docentes reportan un 65.6% tener profesional completo, 13,8% post grado completo, el 10,3% tecnólogo completo, se presenta el 6,9% post grado incompleto y por último un 3,4% profesional incompleto, de acuerdo a los resultados se hizo un análisis respectivo para cada docente.

Figura 7

Distribución de estrato de servicios públicos y tipo de vivienda de los docentes encuestados



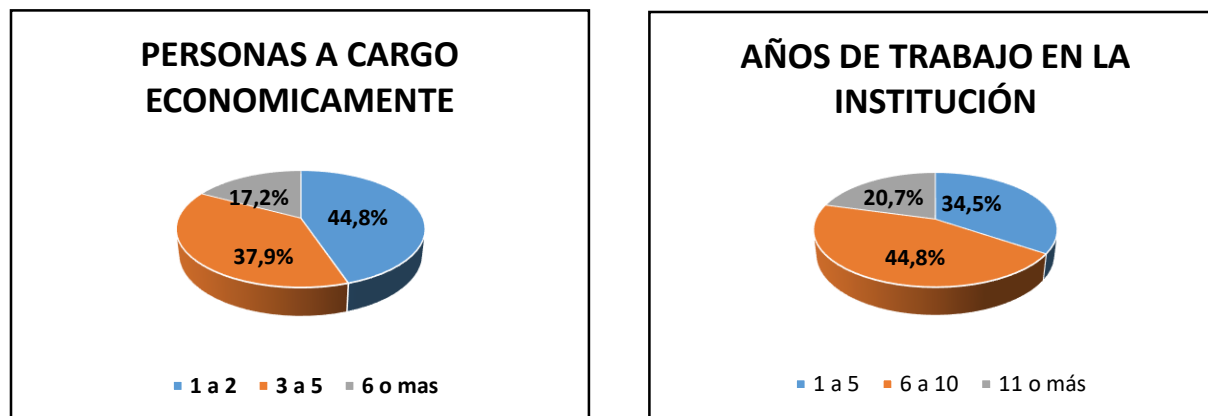
Nota. Población Docente de la Institución Educativa A.R.B (2021).

Según el estudio realizado y la representación del gráfico, se analiza que el 62,1% de la población estudiada, reporta vivir en el estrato 2 y el 37,9% en el estrato 3.

En cuanto al tipo de vivienda, el 65,6% vive en condición de arriendo evidenciando el mayor porcentaje, el 24,1% de los docentes de la institución tienen casa propia y el 10,3% de estos viven en casa familiar.

Figura 8

Personas a cargo económicamente y antigüedad en el ejercicio de la docencia en la institución



Nota. Población Docente de la Institución Educativa A.R.B (2021).

En la distribución de personas a cargo económicamente, tenemos como resultado el 44,8% que tienen a cargo de 1 a 2 personas, el 37,9% de 3 a 5 personas a cargo y el 17,2% de 6 o más personas. El 34,5% de la población docente, reporta tener una experiencia laboral en el sector educativo de 1 a 5 años, el 4,8% entre 6 y 10 años y el 20,7% entre 11 o más años en el ejercicio de la profesión.

Factores de riesgo psicosociales asociados a las condiciones intralaborales

Tabla 4

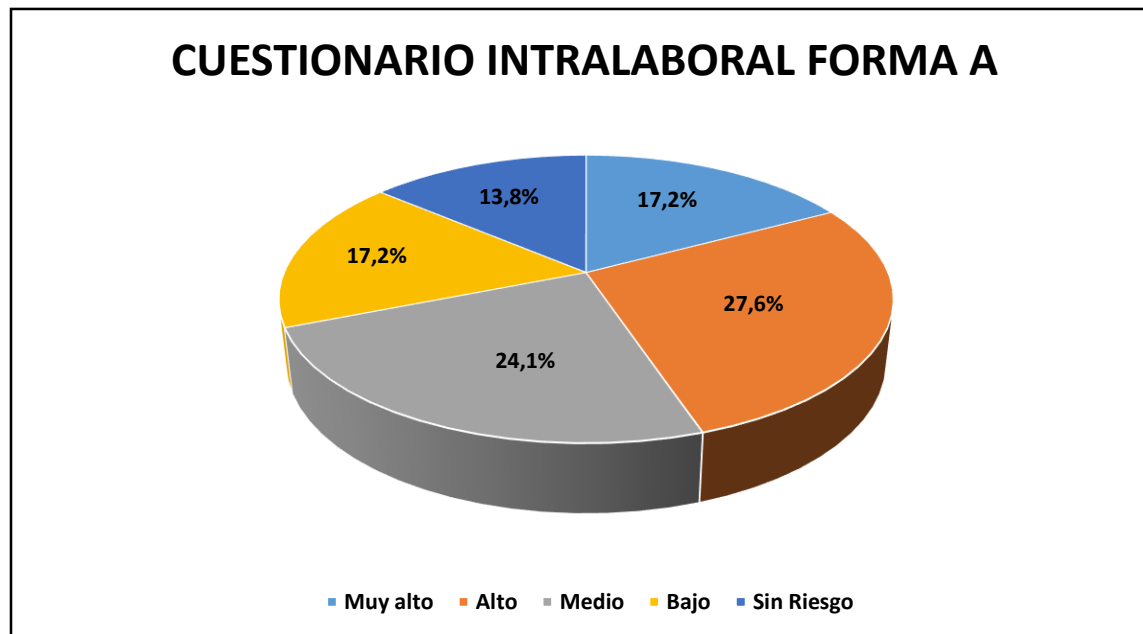
Resultado Riesgo psicosocial Intralaboral en los docentes

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	5	Muy Alto	17,2%
	8	Alto	27,6%
	7	Medio	24,1%
	5	Bajo	17, 2%
	4	Sin Riesgo	13,8%
Total	29		100%

Nota. Factores de riesgo psicosocial Población Docente de la Institución Educativa A.R.B.

