



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Relación entre los factores de riesgo psicosocial extra e intra laboral y el apareamiento del estrés en docentes de una institución de servicios de educación general básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito en el primer trimestre del período 2014-2015.

Trabajo de Grado presentado como requerimiento parcial para optar al Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos en el trabajo.

AUTOR

Christian Alejandro Paillacho Cedillo

DIRECTORA DE TESIS

Dra. Lilian Patricia Pinos Mora Msc.

Quito – Abril – 2015

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director de Trabajo de grado presentado por el señor Christian Alejandro Paillacho Cedillo, previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por el Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 23 días del mes de Enero 2015.

Dra. Lilian Patricia Pinos Mora Msc.

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo Christian Alejandro Paillacho Cedillo, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además, de acuerdo a la ley de Propiedad Intelectual, todos los derechos del presente Trabajo de Grado, por su reglamento y normatividad Institucional vigente pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Christian Alejandro Paillacho Cedillo

CI. 1715599021

Agradecimiento

A la Universidad Tecnológica Equinoccial por entregarme las herramientas necesarias, para mi crecimiento profesional. Mediante su representante la Dra.

Lilian Pinos Msc. quien pudo dirigirme en el desarrollo de la misma.

A la Dra. Pamela Jijón Msc. por su guía y apoyo en el desarrollo de la investigación, mil gracias.

Dedicatoria

A mi Dios por darme la fortaleza y la sabiduría de salir adelante en los momentos
necesarios.

A toda mi familia Alicia, Byron y Francisco, por el apoyo incondicional, en mente,
corazón y alma.

A mis seres queridos que no están en el espacio terrenal, pero siempre presentes
en lo espiritual. Algún momento no muy lejano nos encontraremos para poder
disfrutar de estos logros....

RESUMEN

El estrés laboral se encuentra presente en toda actividad profesional y está directamente relacionado con la interacción de las personas y sus condiciones de trabajo, la Organización Mundial de la Salud (2001) considera que el enseñar se encuentra dentro de las ocho ocupaciones más estresantes y en la actualidad la sociedad espera de los docentes diferentes roles (guías, líderes de sus comunidades, confidentes) a más de sus funciones como maestros, lo que genera diferentes cuestionamientos no sólo por su labor en el campo educativo, sintiéndose evaluados ya no sólo por las Instituciones sino también por los padres de familia, los cuales exigen y esperan mucho del docente, dando una muestra clara del trabajo académico y social que debe desempeñar el docente.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial extra e intra laboral y el apareamiento del estrés en docentes de una institución de servicios de Educación General Básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito en el primer trimestre del período 2014-2015.

El presente proyecto de investigación es cuantitativa de tipo descriptiva complementada con ciertos elementos de la investigación cualitativa, además de ser de carácter descriptiva transversal. Se evaluará los factores de riesgo psicosocial utilizando como herramienta la Batería del Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia conjuntamente con la Pontificia Universidad Javeriana y Villalobos G., aplicándose los cuestionarios: intralaboral, extralaboral y estrés.

Se pudo determinar en el estudio que el nivel de intralaboral es el 22%, el nivel de riesgo extralaboral es el 50% y el estrés el 78% de los docentes encuestados.

Se realiza una propuesta de los elementos estructurales y funcionales que debe tener una empresa socialmente responsable con el estrés laboral en los profesores de una escuela de educación general básica.

SUMMARY

Work stress is present in any industrial activity and is directly related to interaction of people and their working conditions, the World Health Organization (2001) believes that the show is within eight occupations more stressful and bathroom current wait society different roles of teachers (guides, community leaders, confidents) setting of Its functions as teachers, different generates questions not only for his work in education, already feeling evaluated not only by the institutions also by the fathers, which require and expect much of teachers, giving a clear sign academic work and social to be played by the teacher.

The objective of this research is to determine the relationship between psychosocial factors and intra extra occupational risk and the appearance of stress in teachers an institution of basic general education services socially responsible public law in the city of Quito in the first quarter the period 2014-2015.

This research project is quantitative descriptive complemented by certain elements of qualitative research, besides being cross descriptive character. Intralaboral, outside work and stress: Psychosocial risk factors using a tool Battery Ministry of Social Protection of the Republic of Colombia in conjunction with the Pontificia Universidad Javeriana and G. Villalobos, applying the questionnaires were evaluated.

It was determined in the study intralaboral level is 22% the level of non-occupational risk is 50% and 78% stress of teachers surveyed. A proposal for the structural and functional elements that should be a socially responsible company with job stress in teachers of a school of basic education is performed.

ÍNDICE

CAPITULO I	1
CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Antecedentes de la investigación	1
1.2 Formulación del problema	2
1.3 Sistematización del problema.....	2
1.4 Objetivos de la investigación	3
1.4.1 Objetivo general	3
1.4.2 Objetivos específicos.....	3
1.5 Justificación.....	4
1.6 Alcance.....	5
CAPITULO II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Marco Histórico	7
2.1.1 El estrés	7
2.1.2 Los factores de riesgo psicosocial.....	9
2.1.3 La Responsabilidad Social Empresarial RSE.....	11
2.2 Marco Teórico	12
2.2.1 El estrés	12
2.2.2 Los factores de riesgo psicosocial.....	15
2.2.3 La Responsabilidad Social Empresarial RSE.....	16
2.3 Marco Legal.....	17
2.4 Marco Referencial	20
2.5 Información general de la unidad educativa.....	31
2.6 Hipótesis o proposición de la investigación.....	32
2.6.1 Población.....	33
CAPITULO III	34
MARCO METODOLÓGICO	34
3.1 Tipo de investigación.....	34
3.2 Métodos y técnicas utilizadas.....	34

3.3 Técnicas de procesamiento de datos	34
3.4 Confiabilidad y validez de instrumentos	34
3.5 Sistema teórico.....	37
3.5.1 Sistema de variables	37
3.5.2 Operacionalización de variables.....	38
CAPITULO IV	52
ANALISIS DE RESULTADOS	52
4.1 Características sociodemográficas.....	52
4.2 Resultados generales intralaboral, extralaboral y estrés	55
4.3 Resultados de los docentes que se encuentran con mayor exposición a los factores psicosociales que generan estrés laboral por jornada de trabajo.....	57
4.4 Correlación entre nivel de riesgo intralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.....	66
4.5 Consecuencias del estrés laboral en la salud de los docentes de una escuela de educación general básica.....	68
CAPITULO V	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1 Conclusiones.....	70
5.2 Recomendaciones.....	71
5.2.1. Elementos estructurales y funcionales que debe tener la propuesta de una empresa socialmente responsable con el estrés laboral en los profesores de una escuela de educación general básica.	71
REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS	81

TABLAS

Tabla 1 Malla curricular año lectivo 2014-2015	32
Tabla 2 Número de ítems según categoría de síntomas de estrés	36
Tabla 3 Características Sociodemográficas del personal investigado.....	52

Tabla 4 Rangos de edad en años.	53
Tabla 5 Rangos de Género.	53
Tabla 6 Estado civil.	53
Tabla 7 Nivel de educación.	54
Tabla 8 Tipo de contrato.	54
Tabla 9 Antigüedad en la institución.....	54
Tabla 10 Resultados test intralaboral, extralaboral y estrés.....	55
Tabla 11 Nivel total de Riesgo Intralaboral.....	56
Tabla 12 Nivel total de riesgo extralaboral	56
Tabla 13 Nivel Total de estrés.....	57
Tabla 14 Nivel total de Riesgo Intralaboral por turnos de trabajo.....	57
Tabla 15 Nivel total de Riesgo Extralaboral por turnos de trabajo.....	60
Tabla 16 Nivel de Estrés por turnos de trabajo.	62
Tabla 17 Contingencia Nivel total de Riesgo Intralaboral * Nivel de estrés	63
Tabla 18 Contingencia Nivel total de riesgo extralaboral * Nivel de estrés	64

GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel total de Riesgo Intralaboral por turnos de trabajo.	59
Gráfico 2 Nivel total de Riesgo Extralaboral por turnos de trabajo.	61
Gráfico 3 Nivel de Estrés por turnos de trabajo.....	63
Gráfico 4 Nivel total de Riesgo Intralaboral * Nivel de estrés.	64
Gráfico 5 Nivel total de Riesgo Extralaboral * Nivel de estrés.	65
Gráfico 6 Correlación entre nivel de riesgo intralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.	66
Gráfico 7 Correlación entre nivel de riesgo extralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.	67
Gráfico 8 Sintomatología y su porcentaje de presencia en los docentes entrevistados.....	68

FIGURAS

Figura 1 Dominios y dimensiones intralaborales.	24
Figura 2 Dimensiones que conforman los dominios intralaborales.	29
Figura 3 Constructo y dimensiones extralaborales.....	29
Figura 4 Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo	31
Figura 5 Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B.....	35
Figura 6 Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	35
Figura 7 Ficha técnica de cuestionario para la evaluación de estrés – tercera edición.....	35
Figura 8 Conceptualización de variables.....	37
Figura 9 Variables Descriptivas socio demográficas.	38
Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.....	39
Figura 11 Variable Dependientes – Estrés laboral.	51
Figura 12 Sentado o Inclinado hacia delante.	73
Figura 13 Inclinación de espalda hacia atrás.	74
Figura 14 Una pierna sobre una caja u objeto pequeño.....	74
Figura 15 Girado o parado.	74
Figura 16 Siéntate e inclina tu cuerpo hacia adelante.....	75
Figura 17 Empuja los brazos hacia adelante.....	75
Figura 18 Torsión del cuello.	75
Figura 19 Coloca un brazo por detrás de la espalda y encima del hombro y trata de tocar la nuca.....	76
Figura 20 Extiende los brazos atrás de tu cuerpo.	76
Figura 21 Extensión/Flexión.....	77
Figura 22 Palmas de las manos juntas.	77
Figura 23 Levantando hacia un lado el brazo y levantando enfrente del cuerpo el brazo.	78
Figura 24 Coloca un brazo atrás de la cintura.....	78

Figura 25 Extiende un brazo hacia fuera, de lado y atrás del cuerpo con el codo derecho pero relajado. 78

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes de la investigación

El estrés laboral se encuentra presente en toda actividad profesional y está directamente relacionado con la interacción de las personas y sus condiciones de trabajo, existiendo profesiones que por sus características organizacionales se encuentren en mayor riesgo de padecerlo. (IEESA, 2013)

La Organización Mundial de la Salud (2001) considera que el enseñar se encuentra dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser bombero, paramédico o enfermera.

Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla. (ETUCE, 2011; OMS, 2001)

En la actualidad la sociedad espera de los docentes diferentes roles (guías, líderes de sus comunidades, confidentes) a más de sus funciones como maestros, lo que genera diferentes cuestionamientos no sólo por su labor en el campo educativo, sintiéndose evaluados ya no sólo por las Instituciones sino también por los padres de familia, los cuales exigen y esperan mucho del docente, dando una muestra clara del trabajo académico y social que debe desempeñar el docente.

Según el acuerdo del Ministerio de Educación N° 313 señala que:

“Las jornadas laborales para las instituciones educativas serán de 8 horas”, esto ha generado en los docentes malestar por las jornadas extendidas y la sobrecarga laboral, sumándose a esto, los cambios de horarios y sus desórdenes alimenticios. Esto trae consigo un agotamiento físico y emocional, que se refleja

claramente en un grado de irritabilidad, impaciencia, deseos de abandonar el trabajo, despersonalización tristeza y desmotivación, que afectan directamente su autoestima, lo cual ocasiona una perspectiva equivocada sobre su desempeño educativo.

En una muestra internacional de docentes de Uruguay, Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú, el 65.4% manifestó percibir el dolor de espaldas como principal causa de malestar, el 45.7% relató sufrir angustia, el 44.4% presentar dificultades para concentrarse y el 9.9% consumió fármacos para dormir. (Rodríguez, 2007)

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial extra e intra laboral y el apareamiento del estrés en docentes de una institución de servicios de Educación General Básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito en el primer trimestre del período 2014-2015?

1.3 Sistematización del problema

- ¿Cuáles son las características de los docentes de una escuela de educación básica en relación a la edad, sexo, estado civil, nivel de educación, antigüedad en la institución y años de prestación de servicios como docentes?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que originan estrés en los docentes de una escuela de educación general básica?
- ¿Cuáles son los docentes que se encuentran con mayor exposición a los factores psicosociales que generan estrés laboral en una escuela de educación general básica?
- ¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral en la salud de los docentes de una escuela de educación general básica?

- ¿Cuáles son los elementos estructurales y funcionales que debe tener la propuesta de una empresa socialmente responsable con el estrés laboral en los profesores de una escuela de educación general básica?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial extra e intra laboral y el apareamiento del estrés en docentes de una institución de servicios de Educación General Básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito en el primer trimestre del período 2014-2015.

1.4.2 Objetivos específicos

- Investigar las características de los docentes de una escuela de educación básica en relación a la edad, sexo, estado civil, nivel de educación, antigüedad en la institución y años de prestación de servicios como docentes.
- Analizar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que originan estrés en los docentes de una escuela de educación general básica.
- Determinar los docentes que se encuentran con mayor exposición a los factores psicosociales que generan estrés laboral en una escuela de educación general básica.
- Identificar las consecuencias del estrés laboral en la salud de los docentes de una escuela de educación general básica.

- Establecer los elementos estructurales y funcionales que debe tener la propuesta de una empresa socialmente responsable con el estrés laboral en los profesores de una escuela de educación general básica.

1.5 Justificación

La presente investigación se justifica como una herramienta para la evaluación y gestión de los factores psicosociales de una institución de servicios de Educación General Básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito en el primer trimestre del período 2014-2015 y tiene como propósito fundamental identificar los niveles de estrés de los docentes de una escuela pública, ya que son los principales actores del proceso educativo y se torna fundamental sumar esfuerzos en las iniciativas de formación permanente del profesorado, para que pueda desarrollar su labor, utilizando todas las capacidades personales y profesionales en plenitud.

Actualmente, el estrés, la depresión o el síndrome burnout, entre otras, son las principales enfermedades del colectivo docente, frente a otros factores de riesgo de origen material o ambiental. Incluso la mayoría de los docentes califican estas enfermedades como “propias de su actividad”.

Todo ello ha generado la necesidad, así como el consiguiente esfuerzo, por aprender a evaluarlo, gestionarlo y prevenirlo. Tanto las soluciones desde la perspectiva psicológica (entrenamiento para el autocontrol emocional y resolución de conflictos, manejo del estrés...), como la pedagógica (optimización de la tarea docente), implican la adquisición de diversas habilidades sociales y personales que requieren del profesorado un esfuerzo y dedicación extra.

También se advierte el agotamiento en relación a la profesión, referido por docentes que sienten que ya no pueden dar más en la tarea cotidiana, que se sienten sobrepasados para continuar con el desempeño de sus funciones.

El desajuste entre el tradicional perfil profesional y las nuevas y complejas funciones asignadas al profesorado, que se ha generado en pocos años, requiere una estrategia global desde la formación, que ayude al profesorado a encontrar las respuestas más ajustadas a situaciones diversas y cambiantes, reduciendo la ansiedad que éstas pudieran provocar. Una formación dirigida a desarrollar profesionales reflexivos capaces de poner su mejor experiencia profesional al servicio público que desempeñan.

La importancia de llevar a cabo esta investigación radica en que el Síndrome de Burnout es un “obstáculo” que millones de profesores de todas las edades sufren en el camino a una vida plena. La sobredosis de presiones diarias en el trabajo, la aparición de enfermedades o preocupaciones que puede causar un desequilibrio emocional en sus vidas.

Con el presente estudio de investigación se pretende apoyar al docente para que adquiera los conocimientos necesarios en la prevención del estrés y la sintomatología que afectan su desempeño laboral.

Se pretende detectar las situaciones estresantes en el entorno laboral y posibilitar, de este modo, el desarrollo de las habilidades necesarias para el manejo del estrés.

La tesis cuenta con bibliografía necesaria, el interés personal del investigador, el tiempo oportuno, los recursos económicos, humano y materiales para el desarrollo del tema de investigación. La metodología aplicada permitió el acceso a los datos que se requieren.

1.6 Alcance

El presente estudio abarcará 18 docentes de una escuela pública de Educación General Básica en la ciudad Quito, de primero a séptimo año de educación básica, en jornada matutina y vespertina.

En esta población se identificará el estrés laboral a causa de los factores psicosociales intra y extra laboral en las jornadas de trabajo, lo que a su vez permitirá la realización de una propuesta con elementos estructurales y funcionales para que dicha institución de educación básica pueda hacer frente al estrés laboral en los docentes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

2.1.1 El estrés

Al final del siglo XVII se plantea el término “estrés”, Robert Hooke (1635-1703) lo utiliza por analogía con el uso de la misma palabra en el campo de la ingeniería. A través de su “ley de elasticidad” explica y proporciona el concepto de “carga”, postulando que cuando una presión es aplicada sobre una estructura, ésta produce un efecto de “estiramiento”, generando un cambio de la forma.

Esto cobra particular relevancia cuando en el siglo XVIII los médicos plantean que la tercera parte de las enfermedades se debían a orígenes nerviosos. (Cooper, 2004).

Hans Selye en 1926 designa el concepto de estrés por primera vez en el ámbito de la salud y en 1956 hace referencia a la respuesta del organismo ante el estrés.

Las primeras ideas de Cannon (1932) lo definen como una respuesta del organismo ante una demanda, expresada en el clásico comportamiento de lucha o huida, con componentes conductuales, endócrino metabólicos y cardiovasculares.

Hans Selye (1936) descubrió que en sus pacientes se presentaban ciertas constantes biológicas independientemente del tipo de enfermedad que sufrieran. A partir de dicha observación fue desarrollando una definición de estrés basada en la respuesta que dan las personas durante situaciones estresantes y no en el estímulo como la de Cannon. (Selye, 1983, pp.1-20).

“Por el desarrollo sistemático que realizó desde entonces, Selye es considerado por muchos como el “padre del concepto moderno de estrés” pues marcó un hito insoslayable en el desarrollo de dicha noción (Breznitz y Goldberger 1993, pp. 4-6).

Selye consideraba que esta respuesta de estrés era estereotipada e implicaba una activación del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo.

Tal proceso recibió el nombre de “Síndrome General de Adaptación” (SGA) y fue descrito como un proceso de tres etapas diferenciadas (Lazarus, y Folkman, 1986).

- a. *Alarma:*** Se presenta en toda persona cuando el organismo percibe un agente que identifica como nocivo. En esta etapa de alarma se da una respuesta inicial de adaptación presentando diferentes síntomas y movilizando defensas para responder a la posible amenaza.
- b. *Resistencia:*** La anterior fase no puede mantenerse por mucho tiempo y da lugar a la etapa de resistencia, en la cual el organismo busca adaptarse al agente nocivo (también denominado estresor) y desaparecen los síntomas iniciales.
- c. *Agotamiento:*** Si el estresor continúa de manera crónica, finalmente el organismo ingresa en la etapa de agotamiento donde reaparecen los síntomas y se produce una ruptura de los procesos de recuperación, siendo incluso posible que el proceso culmine con la muerte.

En 1974 Selye hizo una distinción entre estrés positivo y negativo, denominándolos “Eustrés” al estrés que se asocia a sentimientos positivos y procesos fisiológicos de protección y dominio. “Distrés” al estrés que se relaciona con sentimientos negativos y funciones destructivas para el organismo (Lazarus, S. 1993. pp. 1-21).