Figura 9

Resultado Riesgo psicosocial Intralaboral en los docentes



Nota. Resultado cuestionario intralaboral niveles de riesgo.

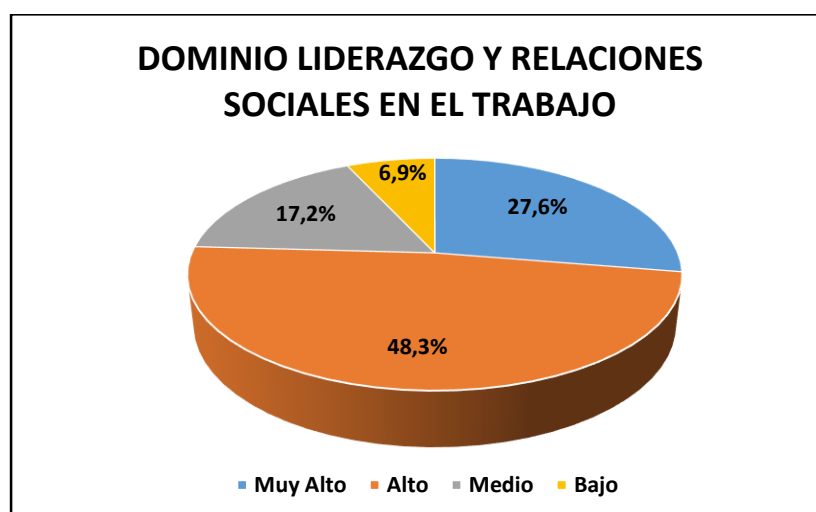
De manera general el resultado del cuestionario intralaboral de los 29 docentes de la Institución Educativa arrojó los siguientes datos; en los ítems del cuestionario intralaboral el 27,6% de la muestra reportó que su nivel de riesgo es alto, seguido se presenta un riesgo medio con el 24,1%, luego se citan los niveles de riesgo muy alto con un 17,2%, bajo el 17,2%, y por último sin riesgo con 13,8% respectivamente.

De acuerdo a los resultados arrojados por el cuestionario intralaboral forma A, en su defecto la mayoría de los porcentajes fueron alto y medio en el constructo intralaboral; se evaluaron aquellas variables que son entendidas como características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, lo cual según los resultados a nivel general reportan un nivel de riesgo preocupante, además de ello se describen las dimensiones y los dominios que arrojaron un riesgo alto o muy alto ya que son los que posiblemente pueden desatar una problemática a futuro en los Docentes.

Tabla 5*Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Docentes I.E.A.R.B*

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	8	Muy Alto	27,6%
	14	Alto	48,3%
	5	Medio	17,2%
	2	Bajo	6,9%
Total	29		100%

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Figura 10*Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Docentes I.E.A.R.B*

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El gráfico indica las siguientes dimensiones; que la retroalimentación sobre el desempeño en la institución es un proceso poco claro, no evalúa los aspectos relevantes de la labor, o no está claramente diseñado de forma que se pueda interpretar y servir de guía para mejorar o desarrollar competencias específicas y claves de su quehacer, pues es calificado el nivel de riesgo alto con un 48,3%, en segundo lugar el 27,6% nivel de riesgo muy alto; donde se reporta lo que tiene que ver con las relaciones interpersonales, indicando tensión y problemas de comunicación o desinterés por mantener un intercambio armónico o de mayor “compañerismo” entre el grupo de docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.

La población estudiada con el 17,2% reporta que no existe una figura de autoridad como referente del gremio de docentes, y el 6,9% denota falta de comunicación clara y efectiva entre la dirección y resto de la organización.

Tabla 6

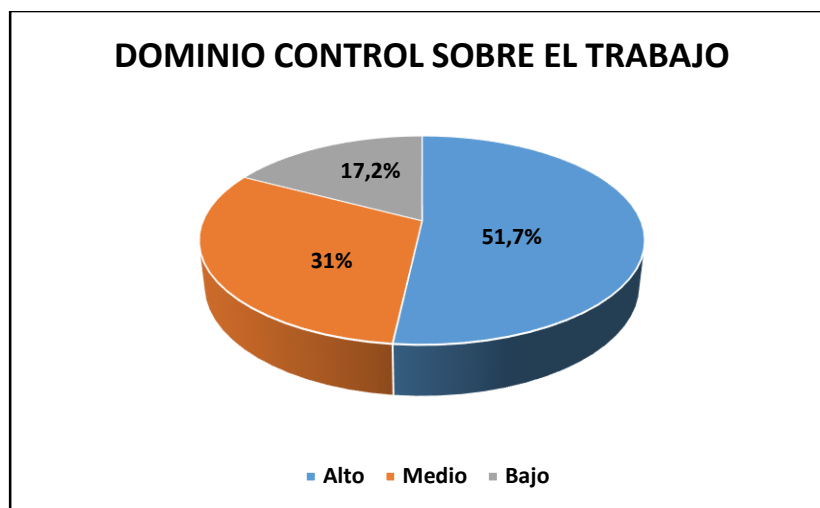
Dominio control sobre el trabajo - Docentes I.E.A.R.B

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	15	Alto	51,7%
	9	Medio	31%
	5	Bajo	17,2%
Total	29		100%

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio control sobre el trabajo.

Figura 11

Dominio control sobre el trabajo - Docentes I.E.A.R.B



Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio control sobre el trabajo.