El psicólogo Cohen (1997) quien ha realizado investigaciones durante 25 años sobre la relación entre estrés y salud, plantea un modelo que incluye los tres acentos en el desarrollo del concepto de estrés hasta la actualidad:

1. Experiencia de demandas del ambiente, estresores o eventos de vida.
2. Percepción subjetiva de sentirse estresado.
3. Activación de condiciones físicas y fisiológicas.

Cohen considera cada aproximación como un estadio propio del proceso a través del cual las demandas del ambiente son traducidas en cambios psicológicos y biológicos que ponen a la persona en riesgo de enfermarse. (Cohen, Kessler, y Gordon, 1997)

Bruce McEwen (1999) propone una formulación del estrés como “carga alostática”. Aprovechando el concepto de “alostasis” (Sterling and Eyer, 1988), que significa “mantener la estabilidad a través del cambio”, este investigador plantea que el desgaste propio del estrés es parte de la naturaleza humana y que las situaciones estresantes, a corto plazo, incluso tienen una función protectora ya que nos habilitan para luchar frente a las amenazas, dificultades y obstáculos. El problema reside cuando los estresores son crónicos y dificultan la recuperación del organismo (Hobfoll, 1989, pp. 513-524).

En un estudio meta-analítico, Segerstrom y Miller (2004) reportaron que en los últimos 30 años se han realizado más de 300 estudios sobre estrés y el sistema inmunológico en humanos, y que los resultados han demostrado que los desafíos psicológicos son capaces de modificar muchas características de dicho sistema, principal mediador en la relación “estrés-enfermedad” (pp. 601-630).

2.1.2 Los factores de riesgo psicosocial

La OMS examinó la situación de la salud psicosocial de los trabajadores migrantes en diferentes partes del mundo; en 1982 estudió la función que desempeñan los factores psicosociales en relación con la prevención de accidentes; en 1983, organizó una reunión preparatoria sobre la identificación y el control de los factores psicosociales en el trabajo, a fin de preparar un documento para ser presentado al Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo (OIT- OMS, 1984).

“Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” fueron uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo, documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984.

“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Según los autores Moreno, B y Báez, C. (2010) señalan lo siguiente:

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud. Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores (p. 4-22).

“El INSHT a partir de 1987 comenzó a realizar estudios en todo el territorio nacional mediante la serie periódica de “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo”. Las dos primeras de ellas, 1987 y 1993, carecen de un apartado dedicado a los Factores Psicosociales, que se incorpora por primera vez a partir de la III encuesta (1999) y que incluye como categorías principales la comunicación, el estatus del puesto, el horario de trabajo y la participación, categorías que se mantienen en las ediciones sucesivas con algunas nuevas inclusiones. También el INSHT desde 1988, en la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) incluye los factores psicosociales como temas técnicos de prevención”.

2.1.3 La Responsabilidad Social Empresarial RSE

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene sus inicios en los siglos pasados cuando las organizaciones a través del trabajo conjuntamente con el capital generaban riqueza y beneficios, en este proceso se pudo evidenciar la explotación a la que los trabajadores se vieron sometidos, donde la esclavitud fue la base de la economía de las “sociedades modernas”.

En relación con la cita textual. Pacheco (2009) señala:

En los Estados Unidos entre los años 1950 y 1960, donde la responsabilidad social era considerada una obligación moral y responsabilidad personal del empresario. Ya en 1953, Howard Bowen hace mención de este tema a través de la publicación de Responsabilidades Sociales del Hombre de Negocios en donde menciona que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones. (p.38).

En la década de los años 60, la RSE se mantenía aún como un concepto que se discutía en círculos intelectuales, mientras que en los años setentas y ochentas se insertó en la gestión de negocios de manera voluntaria (Chacón, 2006, p.90)

Según con la cita textual. NTP 643 (2003) afirma:

Se destaca el modelo de Excelencia Empresarial de la European Foundation Quality Management, EFQM, que aunque tiene su origen en 1989 ha sido revisado y actualizado en el año 2000. Dicho modelo establece un sistema de auditoría para evaluar los resultados alcanzados en la gestión empresarial en los tres grupos clave de interés: clientes, trabajadores y sociedad, así como los tipos y calidad de las acciones desarrolladas para alcanzarlos. (p.3)

Se citan también una serie de disposiciones de Naciones Unidas y de la OIT orientadas fundamentalmente a evitar abusos en las relaciones internacionales, tanto comerciales como laborales. Cabe destacar el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas del año 2001, de recomendada lectura, cuyo fin es "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" y en el que se aboga por un mayor compromiso empresarial en esta materia,

incitando a la reflexión en frentes diversos, de la que están surgiendo interesantes aportaciones. En dicho Libro Verde se destaca el significativo papel que tiene la prevención de riesgos laborales en la RS.

Finalmente, se citan los primeros sistemas de medida que han aparecido y que por su trascendencia deben destacarse:

La ANDI, Asociación de empresarios andinos de Colombia, con el soporte de la OIT, ha editado en el año 2001 el documento "Manual de Balance Social de las Empresas", en donde se aportan indicadores para que las empresas con carácter voluntario puedan acometer tales análisis:

El índice SAI 8000 (2001), de origen norteamericano, pretende controlar abusos relevantes de RS en empresas multinacionales cuando operan en países poco desarrollados, La Guía de "Global Reporting Initiative" (2002), elaborada por expertos de organismos internacionales e instituciones de diferentes países, facilita también criterios e indicadores para el análisis empresarial de lo que denominan "sostenibilidad", asimilable conceptualmente a la RS (pp 76-90)

Según CEOE CEPYM (2011) cita lo siguiente:

Responsabilidad social Empresarial (RSE) es un fenómeno que, desde hace varios años, viene llamando la atención de las empresas (especialmente de las grandes corporaciones), de la sociedad civil, de las instituciones públicas y de organismos multilaterales como Naciones Unidas. Este fenómeno encuentra su origen, principalmente, en la creciente preocupación de la sociedad por aspectos de índole ética, social y medioambiental. Las empresas que consigan sobrevivir, afianzarse y tener éxito en esta época, serán precisamente aquellas que trabajen de forma simultánea las dimensiones social, económica y medioambiental de los negocios. (pp. 9)

2.2 Marco Teórico

2.2.1 El estrés

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad,

y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (OMS, I-WHO, 2004, pp.1-4)

El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas, afecta a nivel emocional o físico, ante una situación de peligro, ya sea real o que se perciba como tal (Secretaría de la Salud México, 2010)

El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste, entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. (INHST, 2004, p. 6)

El estrés hoy en día se considera como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación (Merin, Cano, y Tobal, 1995, pp. 118)

Según el INSHT (2013) la respuesta de estrés se experimenta en tres etapas a lo largo del tiempo:

- Fase de alarma. La persona se activa alertada por la percepción de una situación que considera que puede exceder a su capacidad de control.
- Fase de resistencia. La situación no se puede modificar y se ponen en marcha los recursos necesarios para hacer frente a las demandas.
- Fase de agotamiento. Al prolongarse la fase anterior en el tiempo, los recursos acaban agotándose y produciendo daños (pp 2-8).

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)". Mc Grath (1970)

El estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que ocurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Puede producir desde una enfermedad psíquica, hasta una enfermedad física. Puede ser el desequilibrio entre las aspiraciones del individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo. (Secretaría de la Salud México, 2010)

El estrés laboral es un concepto complejo en el que entran en juego diversos factores personales, de la situación y de las relaciones interpersonales, entre los que destaca la percepción que el trabajador tiene sobre si sus recursos son suficientes para hacer frente a los requerimientos que el trabajo le plantea. (INSHT, 2013)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral como: "Enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vías de desarrollo. Perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores".

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2004, pp1-4).

Según lo señalado por Lazarus y Folkman, 1986 dice:

El carácter estresante de una situación no depende directa y unívocamente del cambio que produce en la vida, sino, de la connotación de dicho cambio. La situación estresante siempre es percibida, reflejada, con un sentido personal, constituye una experiencia individual, lo cual puede ser comprendido a partir del modelo Cognitivo transaccional que sustenta teóricamente el estudio realizado. Este modelo, introduce

que la evaluación cognitiva y el afrontamiento son procesos mediadores entre el estímulo y la respuesta. La evaluación cognitiva se dirige hacia las demandas del medio y como estas superan o son contenidas por los recursos habituales del sujeto para afrontarlas. Según la evaluación de la situación como amenazante, retardadora, de pérdida o ganancia, se movilizan un conjunto de estrategias para el afrontamiento, que pueden ser funcionales o no, y de este proceso depende la calidad y la intensidad de las respuestas emocionales y fisiológicas que lo acompañan (p. 25-96)

2.2.2 Los factores de riesgo psicosocial

Según OIT- OMS (1984) en Ginebra señala:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.(p. 2-14)

“Los factores psicosociales se definen como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores” (Carayon, Haims y Yang, 2001).

“Los Factores Psicosociales se los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés” (Cox y Griffiths, 1996).

Se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).

“Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a “(UGT Andalucía, 2009, p.11).

Según los manuales dirigidos a la especialidad de Ergonomía y Psicología (González y Llana, 2003) consideran:

Factores Psicosociales a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador. El contenido del trabajo, la carga laboral, la capacidad de control sobre la propia tarea, el rol de trabajo, supervisión y relaciones laborales son algunos de los factores psicosociales que se enumeran continuamente.

2.2.3 La Responsabilidad Social Empresarial RSE

Para Valenzuela (2005), la RSE significa:

Compromiso con la satisfacción de las necesidades del medio ambiente, de la sociedad y de los trabajadores, con una intensidad similar a la generación de valor para los propietarios, que se refleja tanto en las estrategias, como en las acciones de la empresa, en cuya construcción participan activamente mediante el diálogo, todos los grupos de interés, en un escenario de justicia y responsabilidad. (p. 239)

Por su parte, para el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (2007) [CCRE], la RSE es “la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés)”.

De acuerdo con Cegarra y Rodríguez (2004) señalan que “las prácticas de gestión social, son acciones tomadas por la empresa para llevar al máximo el impacto de sus contribuciones en dinero, tiempo, productos, servicios, influencias, administración del conocimiento y otros recursos que dirige hacia las comunidades en las cuales opera” (p. 55).

2.3 Marco legal

Según el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador establece:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, señala:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Y en el numeral 6 estipula que “toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.

Que, el artículo 369 de la Carta Fundamental establece:

“El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud (...)

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente (...)

”Que, el Gobierno Ecuatoriano ratificó mediante Decreto Supremo No. 2213 de 31 de enero de 1978, el “Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de junio de 1964;

Que según, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores que contiene el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su Reglamento expedido mediante Resolución 957, establecen los lineamientos generales para los países que integran la Comunidad Andina; la política de prevención de riesgos del trabajo; seguridad y salud en centros de trabajo; obligaciones de los empleadores; obligaciones de los trabajadores y las sanciones por incumplimientos.

Según, el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

En el artículo 156 *ibídem* en su inciso primero, dispone que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubra toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

En el artículo 157 de la Ley de Seguridad Social establece las prestaciones básicas del Seguro General de Riesgos del Trabajo;

Que, el Código del Trabajo en su artículo 38 señala:

Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de

acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Que, el citado Código en su artículo 410, prevé que:

“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida... Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”;

y, en el artículo 432 prescribe que: “En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este Capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

Según el Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, que en su artículo 5, numeral 2 señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo la directrices que imparta el Comité Interinstitucional.

Que, las contingencias cubiertas por el Seguro General del Riesgos del Trabajo, de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales u ocupacionales, están directamente relacionadas con la actividad laboral de los trabajadores sea que tengan o no relación de dependencia.

Que, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo debe impulsar las acciones de prevención de riesgos y de mejoramiento del medio ambiente laboral y actualizar el sistema de calificación, valuación e indemnización de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y acciones preventivas, en concordancia con los avances científicos y los riesgos generados por las nuevas tecnologías.

2.4 Marco Referencial

Según L'Huilier (2009) recuerda al trabajo como el elemento de tortura de la antigüedad, desde sus orígenes es portador de esa doble carga que el origen etimológico del término trabajo viene del latín *tripalium*, un: el lugar del despliegue de la fuerza humana transformadora que se constituye también a sí misma y el lugar del sufrimiento.

“En cuanto ser activo, el hombre se humaniza por el trabajo y se deshumaniza en el trabajo. ¿Por qué el trabajo, actividad por la cual el hombre se produce, también los aliena de sí y de los otros?” (Lima, 2010)

El trabajo es una necesidad para el hombre, pero no solo como una forma de superar las limitaciones que le impone la naturaleza, sino que como un vehículo de expresión de las capacidades combinadas del ser humano (Ollman, 1971, p.128). Al actuar sobre el mundo externo y modificarlo, el hombre modifica su propia naturaleza, “desarrolla sus poderes dormidos y los obliga a acatar su dominio” (Marx, 1986, p. 177).

La necesidad de transformar el medio es también una necesidad psicológica, en el sentido de que es camino a través del cual se constituye su psiquismo, su subjetividad. Lograr un objeto satisfactorio, de acuerdo a una representación previa, fortalece el yo de las personas (Mastrajt, 2002). Esta y otras dimensiones esenciales del psiquismo humano son función de las múltiples relaciones que establece una persona en torno a su trabajo.

La docencia como trabajo permite referirla a la totalidad social, “totalidad que cumple una función gnoseológica importante, no solamente como crítica a la división de los campos disciplinarios, sino como fundamento para influir sobre la realidad” (Zemelman, 1992, p.32).

Según Martínez (2001) plantea que existen tres grandes formas de entrar al estudio del trabajo docente. La más antigua de ellas, el sufrimiento docente en el

trabajo, estudios motivados por las altas tasas de licencias de origen psiquiátrico que presentaban los docentes. La segunda entrada ha sido el estudio de los procesos de trabajo docente, el que ha tenido un doble foco, por un lado la reorganización global de los procesos productivos y el lugar de la docencia en dicho ordenamiento.

Por otro lado, los procesos institucionales locales del trabajo docente y su relación con los ordenamientos sociales macro y con los sistemas burocráticos de la administración central, desde mediados de los años '80 está planteada la difícil pregunta acerca del grado de control de los docentes sobre su propio trabajo (Apple, 1990).

Para Martínez (2000) el producto del trabajo del docente es un producto-relación y un producto-conocimiento. La experiencia escolar básicamente genera subjetividad y la construcción de un mundo sensible común, formas de nombrar la realidad social, formas de relacionarse con los demás, formas de ubicarse en el mundo.

El interés por estudiar la salud laboral de los docentes es tardío en comparación a lo que sucede con otros oficios (Martínez, 2007; Parra, 2005). Durante décadas la imagen social de la docencia fue la de una actividad laboral mal remunerada, pero sin mayores riesgos para la salud (Martínez et al, 2006). La baja tasa de accidentes graves de trabajo hacía que la docencia no catalogara como una actividad de riesgo para la medicina del trabajo, en la que predominaba un enfoque de causalidad directa entre factores de riesgo y enfermedades o accidentes (Parra, 2001).

A fines de los años sesenta y comienzos de los, un conjunto de investigadores europeos comenzó a estudiar la temática de la salud laboral docente, motivados por las altas tasas de licencias de origen psiquiátrico entre los docentes de sus países (Martínez, 2007).

El estudio de las relaciones entre trabajo y salud se ha desarrollado en un terreno de intersección de varias disciplinas como la medicina ocupacional, la psiquiatría, la psicología organizacional y de la salud, la sociología, el prevencionismo de riesgos, la terapia ocupacional, etc. Asimismo se ha desarrollado desde una diversidad de enfoques teóricos, los que guardan relación con los conceptos que se manejen sobre trabajo, salud y salud mental (Parra, 2001)

Las condiciones psicosociales de trabajo, si bien son más difíciles de observar, son cada vez más estudiadas, por la importancia que tienen en la salud y el bienestar de los trabajadores. Hace más de dos décadas fueron definidas, por la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como las interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (Comité Mixto OIT- OMS, 1986).

Una definición más actual señala que las condiciones psicosociales del trabajo son aquellas relacionadas con la forma en que se organiza el proceso de trabajo, así como las relaciones laborales y de poder que se establecen en las instituciones educativas entendidas como locales de trabajo (Cornejo & Parra, 2010; Martínez, 2006; Parra, 2001)

Según el Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010) cita textualmente lo siguiente:

Condiciones intralaborales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo:

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución:

La financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la Figura 1.

Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Exigencias de responsabilidad del cargo. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Demandas de la jornada de trabajo. Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio. Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo. Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño. Relación con los colaboradores (subordinados).
	Recompensa	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Figura 1 Dominios y dimensiones intralaborales.

Fuente. Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosociales presentan en la Figura 2.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas Cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

<p>Demandas de carga mental</p>	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
<p>Demandas Emocionales</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor</p>
<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>

<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
<p>Demandas de la jornada de trabajo</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
<p>Consistencia de rol</p>	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>
<p>Control y autonomía sobre el trabajo</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
<p>Oportunidades para el uso y</p>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y</p>	<p>El trabajo impide al individuo</p>

desarrollo de habilidades y conocimientos	desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>

Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
--------------------------------------	---	---

Figura 2 Dimensiones que conforman los dominios intralaborales.

Fuente: Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Figura 3.

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Figura 3 Constructo y dimensiones extralaborales.

Fuente: Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la Figura 4.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo.	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales,	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera

	como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda –trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del tra-	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplaza-

	bajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	miento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
--	--	--

Figura 4 Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo

Fuente: Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010).

2.5 Información general de la unidad educativa

En el año de 1989 después de presentar un informe el Sr. Supervisor a la Dirección Provincial de Educación de Pichincha y bajo petición de los moradores del sector de la Urbanización Primero de Mayo del Calzado, se autoriza la creación de la Escuela, con un profesor voluntario, el mismo que abandona el cargo en el mes de enero.

El 28 de Febrero de 1990 según resolución N° 12, el Sr. Director Provincial de Pichincha resuelve crear la unidad educativa Sin Nombre en el sector del Calzado.

El 15 de Marzo de 1990, fue asignada como primera profesora fiscal la Sra. Myriam Caisapanta López que se hizo cargo de la escuela el 30 de Abril del mismo año. Se termina el año lectivo con alumnos de preescolar y primer grado.

En el año lectivo 1990-1991 según la orden Ministerial se inaugura el año lectivo escolar con: 17 alumnos del primer grado, 10 alumnos de segundo grado.

El lunes 17 de Diciembre de 1990 el Ilustre Consejo Municipal resuelve la donación del terreno para la escuela, gracias a las gestiones de la maestra y la directiva del Comité Pro mejoras de la urbanización.

Ya para el año lectivo 1994-1995 por Orden Ministerial se inaugura el nuevo año escolar el 3 de Octubre, contando con la presencia de 3 profesores fiscales y una

profesora pagada por los padres de familia, se matriculan para ese período 142 alumnos de primero a sexto grado.

Con el transcurso de los años la escuela fue incrementando y mejorando su infraestructura, además de incrementar en el número de estudiantes. En la actualidad la Escuela consta con dos Jornadas Matutina y Vespertina. Para la Jornada Matutina se tienen 8 docentes de Grado y para la Jornada Vespertina se tienen 7 docentes de Grado adicionalmente se cuenta con 3 profesores especiales que dictan las asignaturas de Música, Inglés y Cultura Física.

Las asignaturas que se brindan en la institución son las siguientes:

Tabla 1 Malla curricular año lectivo 2014-2015

Asignaturas	Horas semanales de clase por asignatura. Años de educación general básica.						
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
Lengua y literatura	25	12	12	9	9	9	9
Matemática		8	8	7	7	7	7
Entorno natural y social		5	5	-	-	-	-
Ciencias naturales		-	-	5	5	5	5
Estudios sociales		-	-	4	4	4	4
Educación estética (música)	2	2	2	2	2	2	2
Educación física	5	5	5	5	5	5	5
Lengua extranjera	-	-	3	3	3	3	3
Clubes	3	3	-	-	-	-	-
Total de horas	35	35	35	35	35	35	35

Elaborado por el autor.