Dominio control sobre el trabajo

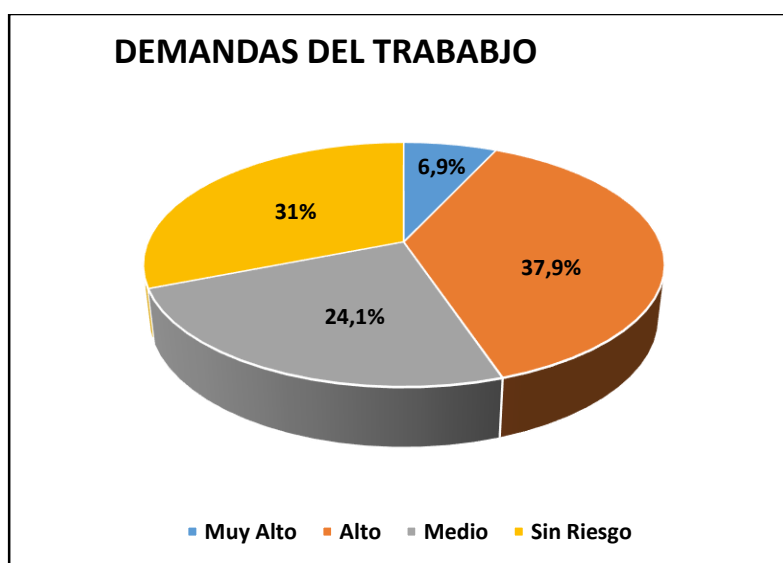
Los mayores factores de riesgo en este dominio tienen que ver con poco espacio para ejercer autonomía en el ejercicio de las funciones, participación en el manejo del cambio, proceso institucional y de acceso limitado a programas de formación y de desarrollo o fortalecimiento de competencias, que estén promovidos por la Institución Educativa, igualmente la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, que se representaron en nivel alto y medio con un total del 82,7%.

se reporta también un 17,2 %, debido a que es una población con preparación profesional (Académicamente formada en nivel de pregrado en su gran mayoría), lo que refleja probablemente no tener una suficiente claridad del rol laboral en una dimensión de formación académica más avanzada.

Tabla 7*Dominio demandas del trabajo - Docentes I.E.A.R.B*

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	2	Muy Alto	6,9%
	11	Alto	37,9%
	7	Medio	24,1%
	9	Sin Riesgo	31%
Total	29		100%

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Figura 12*Dominio demandas del trabajo - Docentes I.E.A.R.B*

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Dominio demandas del trabajo

Según el gráfico, a través de las dimensiones en general se puede observar que la población docente se encuentra dentro de los niveles de riesgo alto y medio con un promedio del 62%, lo que demuestra que en general tiene un nivel de riesgo relevante en la demanda emocional, la carga mental y exigencias de responsabilidad del cargo, las cuales hacen referencia a las situaciones afectivas que son propias de la tarea del docente y que pueden interferir con los sentimientos y emociones de la comunidad educativa.

Se reporta además un nivel sin riesgo del 31% en las dimensiones asociadas a las condiciones físicas o ambientales en donde deben desempeñar su trabajo, debido a que cuentan con los recursos físicos y didácticos necesarios para desarrollar sus labores.

Tabla 8

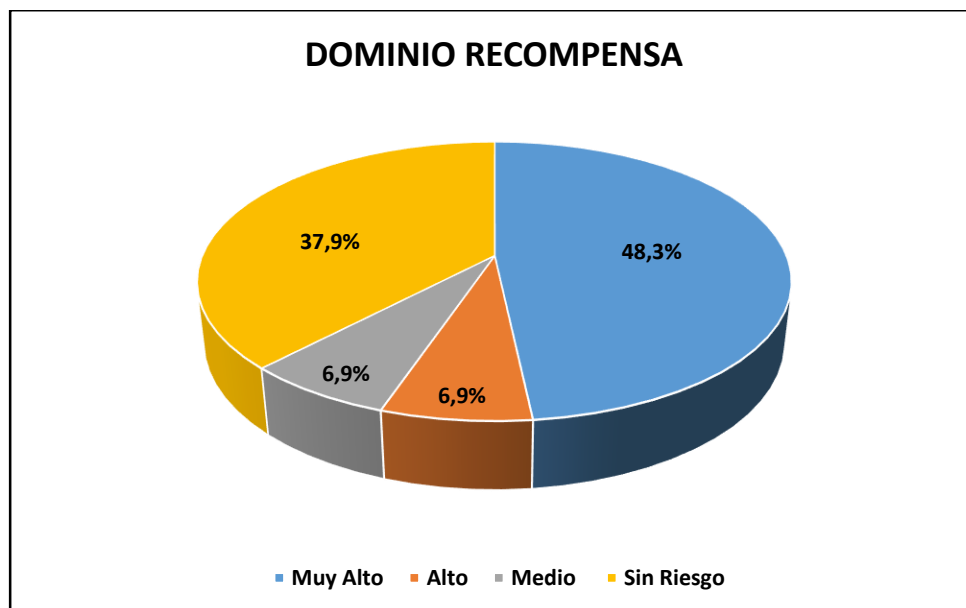
Dominio recompensa - Docentes I.E.A.R.B

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	14	Muy Alto	48,3%
	2	Alto	6,9%
	2	Medio	6,9%
	11	Sin Riesgo	37,9%
Total	29		100%

Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio recompensa.

Figura 13

Dominio recompensa - Docentes I.E.A.R.B



Nota. Niveles de riesgo por dimensiones del dominio recompensa.

Recompensas

En la dimensión intralaboral del cuestionario de riesgo, el dominio recompensas da unos resultados que en su mayoría de porcentajes arroja que la población en general presenta un 48,3% en nivel de riesgo muy alto y el 37,9% sin riesgo, esto quiere decir que los resultados se encuentran divididos, bajo lo cual se concluye que algunos docentes se sienten recompensados por la labor realizada y otros no lo logran ver de la misma manera, de esta forma se logra entender que la dimensión de recompensas es la retribución que el trabajador tiene en cuanto a su labor realizada.

Nivel de Estrés

Tabla 9

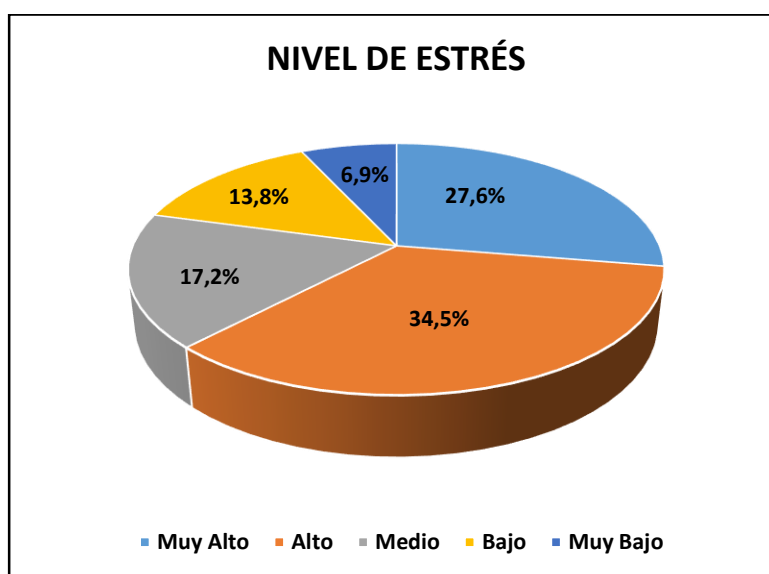
Niveles de estrés de la población Docente

	Frecuencia	Nivel de riesgo	Puntaje Total
	8	Muy Alto	27,6%
	10	Alto	34,5%
	5	Medio	17,2%
	4	Bajo	13,8%
	2	Muy Bajo	6,9%
Total	29		100%

Nota. Evaluación del estrés en los Docentes.

Figura 14

Niveles de estrés de la población Docente



Nota. Evaluación del estrés en los Docentes.

Análisis de los niveles de estrés

La presencia de riesgos en cualquiera de las condiciones intralaborales podrían generar conductas de estrés en los docentes y condicionar su desempeño al bajo rendimiento, Sotillo (2000) considera al estrés como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y en la salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo, a continuación se presenta el total de los niveles de estrés asociados a la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo docente de la Institución Educativa.

En los ítems del cuestionario para la evaluación de estrés – tercera versión de la pregunta 1 a la 31, el 27,6% de la población docente reportó que el nivel de riesgo es muy alto, seguido a esto el 34,5% reportó un nivel de riesgo alto, luego se cita niveles de riesgo como medio con un nivel de riesgo del 17,2%, el nivel bajo 13,8% y un nivel muy bajo del 6,9%; lo cual demuestra que la mayoría de la población revela un nivel de riesgo alto considerable en el cuestionario nivel de estrés.

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

En el presente estudio se identificaron niveles de riesgo a estrés, alto y muy alto (62.1%), mientras que un (17, 2%) se encuentra en nivel medio. Los síntomas que más prevalecen en los docentes es a nivel fisiológico, hacen referencia a síntomas como tensión muscular, dolor de cabeza y problemas gastrointestinales; también a nivel intelectual y laboral, se manifestaron el sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes.

Es importante resaltar que este nivel de estrés tiene una relación con síntomas físicos, comportamiento social, síntomas intelectuales y síntomas psicoemocionales; por lo cual se requiere desarrollar actividades de control de estrés como fomento de estilos de vida saludables,

manejo de la respiración, manejo adecuado de tiempo libre y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Se considera, que cuando desde la cultura organizacional y de liderazgo, en este caso de la Institución Educativa no se crean acciones tendientes a la promoción y prevención de los docentes (salud mental) ocurre lo denominado síndrome de Burnout, que en otras palabras es el desgaste profesional y agotamiento físico, mental y emocional de los trabajadores; el cual en relación con el estrés, se refiere a la dimensión de reconocimiento y compensación laboral, desmotivación y demás, que de una u otra manera impacta la salud emocional y física de los docentes.

El estrés docente aparece asociado de este modo a sentimientos de baja autoestima, de falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión y de frustración, como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno. De este modo, podemos conceptualizar el estrés como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas (García, 1993).

Discusión de resultados

En el presente estudio de investigación se evidenciaron los resultados descriptivos de los principales factores de riesgo intralaboral y niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.

A partir de los resultados se observó que la mayoría de la población pertenece al género masculino con un 55,2% del total de los encuestados. Lo que significa que en los hombres docentes se encuentra la mayor prevalencia de factores de riesgo.

También cabe resaltar que se encontró mayor predominio en docentes pertenecientes al estrato socioeconómico 2 con un 62,1% del total de la población encuestada. En cuanto al Constructo Intralaboral el Ministerio de la Protección Social, dice que los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo (MPS, 2010).

En cuanto al Constructo Intralaboral el Ministerio de la Protección Social (2010), dice que los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, los docentes que presentaron riesgo, son un (27,6%) riesgo alto, (24,1%) medio, muy alto (17,2%), bajo el (17,2%) y sin riesgo (10,3%), es pertinente desarrollar actividades preventivas con el fin de mantener los niveles en los riesgos más bajos y lograr la posibilidad de disminuir los niveles altos de estrés.

De igual forma se describieron las dimensiones de los dominios intralaborales con mayor nivel de riesgo entre los que se encuentran: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

El liderazgo y las relaciones sociales en la institución Educativa es en donde la percepción de los docentes es negativa y posiblemente evidencia que las relaciones jerárquicas, o incluso entre docentes del mismo nivel no fluyen armónicamente, puede inferirse hipotéticamente que existen situaciones en que los docentes sienten acoso laboral, desmotivación, falta de compromiso e incluso pueden no percibir un liderazgo que cohesione al grupo, el cual tal vez responde más por obligación o por cumplir exclusivamente sus deberes, pero sin interés por aportar al desarrollo institucional. No sería de extrañar que, al hacerse un estudio de síndrome de Burnout, se encontrara evidencia sobre lo aquí inferido.