Para el año lectivo 2014-2015 se registran para la jornada Matutina 322 alumnos y para la jornada Vespertina 184 alumnos, dando como total 506 alumnos registrados en la escuela en las dos jornadas.

2.6 Hipótesis o Proposición de la Investigación

Los factores de riesgo psicosocial extra e intra laboral son los generadores del estrés laboral en los docentes de una institución de servicios de Educación General Básica socialmente responsable de derecho público en la ciudad de Quito.

2.6.1 Población

Para la presente investigación se tomaran en cuenta todo el universo ya que se cuenta con una población de 8 profesores en la jornada matutina, 7 profesores en la jornada vespertina, 3 profesores (música, inglés y educación física) que laboran en las 2 jornadas.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación cuantitativa de tipo descriptiva complementada con ciertos elementos de la investigación cualitativa, además de ser de carácter descriptiva transversal.

3.2 Métodos y Técnicas utilizadas

Se evaluará los factores de riesgo psicosocial utilizando como herramienta la Batería del Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia conjuntamente con la Pontificia Universidad Javeriana y Villalobos G., aplicándose los cuestionarios: intralaboral, extralaboral y estrés.

3.3 Técnicas de procesamiento de datos

Después de recolectados los datos, se tabularán los resultados utilizando el programa SPSS, para finalmente correlacionar los factores psicosociales con el desempeño de los docentes en la unidad educativa.

3.4 Confiabilidad y Validez de Instrumentos

Los Cuestionarios Estandarizados que se utilizarán hacen parte de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial publicada por el Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia conjuntamente con la Pontificia Universidad Javeriana y Villalobos G., del año 2010. A continuación se presenta la ficha técnica que describe las características de cada uno de los cuestionarios.

Fecha de publicación	Julio 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social de la Republica de Colombia. Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Objetivos del Cuestionario	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Formas	Forma B: aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Validez	Se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Los métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez de Constructo de los instrumentos
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach Forma B: 0.944

Figura 5 Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B

Fuente: Flórez, C. 2014, p. 44.

Fecha de publicación	Julio 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social de la Republica de Colombia. Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Objetivos del Cuestionario	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo.
Formas	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales, técnicos, auxiliares y operarios
Validez	Se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Los métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez de Constructo de los instrumentos
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach: 0.88

Figura 6 Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Fuente: Flórez, C. 2014, p. 45.

Fecha de publicación	Primera versión 1996, Segunda versión 2005, Tercera versión 2010.
Autores	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G. Segunda versión: adaptación y validación Villalobos, G. Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana / Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Objetivos del Cuestionario	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Formas	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales, técnicos, auxiliares y operarios
Validez	Se estimó de forma diversa, pero complementaria en las tres versiones del Cuestionario. Los diferentes métodos utilizados proporcionaron evidencias de la Validez del instrumento.
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach: 0.889

Figura 7 Ficha técnica de cuestionario para la evaluación de estrés – tercera edición.

Fuente: Flórez, C. 2014, p 45.

Según Flórez, C. 2014, señala:

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. (p 45)

Tabla 2 Número de ítems según categoría de síntomas de estrés

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
TOTAL	31

Fuente: Flórez, C. 2014, p 45

Para obtener información sociodemográfica y ocupacional de las personas participantes en el estudio, se aplicó la Ficha de Datos Generales, además de corroborar los resultados con el archivo maestro de la Institución.

3.5 Sistema teórico

3.5.1 Sistema de variables

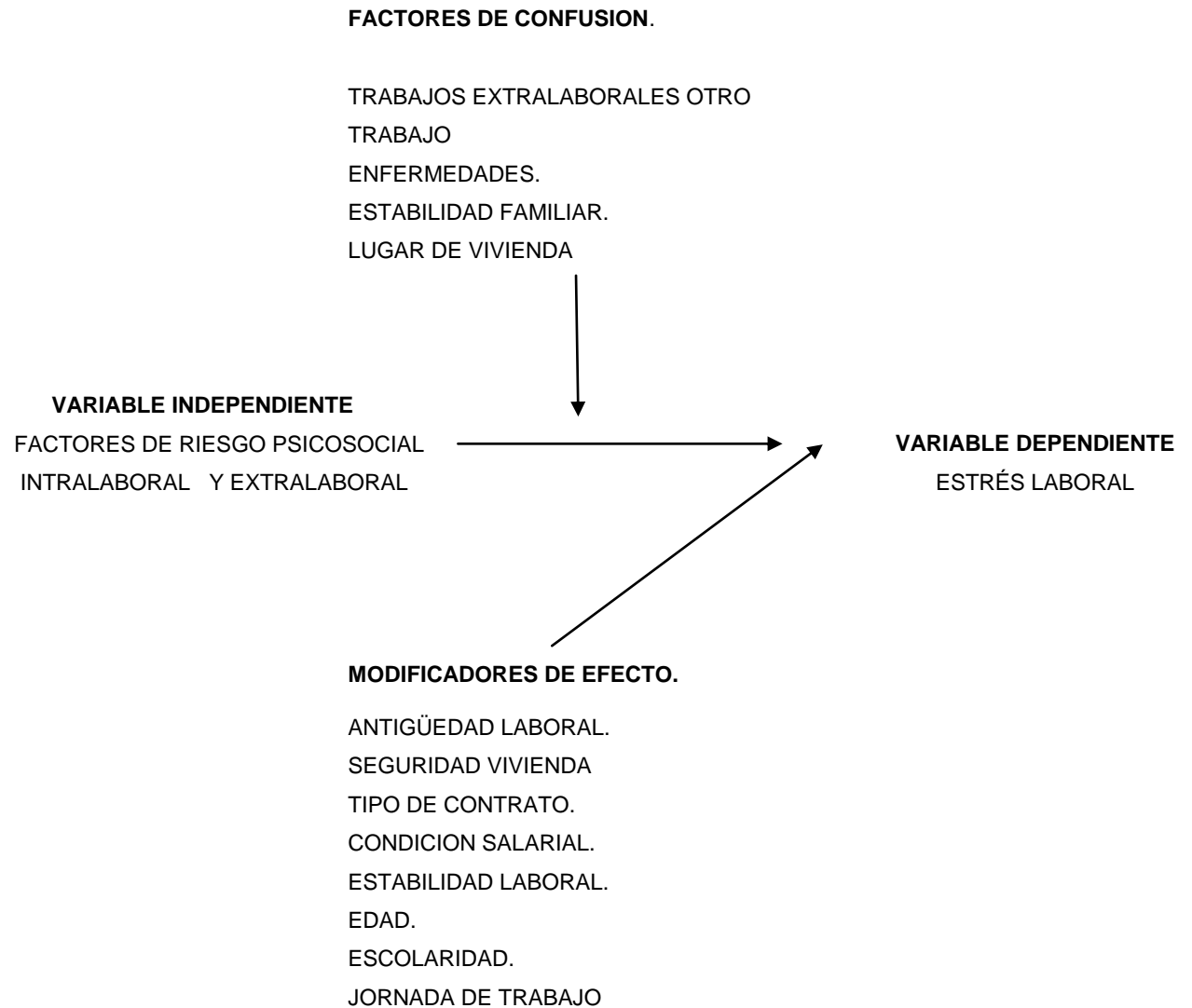


Figura 8 Conceptualización de variables.

Elaborado por el autor.

3.5.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES DESCRIPTIVAS: SOCIODEMOGRAFICAS

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
DATOS GENERALES	GENERO	Condición biológica que distingue en una especie dos tipos de individuos que desempeñan distinto papel en la reproducción	MASCULINO FEMENINO	SI NO
	EDAD	Tiempo cronológico de una persona desde su nacimiento hasta el momento actual.	AÑOS	18-28 29-39 40 -50 51 y más
	ESTADO CIVIL	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra.	SOLTERO CASADO UNION LIBRE SEPARADO DIVORCIADO VIUDO	SI NO
	ESCOLARIDAD	Grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos.	NIVEL DE ESTUDIOS	Ninguno Primaria Incompleta Primaria completa Secundaria incompleta Secundaria completa Técnico/tecnológico incompleto Técnico /tecnológico completo Profesional incompleto Profesional completo Carrera militar / policial Postgrado incompleto Postgrado completo

Figura 9 Variables Descriptivas socio demográficas.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
DATOS GENERALES	PROFESION	Empleo o trabajo que alguien ejerce y por el que recibe una retribución económica. (DEFINICION, 2014)	Título obtenido	Nominal
	RESIDENCIA	Lugar donde alguien habita	Ciudad Sector	Nominal
	VIVIENDA	Lugar cerrado y cubierto que se construye para que sea habitado por personas.	Propia Arrendada Familiar	SI NO
	DEPENDIENTES	Personas que económicamente “dependen” de otra.	Número	
	LUGAR DE TRABAJO	Sitio donde labora	Ciudad Sector	SI NO
	ANTIGUEDAD	Tiempo de servicio en una entidad.	Años	< 1 año >1 año
	CARGO	Empleo, oficio o responsabilidad dentro de la empresa	Cargo	Nominal
	TIPO DE CARGO	Jerarquía de cargo dentro de la institución	-Jefatura Profesional / analista/técnico/ -Tecnólogo Auxiliar, asistente técnico, asistente administrativo -Operario, operador, ayudante, servicios generales	SI NO