La población estudiada reporta que, en su trabajo, las oportunidades de participación son bajas o perciben que no existen los espacios para aportar al desarrollo institucional; como un factor intralaboral específico pero negativo es el proceso de retroalimentación del desempeño, en donde no es al parecer coherente el nivel de exigencia con la forma como es evaluado el

desempeño del docente en una dimensión amplia de lo que significa el proceso de formación o enseñanza.

Analizando los resultados del constructo intralaboral y sus dominios se encuentra la dimensión demanda emocional, de acuerdo con la definición del Ministerio de Protección Social (2010), las determina como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. De acuerdo a esto los resultados de los participantes en este dominio son, riesgo muy alto (6,9%), Riesgo Alto (37,9%) y Medio (24,1%), lo que significa que la mayoría de los docentes presentan un nivel de riesgo que se debe intervenir por el bienestar y la salud mental del trabajador docente.

En el dominio recompensas, las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realizó, un 48,3% presenta riesgo muy alto y un 6,9% riesgo alto con un total de 55,2%. El Ministerio de Protección Social (2010) apunta que la recompensa no es más que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Como era de esperarse, el factor de riesgo reportado por los docentes asociado a la compensación y recompensas, constituido por el factor salarial, los docentes en general no sienten que su nivel de compensación económica realmente reconozca el nivel de entrega o los niveles de exigencia que su labor representa y una muestra de esta situación es que todo el sistema de educación pública en los últimos años, no ha sido resuelta (tómese en cuenta los paros promovidos por el gremio en los últimos 10 años), ya que no existe una nivelación salarial que realmente sea consecuente con las condiciones propias del ejercicio de la profesión.

Similares resultados obtuvieron Revelo y Herrera G (2012) llevaron a cabo un estudio sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la población de docentes de una institución educativa de la ciudad de San Juan de Pasto. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. Se encontró que el 56,0% de los docentes se encontraban en nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, a su vez el dominio con mayor porcentaje de docentes en riesgo alto y muy alto fue demandas del trabajo con un 68,0%, seguido del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 56,0%, control sobre el trabajo con un 54,0% y recompensas con un 42,0%. Las dimensiones con mayor número de docentes en los niveles alto

y muy alto fueron demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales e influencia del trabajo en el entorno extralaboral con un 73,0%, 72,0% y 60,0% respectivamente.

Otro estudio como se observa a continuación se relaciona con el mismo; Pantoja y Cali (2020) realizaron una investigación sobre el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes del municipio de Caucasia Antioquia, se evidenció un estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional, realizado en 215 docentes del municipio. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social fueron los instrumentos utilizados para recopilar la información. El 48,9% de los docentes obtuvieron nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral y el 59,1% presentaron un nivel alto de estrés. El dominio y la dimensión con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto fueron demandas del trabajo, y demandas ambientales y de esfuerzo físico. Los síntomas reveladores de las reacciones de estrés que se presentaron con mayor frecuencia fueron: dolores en el cuello, tensión muscular, y los problemas gastrointestinales. El dominio y la dimensión con mayor coeficiente de correlación fueron demandas del trabajo ($\rho = 0,416$ $p < 0,01$) e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral ($\rho = 0,445$ $p < 0,01$).

En conclusión, se identificó un nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, lo que confirma que la labor docente en el municipio de Caucasia tiene altas exigencias dentro del entorno laboral.

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, se observa que el 79,3% presentan riesgos descritos de la siguiente manera: Riesgo muy alto 27,6%, Riesgo alto 34,5% y medio 17,2%. El estrés en los docentes de la Institución Educativa puede ocasionar efectos negativos entre los que se encuentra la fatiga física, agotamiento en el sistema nervioso, aumento en la sudoración, la presión arterial, el ritmo respiratorio, tensión nerviosa, ansiedad, depresión, sentimiento de frustración disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, pérdida de motivación y aparecen las preocupaciones, la dificultad para la toma de decisiones entre otros Rodríguez et al. (2002).

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

Una limitante evidente es que no se hallaron correlaciones significativas en el cruce de las variables demográficas y los factores de riesgo psicosocial intralaboral, salvo una leve asociación entre el estrato socioeconómico y algunas dimensiones, pero no existen elementos de juicio o contraste para asumir con certeza cuál sería la causa o el efecto de esta situación.

Fue muy importante realizar la evaluación de estilos de afrontamiento y conocer las predisposiciones personales que tuvieron los docentes del municipio de Briceño perteneciente a la Institución Educativa Antonio Roldan Betancur, para hacer frente a las situaciones adversas de las condiciones intralaborales y saber qué procesos concretos se pueden llevar a cabo en futuras investigaciones, con el fin de crear un mejor clima laboral para la comunidad Educativa.

Conclusión

Al realizar el análisis de la información recolectada en la investigación se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el nivel de estrés de los 29 docentes de la Institución Educativa Antonio Roldan Betancur, donde se pudo concluir que es muy importante señalar los resultados en base al objetivo planteado al inicio de la investigación, el objetivo principal del proyecto menciona identificar los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés, ya que este tema es el de mayor relevancia para el proceso de la investigación, los resultados que se obtuvieron fueron:

Los cruces de las variables, específicamente las demográficas contra los factores intralaborales y el estrés, no muestran un grado de asociación o relación significativa, es decir, no se puede demostrar categóricamente que las características sociodemográficas de la población docente estudiada, tengan una relación directa con los factores de riesgo psicosocial, ni con los niveles de estrés reportados.

Se estableció que el 27,6% de los docentes encuestados de la Institución Educativa se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial alto, seguido del riesgo medio en un 24,1%. Los dominios con mayor nivel de riesgo fueron Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 48,3% de docentes en niveles de riesgo alto, seguido por el dominio Recompensa con el 48,3% de docentes en riesgo muy alto. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto fueron: retroalimentación sobre el desempeño en la institución el cual es un proceso poco claro, ya que no evalúa los aspectos relevantes de la labor, las relaciones sociales, indicando tensión y problemas de comunicación o desinterés por mantener un intercambio armónico o de mayor “compañerismo” entre el grupo de docentes y por último la

dimensión de reconocimiento y compensación, bajo la cual se concluye que algunos docentes no se sienten recompensados por la labor realizada.

También se logró determinar que el 34,5% de los docentes tienen un nivel alto de estrés, y los principales síntomas reveladores de la presencia de estrés fueron: Síntomas como tensión muscular, dolor de cabeza y problemas gastrointestinales; también a nivel intelectual y laboral, se manifestaron el sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes.

Por último, se obtuvo un estudio correlacional entre el riesgo psicosocial intralaboral alto del 27,6% y nivel de estrés alto con el 34,5%, arrojando como resultado total un 62,1%. Las dimensiones de mayor asociación con estrés fueron: relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y reconocimiento y compensación; por su asociación estas dimensiones son las que se constituyen como posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral en la labor docente de la Institución Educativa.

En la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur como se demuestra en los resultados anteriormente, están expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral y de estrés; por lo consiguiente las acciones de la Institución Educativa hacia sus docentes deben ser dirigidas a la promoción e intervención de los factores que se encuentran con nivel de riesgo muy alto.

Finalmente, cada Organización o Institución velará por la salud física y mental de sus colaboradores. Durante el proceso de investigación en la Institución Educativa A.R.B, se logró concluir que las prevalencias de síntomas asociados a factores de estrés son altos.

Recomendaciones

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

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

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

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

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

De acuerdo con el estudio realizado, se evidenció condiciones con niveles de riesgo medio, en las que se requiere observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud; y condiciones en riesgo alto y muy alto en las que se sugiere la intervención enmarcada en un sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial diseñado de acuerdo a los resultados obtenidos, para trascender este estudio en mecanismos de ayuda para aquellos que disminuya la posibilidad de asociarse a respuesta de estrés, o efectos negativos para la salud, por lo que se sugiere realizar el seguimiento de los factores psicosociales intralaborales de la Institución Educativa dentro de un periodo de un año, teniendo en cuenta el nivel de riesgo psicosocial alto identificado, con el fin de monitorearlos de acuerdo a lo estipulado en el Artículo No. 3 de la Resolución 2404 de 2019.

Finalmente, esto se realiza con el fin de sugerir planes para reducir los efectos negativos en la organización causas que entre ellas se encuentra el ausentismo, rotación del personal, deterioro del clima organizacional entre otras que harán que la Institución Educativa se vea afectada de manera relevante en la ejecución de sus actividades cotidianas.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, M. D., & Pérez, V. M. (2016). Diseño del sistema de gestión y seguridad en el trabajo en el grupo educativo Fabio Pardo, sede Bogotá. Tesis, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de ingenierías, Bogotá, D.C. Colombia.
- Almario, M. H. (2014). Propuesta de actualización de la instructiva elaboración del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa pública de formación para el trabajo, con relación a la normativa vigente del SG - SST. Monografía, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de enfermería, Bogotá, D.C Colombia.
- Álvarez, F. (2008). Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta sanitaria, 16(3), 222-229.
- Buitrago Estrada, J. C., Bonilla Pineda, D. H., & Murillo Varón, C. E. (2012). Diseño de una metodología para la implementación del sistema de gestión de seguridad de la información SGSI en el sector de laboratorios de análisis microbiológicos, basado en ISO 27001. Universidad EAN, Bogotá.
- Cano, V. (2012). Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito (tesis de posgrado) Universidad San Francisco, Quito, Ecuador.
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1351>

- Cardona, Gonzalo. Factores de riesgo psicosocial que afectan el ejercicio Pedagógico de los docentes del núcleo educativo n° 8 de la Ciudadela cuba de Pereira. Universidad Católica Popular de Risaralda. 2008. P. 10
- Colombia. Ministerio de la protección social. Decreto 1655 por el cual se establece el cuadro de enfermedades profesionales en los docentes. Bogotá: El ministerio. 2015.
- Colombia. Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El ministerio. 2008.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá.
- Edgar Lopategui Corsino, (2000). Estrés: Concepto, causas y control.
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Espinosa, L (2015), prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. Facultad de medicina Universidad del Rosario Bogotá D.C. julio de 2015.
- Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.
- Fernández Perdomo, W. A. (2014). Importancia de la salud ocupacional en una organización. Tesis, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de relaciones internacionales estrategia y seguridad, Bogotá, Colombia.
- Fernández, B. (2012) Factores de riesgo psicosocial. Madrid: Universidad de la Rioja.
- Fernández-Montalvo, J. y Piñol, E. (2000) Horario Laboral y Salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 8 (3):207-222

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

Gómez, V.; Hermosa, A.; & Perilla, E. (2012). Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Memorias 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización. 17, 18, 19, 20 de octubre del 2012 Bogotá, Colombia.
<http://factorespsicosociales.com/primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion13/Trabajo48.pdf>

Grinnel, R. (1997). *Social work research of evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (5a. ed.). Itasca, Illinois: Peacock Publishers.

Guía Técnica Colombiana – GTC 45 (2012), Segunda actualización. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. p 1-3

ICONTEC. (24 de 10 de 2007). *Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

ICONTEC. (24 de 10 de 2007). *Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

ISO. (2009). *Norma ISO 31000 versión 2009: Gestión de riesgos - principios y guías*. Switzerland. www.iso.org.