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
DATOS GENERALES	TIEMPO CARGO ACTUAL	Tiempo cronológico de permanencia en las tareas actuales.	AÑOS	< 1 año >1 año
	AREA	Sitio de desempeño laboral.	Administración Contabilidad Auditoria Legal Microfinanzas Proyectos Unidad de Cumplimiento Crédito Operaciones Captaciones Procesos Finanzas Riesgos	SI NO
	CONTRATO	Acuerdo entre la empresa y la persona que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscribe	Temporal < 1 año Temporal 1 años o mas Contrato a prueba 3 meses Contrato indefinido Prestación de servicio Otros	SI NO
	JORNADA DE TRABAJO	al tiempo del día durante el cual el trabajador está en la empresa.	HORAS	<4 horas 4 horas 5 - 7 horas 8 horas >8 horas
	SALARIO	Pago periódico que recibe una persona por los servicios prestados.	Fijo Una parte fija y una variable Todo Variable	SI NO

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Instrucciones claras	Organización trabajo	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Organización de trabajo	Respeto puntos de vista	
			Respeto puntos de vista	Incentivo en trabajo	
			Incentivo en trabajo	Distribución trabajo	
			Distribución de trabajo	Comunicación trabajo	
			Comunicación trabajo	Orientación del trabajo	
			Orientación del trabajo	Progreso en el trabajo	
			Progreso en el trabajo	Bienestar laboral	
			Bienestar laboral	Solución problemas	
			Solución problemas	Respeto	
			Confianza mutua	Confianza mutua	
			Escucha problemas	Escucha problemas	
			Apoyo en necesidades	Apoyo en necesidades	
		RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Ambiente	Ambiente	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Respeto	Respeto	
			Confianza	Confianza	
			Bienestar	Bienestar	
			Maltrato	Maltrato	
			Solución problemas	Solución problemas	
			Integración grupo de trabajo		
			Unión	Unión	
			Formar parte del grupo		
			Colaboración	Colaboración	
Convenir fácilmente	Convenir fácilmente				
Solidaridad	Solidaridad				
Cooperación	Cooperación				
Escuchar problemas ajenos	Escuchar problemas ajenos				

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Comunicación	Comunicación	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Información que mejorar	Información que mejorar	
			claridad información	claridad información	
			Evaluación y mejora	Evaluación y mejora	
			Información de mejora	Información de mejora	
		RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	Comunicación tardía	No aplica	
			Comportamiento inadecuado		
			Organización difícil		
			Aporte de opiniones -nula		
			Logro de resultados - dificultad		
			Expresión irrespetuosa desacuerdos		
			Poca cooperación		
			Bajo desempeño		
			Negatividad a mejorar		

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CLARIDAD DEL ROL	Funciones	Funciones	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Decisiones	Decisiones	
			Metas	Metas	
			Influencia del trabajo	No aplica	
			Objetivos	Objetivos	
			Orientación	No aplica	
			Resolución	Resolución	
		CAPACITACION	Participación	Participación	
			Utilidad	Utilidad	
			Ayuda	Ayuda	
		PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	Beneficio	No aplica	
			Información	No aplica	
			Sugerencias	Sugerencias	
			Participación	Participación	
		OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Desarrollo habilidades	Desarrollo habilidades	
			Aplicabilidad conocimientos	Aplicabilidad conocimientos	
			Aprendizajes nuevos	Aprendizaje nuevos	
			Asignación tareas por capacidad	Hacer cosas nuevas	
		CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Cantidad	Cantidad	
			Velocidad	Velocidad	
Orden	Orden				

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Ruido	Ruido	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Frío	Frío	
			Calor	Calor	
			Aire	Aire	
			Luz	Luz	
			Espacio	Espacio	
			R. Químicos	R. Químicos	
			Esfuerzo físico	Esfuerzo físico	
			Herramientas y equipos	Herramientas y equipos	
			R. Biológicos	R. Biológicos	
			Accidentes	Accidentes	
			Limpieza y orden	Limpieza y orden	
		DEMANDAS EMOCIONALES (POR ATENCIÓN)	Personas Enojadas	Personas Enojadas	
			Personas preocupadas	Personas preocupadas	
			Personas tristes	Personas tristes	
			Personas enfermas	Personas enfermas	
			Personas necesitadas de ayuda	Personas necesitadas de ayuda	
			Personas maltratadoras	Personas maltratadoras	
			Simulación sentimientos	Expresión de sentimientos	
			Violencia	Violencia	
Situaciones dolorosas	Situaciones dolorosas				

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	Cantidad trabajo-Tiempo adicional	Cantidad trabajo-Tiempo adicional	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Tiempo de trabajo - deberes	Tiempo de trabajo - deberes	
			Tiempo de trabajo – ritmo continuo	Tiempo de trabajo – ritmo continuo	
			Tiempo de trabajo - pausas	Tiempo de trabajo - pausas	
			Cantidad trabajo - Decisión	No aplica	
			Trabajo –asuntos personales	No aplica	
		INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Trabajo – pensamiento casa	Trabajo – pensamiento casa	
			Trabajo - discusiones	Trabajo - discusiones	
			Trabajo en casa	Trabajo en casa	
			Trabajo - Tiempo con familia y amigos	Trabajo - Tiempo con familia y amigos	

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	Rapidez de decisiones difíciles	NO EVALUA	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Varios asuntos al mismo tiempo		
			Trabajo – pequeños detalles		
			Trabajo – cosas de valor		
			Trabajo – dinero empresa		
			Trabajo – seguridad de otros		
			Trabajo – resultados del área		
			Trabajo – salud de otros		
		DEMANDA DE CARGA MENTAL	Cantidad esfuerzo mental	Cantidad esfuerzo mental	
			Concentración	Concentración	
			Memoria	Memoria	
			Atención varios asuntos	Cálculos matemáticos	
			Pequeños detalles	Pequeños detalles	

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	CONSISTENCIA DEL ROL	Órdenes contradictorias	NO EVALUA	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Cosas innecesarias		
			Respeto normas y procedimientos		
			Trabajo - practicidad		
			Cambios – facilidad trabajo		
		DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Horario nocturno	Horario nocturno	
			Trabajo días no laborables	Trabajo días no laborables	
			Descanso fines de semana u otros días	Descanso fines de semana u otros días	
			No aplica	Pausas para descansar	
			No aplica	Pausas de acuerdo a necesidad	
			No aplica	Pausas – asuntos personales	

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	RECOMPENSAS	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Estabilidad	Estabilidad	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Bienestar laboral	Bienestar laboral	
			Orgullo - empresa	Orgullo - empresa	
			Consideración a la empresa	Consideración a la empresa	
			Confianza	No aplica	
		RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Salario a tiempo	Salario a tiempo	
			Salario convenido	Salario convenido	
			Salario acorde	Salario acorde	
			Posibilidad progreso	Posibilidad progreso	
			Trabajo bien realizado - progreso	Trabajo bien realizado - progreso	
			Empresa- bienestar trabajadores	Empresa- bienestar trabajadores	

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
FACTORES EXTRA LABORALES	TIEMPO	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Recreación	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Descanso	
			Atención asuntos personales	
			Compartir con familia	
	FAMILIA	RELACIONES FAMILIARES	Apoyo	
			Cordialidad	
			Resolución problemas	
	RELACIONES INTER PERSONALES	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Personas cercanas - Comunicación	
			Relación amigos	
			Dialogo	
			Amigos - Escucha	
			Personas cercanas - escucha	
	ECONOMIA	SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Cobertura Gastos básicos	
Gastos extras				
Deudas por pagar				

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES PSICOSOCIALES

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
FACTORES EXTRA LABORALES	VIVENDA	CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Seguridad sector	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Hurtos y delincuencia	
			Asistencia medica cercana	
			Estado de Vías de acceso	
			Transporte	
			Condiciones de vivienda	
			Agua y luz	
			Descanso requerido	
			Comodidad	
	ENTORNO EXTRALABORAL	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	Problemas personales y trabajo	
			Problemas y energía para trabajar	
			Problemas y relaciones interpersonales	
	TRANSPORTE	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO - VIVIENDA	Transporte	
			Líneas de transporte	
			Tiempo en transportes	
Comodidad y transporte				

Figura 10 Variable Independiente – Factores Psicosociales.

VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
SINTOMATOLOGIA	Sintomatología fisiológica	Conjunto de síntomas que aparecen a lo largo del curso de una determinada enfermedad.	PARTE AFECTADA DEL ORGANISMO	Cabeza Cuello Espalda Músculos Aparato Digestivo Aparato Respiratorio Sistema cardiovascular
	Sintomatología emocional	Conjunto de síntomas que aparecen a lo largo del curso de una determinada condición psicológica	Relaciones interpersonales Sociabilización Memoria Concentración Frustración Soledad /miedo Pensamiento catastrófico Angustia / tristeza Autoestima Cordura	SI NO
	Sintomatología conductual	Conjunto de síntomas que provocan cambios en la conducta de una persona.	Trastornos sueño Cambios Apetito Problemas sexuales Actividad Aislamiento Cansancio Rendimiento Ausentismo Interés Uso de drogas	SI NO

Figura 11 Variable Dependientes – Estrés laboral.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Características sociodemográficas

El siguiente estudio fue realizado en una Escuela de Educación General Básica en la ciudad de Quito. Población Estudiada: Total personas encuestadas 18.

Tabla 3 Características Sociodemográficas del personal investigado.

Grado jornada	Edad	Sexo (m/f)	Estado civil	Nivel Educación	Tipo de Contrato	Años de servicio magisterio	Antigüedad en la institución
1ro A matutino	36	Femenino	divorciado	Superior	Nombramiento definitivo	1	1
1ro B matutino	36	Femenino	divorciado	Superior	nombramiento definitivo	1	1
2do A matutino	45	Femenino	casado	Superior	nombramiento definitivo	5	1
2do B matutino	42	Femenino	casado	Tecnólogo	nombramiento definitivo	21	14
3ro matutino	36	Femenino	casado	Superior	nombramiento definitivo	7	1
4to matutino	30	Femenino	divorciado	Superior	nombramiento definitivo	5	1
5to matutino	62	Femenino	casado	Licenciado	nombramiento definitivo	37	19
6to matutino	32	Femenino	soltero	Superior	nombramiento definitivo	11	9
1ro vespertino	27	Femenino	casado	Licenciado	nombramiento definitivo	5	1
2do vespertino	36	Femenino	casado	egresado	contrato	1	1
3ro vespertino	36	Femenino	soltero	Tecnólogo	contrato	5	1
4to vespertino	46	Femenino	soltero	Licenciado	nombramiento provisional	5	1
5to vespertino	24	Femenino	soltero	Licenciado	contrato	3	1
6to vespertino	25	Femenino	casado	Licenciado	nombramiento provisional	1	1
7mo vespertino	36	Femenino	casado	Licenciado	nombramiento provisional	5	1
Educación Física	57	Femenino	soltero	Licenciado	nombramiento provisional	1	1
Inglés	45	Femenino	casado	Licenciado	nombramiento definitivo	19	19
Música	27	Masculino	casado	Tecnólogo	nombramiento provisional	5	1

Elaborado por el autor.