Las condiciones de trabajo y salud docente, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/ UNESCO Santiago. www.unesco.cl Santiago de Chile. Chile octubre de 2005

- Lazcano, L., Cruz, J., Moncada, S., y Sánchez, M. (1998), Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. Archivos de Previsión de Riesgos Laborales, 4.
- León Zuluaga, M., & Grajales Valencia, L. (2016). Diagnóstico del grado de madurez de los controles de seguridad establecidos en la Norma NTC ISO/IEC 27001:2013 para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y control de la información en instituciones públicas de educación preescolar de la. Pereira, Risaralda.
- Ministerio de la Protección Social, (2008). Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá: Ministerio de la Protección Social
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, resolución 2646 de 2008.
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072. Bogotá: Ministerio de trabajo.
- Moreno, M.; Aranda, C; Aldrete, M.; Flores, E. & Posos, E. (2006) Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Medigrafic Artemisa en línea. Vol. 8 (3)
- OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT; 1986.
[Internet] [Consultado 2019 feb 20] <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OITOMS.pdf>
- OIT. Estrés laboral. [Internet] [Consultado 2018 abr 15]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2017). Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud preguntas y respuestas en línea ¿Qué es la Salud Mental?

<http://www.who.int/features/qa/62/es/> 3 de septiembre de 2007.

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

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

Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en

Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. Carta Comunitaria, 25(144), 82.

<https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>

Pantoja-Caicedo, C. y Cali-Torres, A. (2020) Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018. [Trabajo de grado para optar al título de Profesional en Administración en Salud] Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública.

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos

Psicosociales en el trabajo. Revista Universitas. Psychogicas, 3 (2): 179-186.

Revelo-Rosero E, Olave-Herrera G. (2012) Factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes

en la población de docentes de una institución educativa de la ciudad de San Juan de Pasto

[Trabajo de grado especialización en salud ocupacional] San Juan de Pasto: Universidad de Nariño. Centro de estudios en salud.

Revista Iberoamericana de Educación. N° 66 (2014), pp. 19-30 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU

Catedrático emérito de Psiquiatría y Psicología Médica de la Universidad Complutense de Madrid, España. Francisco Alonso Fernández <http://www.rieoei.org/rie66a01.pdf>.

- Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. (2001) Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3° ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Smith, A., Johal, S., Wadsworth, E., Smith, G., & Peters, T. (2000). The scale of occupational stress: The Bristol stress and health at work study. Health & Safety Executive research report no.CRR 265. Sudbury: HSE Books.
- Terán, A.C.; Botero, C. (2012) Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 5, (2). 95 – 106.
- Universidad Manuela Beltrán. (2016). IX Congreso de prevención de riesgos laborales en Iberoamérica. Memorias, Universidad Manuela Beltrán, Cartagena, Bolívar.
- Vargas, M. L. (2016). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo auto gestionable par++a el sector educativo, centrado en el aprendizaje autónomo. Tesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela ciencias de la educación ECEDU, Ibagué, Tolima.
- Villalobos G. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio de la Protección Social [en línea]. Bogotá. [consultado 2011 enero 11], http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria_riesgo_psicosocial_1.pdf
- Villalobos, (2004) Vigilancia epidemiológica de los factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa.Rev. Ciencia y Trabajo N° 14., Bogotá Colombia, PP. 197-201
- Viloria, H. Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes. Educere, abril-junio, 29-36. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35601704>

Zúñiga Castañeda Geovanny. (2004, mayo 16). Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia. <https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>

Guillermo Westreicher (22 de agosto, 2020). Método. Economipedia.com

Hernández, R., Fernández, C. & Bautista, M. (2010). Metodología de la investigación, 5ta Edición. Ciudad de México: McGraw-Hill.

VASILACHIS DE GIALDINO, Irene, 1997, “El pensamiento de Habermas a la luz de una metodología propuesta de acceso a la teoría”, Revista Estudios Sociológicos, Vol. XV, Núm. 43, (enero -abril, 1997), Colegio de México. codex.colmex.mx:8991/F/?func=service&doc

Hernández, R., Fernández, C. & Bautista, M. (2014). Metodología de la investigación, 6 ta edición. Ciudad de México: McGraw-Hill.

ANEXO A

Cronograma de actividades

Nombre del proyecto

Proyecto de investigación: Riesgo psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Briceño (Antioquia)

Integrante

Carlos Antonio Palacios Palacios: Código 11207123

OBJETIVO GENERAL

Proponer un programa de Gestión de los factores de riesgo psicosocial intralaboral que influye en el nivel de estrés en los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur del municipio de Briceño (Antioquia)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MESES											
		Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observación participante.												
	Encuesta.												
	Visitas domiciliarias.												
2	Entrevistas personalizadas.												
	Dirigir pausas activas en horas laborales.												
	Realizar actividades ludicorecreativas y deportivas.												
3	Análisis de datos.												
	Elaborar y socializar conclusiones de la investigación realizada.												
	Hacer las recomendaciones respectivas para disminuir el nivel de riesgo psicosocial y estrés laboral.												

ANEXO B

Himno Institución Educativa Antonio Roldán Betancur

HIMNO

LETRA: Profesor León Vahos Tobón
MÚSICA: Maestro Tomás Burbano
INTERPRETE: Doctor Darío Preciado Agudelo

CORO

Juventud Briceñita adelante
Por los campos del mundo avanzad
La virtud y la ciencia nos guíen
Por caminos de amor y de paz (Bis)

Alegres la siembra iniciemos,
La semilla del bien triunfará
El futuro optimista miremos
Nuestros frutos muy buenos serán (coro)

Unidos batallas daremos
Dios y patria estandarte serán
Liceístas el bien conquistemos
Muy alegres gritad ¡Libertad! (coro)

De Colombia queremos ser lumbre
De las letras gloriosa legión,
Llegaremos con brío a la cumbre
Do se otorga eternal galardón

ANEXO CHIMNO

LETRA: Profesor León Vahos Tobón
MÚSICA: Maestro Tomás Burbano
INTERPRETE: Doctor Darío Preciado Agudelo