Tabla 4 Rangos de edad en años.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 a 28 años	4	22,2	22,2	22,2
29 a 39 años	8	44,4	44,4	66,7
40 a 50 años	4	22,2	22,2	88,9
igual o mayor a 51 años	2	11,1	11,1	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

El 44.4 % de la población encuestada se encuentra en un rango de edad entre 29 y 39 años de edad, seguido con un 22.2% del personal entre 18 a 28 años y otro 22.2% entre 40 y 50 años de edad. Lo que nos demuestra que el 66.6 % de la población es menor a 39 años de edad.

Tabla 5 Rangos de Género.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	17	94,4	94,4	94,4
Válidos Masculino	1	5,6	5,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

Se puede observar un 94.4% de la población es de género Femenino y tan solo el 5.6% es masculino.

Tabla 6 Estado civil.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Soltero	5	27,8	27,8	27,8
Casado	10	55,6	55,6	83,3
Otro	3	16,7	16,7	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

Con lo que respecta al estado civil de los encuestados 55.6% son Casados, el 27.8% son solteros y el 16.7 son divorciados.

Tabla 7 Nivel de educación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Egresado	1	5,6	5,6	5,6
Técnico	3	16,7	16,7	22,2
Válidos Licenciado	8	44,4	44,4	66,7
Superior	6	33,3	33,3	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

Analizando el nivel de educación en su mayoría se presentan con un 44.4% el título de licenciados, seguidos con estudios de nivel superior con un 33.3% y con 16.7% títulos de nivel de tecnológico.

Tabla 8 Tipo de contrato.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato	3	16,7	16,7	16,7
Nombramiento provisional	5	27,8	27,8	44,4
Válidos Nombramiento definitivo	10	55,6	55,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

Existen tres tipos de contratos de los cuales el 55.6% representan los contratos con nombramiento definitivo, lo que garantizan mayor estabilidad entre los docentes, además se cuenta con un 27.8 % de nombramientos provisionales y finalmente los docentes bajo contrato temporal representan un 16.7%, siendo los más vulnerables ya que no se les garantiza estabilidad en sus puestos de trabajo.

Tabla 9 Antigüedad en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	14	77,8	77,8	77,8
9	1	5,6	5,6	83,3
Válidos 14	1	5,6	5,6	88,9
19	2	11,1	11,1	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

El 77.8% de los docentes se encuentran con tan solo un año de antigüedad en la Institución, lo que nos demuestra que el personal en su mayoría es relativamente

nuevo, seguido del 11.1% de los docentes con 19 años de antigüedad y 11.1% con docentes que laboran 9 y 14 años en la institución.

4.2 Resultados Generales Intralaboral, extralaboral y estrés

Una vez analizado las características demográficas se procede a la obtención de los resultados de las encuestas de acuerdo a las baterías antes mencionadas.

Tabla 10 Resultados test intralaboral, extralaboral y estrés.

RESULTADOS TEST INTRA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
DIMENSIONES	1 A M	1 B M	2 A M	2 B M	3 M	4 M	5 M	6 M	1 V	2 V	3 V	4 V	5 V	6 V	7 V	EDU. FISIC	MÚSICA	INGLES
Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	2	1	3	4	2	1	3	0	1	0	3	0	0	0	1	1	2	3
Características del liderazgo	3	0	3	4	2	1	2	0	0	0	3	0	0	0	1	0	2	2
Relaciones sociales en el trabajo	2	2	2	4	1	1	3	2	0	0	4	0	0	0	2	0	1	2
Retroalimentación del desempeño	2	1	4	3	3	2	3	0	4	0	2	0	0	0	1	4	3	4
Dominio control sobre el trabajo	1	1	1	4	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	4	4
Claridad de rol	1	0	2	4	1	3	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	4	3
Capacitación	3	3	3	3	3	2	3	0	0	0	4	1	0	0	3	4	2	3
Participación y manejo del cambio	1	1	1	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	2	4
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1
Control y autonomía sobre el trabajo	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	1	1	1	4
Dominio demandas del trabajo	3	0	3	3	2	3	2	1	0	4	3	1	4	4	3	3	3	4
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	1	1	0	0	1
Demandas emocionales	3	0	2	4	1	3	4	2	2	2	2	0	4	4	2	0	0	3
Demandas cuantitativas	2	0	2	3	1	2	3	2	0	4	2	0	4	4	1	2	2	4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	3	1	3	3	3	4	1	2	0	4	3	4	3	3	3	3	2	4
Demandas de carga mental	4	0	4	0	4	3	4	2	1	3	1	0	3	3	2	4	2	3
Demandas de la jornada de trabajo	3	0	3	3	2	1	0	0	0	1	2	1	4	4	3	2	0	1
Dominio recompensas	2	4	1	4	1	2	0	1	1	2	2	1	3	2	0	1	2	4
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2	4	0	4	1	2	0	0	0	4	3	1	4	4	0	0	2	4
Reconocimiento y compensación	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4
Nivel total de riesgo intra laboral	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	1	2	3
Tiempo fuera del trabajo	3	2	3	4	3	4	0	1	4	4	3	1	3	3	3	2	2	4
Relaciones familiares	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
Comunicación y relaciones interpersonales	0	2	1	4	1	0	0	0	0	4	2	0	0	0	2	1	2	4
Situación económica del grupo familiar	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	0	2	3	0	0	2	0
Características de la vivienda y entorno	2	0	2	4	0	0	0	0	0	3	3	2	2	2	2	0	3	2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	1	2	0	1	0	4	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	3
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda	3	1	2	3	2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	3	3	1	3
Nivel total de riesgo extra laboral	2	1	2	4	2	1	0	1	2	3	2	0	0	1	2	1	1	3

Nivel de estrés	2	3	2	3	2	4	3	1	3	2	1	2	2	0	3	2	0	4	
	0	SIN RIESGO																	
	1	RIESGO BAJO																	
	2	RIESGO MEDIO																	
	3	RIESGO ALTO																	
	4	RIESGO MUY ALTO																	

Elaborado por el autor.

Tabla 11 Nivel total de Riesgo Intralaboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin riesgo	9	50,0	50,0	50,0
Riesgo bajo	5	27,8	27,8	77,8
Válidos Riesgo medio	2	11,1	11,1	88,9
Riesgo alto	2	11,1	11,1	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

El 11.1% de la población en estudio presenta un nivel de Riesgo Medio, el 11.1% nivel de Riesgo Alto. Se obtiene que el 22.2% de la población presenta niveles de riesgo intralaboral. Estos resultados nos indican que el 77.8% de la población estudiada no presenta niveles de riesgo intralaboral.

Tabla 12 Nivel total de riesgo extralaboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin riesgo	3	16,7	16,7	16,7
Riesgo bajo	6	33,3	33,3	50,0
Válidos Riesgo medio	6	33,3	33,3	83,3
Riesgo alto	2	11,1	11,1	94,4
Riesgo muy alto	1	5,6	5,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Elaborado por el autor.

El 33.3% de la población en estudio presenta un nivel de Riesgo Medio, el 11.1% nivel de Riesgo Alto y el 5.6% nivel de Riesgo muy alto. Con lo antes mencionado se obtiene que el 50% de la población presenta niveles de riesgo extralaboral.

Tabla 13 Nivel Total de estrés.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin riesgo	2	11,1	11,1
	Riesgo bajo	2	11,1	22,2
	Riesgo medio	7	38,9	38,9
	Riesgo alto	5	27,8	88,9
	Riesgo muy alto	2	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0

Elaborado por el autor.

Con lo que respecta a los niveles de estrés el 38.9% de los docentes presentan riesgo Medio, el 27.8% presentan riesgo alto y el 11.1% presentan riesgo muy alto, con lo antes mencionado tenemos un total del 77.8% del personal docente que muestra niveles de estrés considerables a ser tratados.

4.3 Resultados de los docentes que se encuentran con mayor exposición a los factores psicosociales que generan estrés laboral por jornada de trabajo

Tabla 14 Nivel total de Riesgo Intralaboral por turnos de trabajo.

Tabla de contingencia Turnos * Nivel total de Riesgo Intralaboral						
Turnos		Nivel total de Riesgo Intralaboral				Total
		<i>Sin riesgo</i>	<i>Riesgo bajo</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>Riesgo alto</i>	
Matutino	Recuento	5	2	0	1	8
	% dentro de Turnos	62,5%	25,0%	0,0%	12,5%	100,0%
	% dentro de Nivel total de Riesgo Intralaboral	55,6%	40,0%	0,0%	50,0%	44,4%
	% del total	27,8%	11,1%	0,0%	5,6%	44,4%
Vespertino	Recuento	4	2	1	0	7

	% dentro de Turnos	57,1%	28,6%	14,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel total de Riesgo Intralaboral	44,4%	40,0%	50,0%	0,0%	38,9%
	% del total	22,2%	11,1%	5,6%	0,0%	38,9%
Especiales	Recuento	0	1	1	1	3
	% dentro de Turnos	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	% dentro de Nivel total de Riesgo Intralaboral	0,0%	20,0%	50,0%	50,0%	16,7%
	% del total	0,0%	5,6%	5,6%	5,6%	16,7%
Total	Recuento	9	5	2	2	18
	% dentro de Turnos	50,0%	27,8%	11,1%	11,1%	100,0%
	% dentro de Nivel total de Riesgo Intralaboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,0%	27,8%	11,1%	11,1%	100,0%

Elaborado por el autor.