ANEXO C

Cuestionario ficha de datos generales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

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

_____ horas de trabajo al día

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO D

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

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

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



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

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



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

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

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

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



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

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



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



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

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

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

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



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110	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"/>
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112	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"/>
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114	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"/>



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

ANEXO E*Cuestionario para la evaluación del estrés*Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN**

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

ANEXO F*Consentimiento informado de la Institución Educativa A.R.B*

I. E. Antonio Roldán Betancur.
Briceño - Antioquia.
Resolución 15025 del 25 de abril de 2002
Resolución 06731 del 16 de abril de 2008. NIT 811018144-3.
DANE: 105197000166
Dirección: Carrera 7 No. 10-42 Teléfonos: 8570206-8570037
Página Web: iedarib.sebcolde.es



Briceño 19 de octubre de 2020

Señor
Carlos Antonio Palacios Palacios
Docente Investigador.

Cordial saludo.

Por medio de la presente se le notifica a usted, que la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, apoya el proyecto de investigación "Riesgo Psicosocial y estrés en docentes de la institución educativa" entre los años 2020 y 2021. Manifiesto que recibí la información necesaria por parte del Docente Investigador Carlos Antonio Palacios Palacios con cc 4803456.

Declaro conocer, aceptar las condiciones y actividades necesarias para la ejecución del proyecto, y confirmo mi apoyo en la recopilación de la información necesaria de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur para la realización de dicho proyecto investigativo.

Esther Marina Agudelo
Rectora de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur.

ANEXO G

Consentimiento informado al Docente



L. E. Antonio Roldán Betancur
Briceño - Antioquia.
Resolución 15023 del 25 de abril de 2002
Resolución 06751 del 16 de abril de 2008 NIT 811018144-3.
 E.S.A.V.: 1151 97308166
 Dirección: Carrera 7 No. 10-42 Teléfono: 510220-5570007
 Página Web: redesb.welbrode.edu



Briceño 25 de enero de 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetado(a) Docente.

A continuación encuentra información relacionada con el proyecto, Riesgo Psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur, proyecto para el cual esperamos contar con su participación.

El objetivo de este proyecto es determinar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral que impactan en la salud de los docentes de la Institución Educativa Antonio Roldán Betancur. Se desarrolla como requisito para el investigador Carlos Antonio Palacios Palacios, para obtener el título de Especialista en Seguridad y Salud para el trabajo.

Con el trabajo se busca contribuir con la profesión de docente con espacios laborales saludables, que estimé como una prueba piloto para tener en cuenta en las demás Instituciones educativas del Municipio de Briceño Antioquia, puesto que al identificar los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral, es un proceso significativo para determinar el impacto en la salud de los docentes, para que se pueda adoptar medidas preventivas, que aunque en nuestro país ya están reglamentadas por la ley, hace parte integral de la promoción y prevención de riesgos laborales y como parte de evaluación consta de identificarlos a partir del proceso investigativo frente a los indicadores de riesgo psicosociales expuestos por los docentes en sus diferentes ambientes, obteniéndose una valoración cuantitativa de estos riesgos en el sector educativo.

Para ello, se espera que usted participe en esta investigación respondiendo una Batería de encuesta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollado por el Ministerio de Protección Social (actual Ministerio de Salud) en el año 2010, establecido a partir de la Resolución 2646 DE 2008. Es importante que comprenda que responder a la encuesta no implica ningún riesgo para usted. Si decide participar en esta investigación, sus respuestas no las conocerá nadie en la Institución Educativa, y por ello no tendrá que escribir su nombre ni firmar el formulario. Además el investigador procurará enviarlo o entregarlo de forma personal, para que pueda responder las preguntas tranquilamente. De igual forma usted puede dejar de contestar el formulario en cualquier momento si desea no continuar participando en el estudio.

Como ninguna persona de la Institución Educativa conocerá las respuestas que usted dio, esto no afectará ni positiva ni negativamente su entorno laboral.

Recuerde que su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y que la firma que se le pide al finalizar el cuestionario, NO le obliga de manera



I. E. Antonio Roldán Betancur
 Briceño - Antioquia
 Resolución 15073 del 25 de abril de 2007
 Resolución 05731 del 16 de abril de 2009 MT 9110/9144-3.
 DANE: 10510700146
 Dirección Correo: 10-17 Teléfono: 01020-850007
 Página Web: redari.educo.edu.co



alguna a permanecer en la investigación hasta que esta finalice. Puede usted formular preguntas que tenga antes o durante el diligenciamiento del formato.

Los resultados de esta investigación se consignaran en el documento de la especialización que está desarrollando el investigador.

Declaro que se me ha informado que participar en esta investigación no me representará inconvenientes, molestias ni beneficios.

El investigador se comprometió a darme información, así como responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que plantee sobre el cuestionario y/o encuesta que diligenciare.

Entiendo que me puedo retirar del estudio en cualquier momento que lo considere conveniente, sin que esto afecte la manera como soy tratado dentro de la Institución en la que laboro.

El investigador responsable me ha dado seguridades de que no se identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven del estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Si usted acepta participar en este proyecto investigativo le agradezco diligenciar los siguientes datos:

Nombre del participante: Juan E. Esteban Torres M
 Identificación: 15.327811
 Lugar y fecha: Briceño, 25 de Enero 2021

Investigador.

Carlos A. Palacios
 Carlos A. Palacios
 cc 4803456 de Quibdó-Chocó
 Cel . 3147172284

ANEXO H

Cesión de Derechos



Carta Cesión de Derechos

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Riesgo psicosocial y estrés en docentes de la Institución Educativa Briceño (Antioquia)**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

A handwritten signature in black ink that reads "Carlos A. Palacios". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Carlos Antonio Palacios Palacios
CC. 4803456 de Quibdó