En el análisis de resultados el 11.1% presenta riesgo medio y el 11.1% presenta riesgo alto, dándonos un total del 22.2% del personal que presenta riesgo intralaboral, de los cuales el 11,1% se encuentran en los docentes especiales, es el área de mayor incidencia, seguido de los docentes de la jornada matutina con un 5.6% de riesgo alto y finalmente los docentes de la jornada vespertina con un 5.6% de riesgo medio.

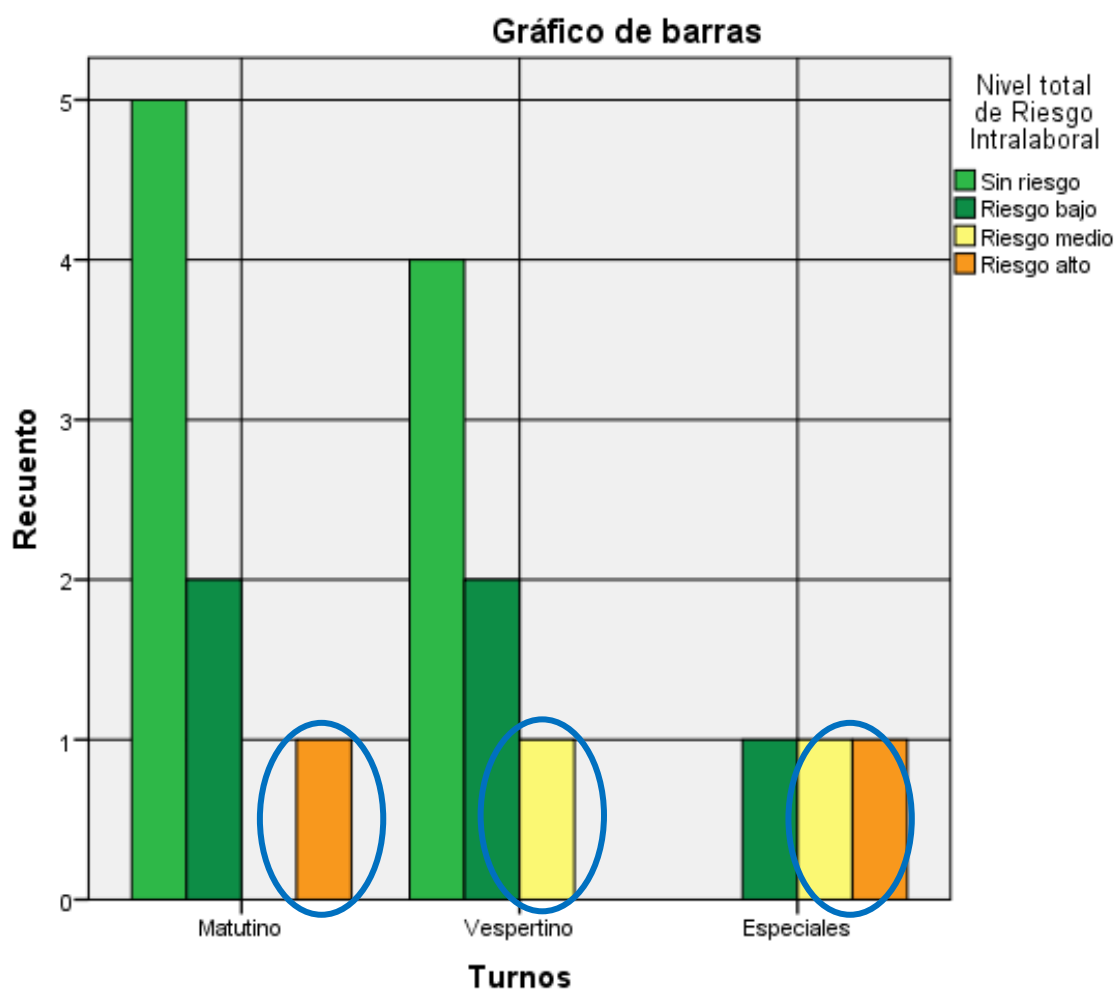


Gráfico 1 Nivel total de Riesgo Intralaboral por turnos de trabajo.
Elaborado por el autor.

En el gráfico de barras se puede observar que, de los docentes que presentan riesgo medio y alto intralaboral el 50 % se identifica en los docentes especiales, el 25% con riesgo alto en los docentes de la jornada matutina y el 25% con los docentes de la jornada vespertina.

Tabla 15 Nivel total de Riesgo Extralaboral por turnos de trabajo.

Tabla de contingencia Turnos * Nivel total de riesgo extralaboral							
Turnos		Nivel total de riesgo extralaboral					Total
		<i>Sin riesgo</i>	<i>Riesgo bajo</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>Riesgo alto</i>	<i>Riesgo muy alto</i>	
Matutino	Recuento	1	3	3	0	1	8
	% dentro de Turnos	12,5%	37,5%	37,5%	0,0%	12,5%	100,0%
	% dentro de Nivel total de riesgo extralaboral	33,3%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	44,4%
	% del total	5,6%	16,7%	16,7%	0,0%	5,6%	44,4%
Vespertino	Recuento	2	1	3	1	0	7
	% dentro de Turnos	28,6%	14,3%	42,9%	14,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel total de riesgo extralaboral	66,7%	16,7%	50,0%	50,0%	0,0%	38,9%
	% del total	11,1%	5,6%	16,7%	5,6%	0,0%	38,9%
Especiales	Recuento	0	2	0	1	0	3
	% dentro de Turnos	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel total de riesgo extralaboral	0,0%	33,3%	0,0%	50,0%	0,0%	16,7%
	% del total	0,0%	11,1%	0,0%	5,6%	0,0%	16,7%
Total	Recuento	3	6	6	2	1	18
	% dentro de Turnos	16,7%	33,3%	33,3%	11,1%	5,6%	100,0%
	% dentro de Nivel total de riesgo extralaboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	16,7%	33,3%	33,3%	11,1%	5,6%	100,0%

Elaborado por el autor.

Con respecto al estudio se determina con los resultados que el 50% de los docentes presentan riesgo extralaboral, de los cuales los docentes de la jornada matutina tienen un 5.6% de riesgo muy alto y un 16.7% de riesgo medio, con la jornada vespertina se tiene un 5.6% de riesgo alto y un 16.7% de riesgo medio y finalmente los docentes especiales presentan el 5.6% de riesgo alto.

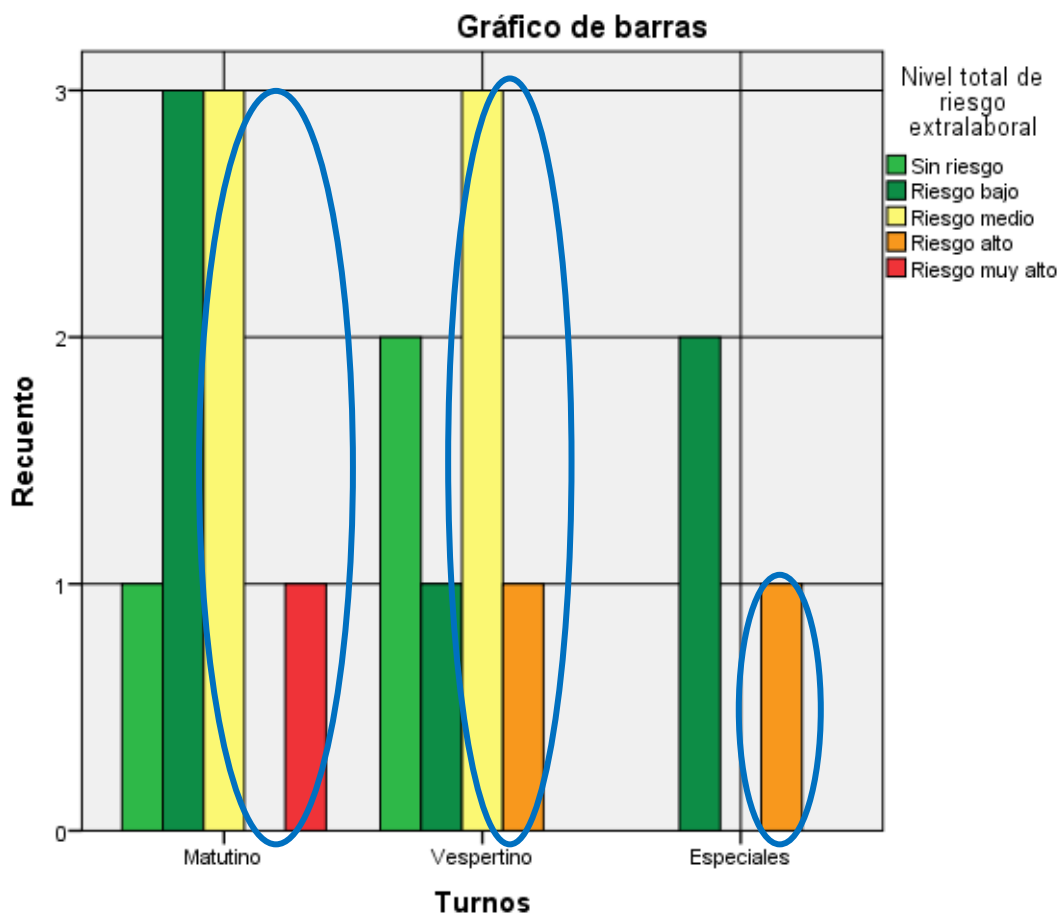


Gráfico 2 Nivel total de Riesgo Extralaboral por turnos de trabajo.
Elaborado por el autor.

En el gráfico de barras se puede observar que, de los docentes que presentan riesgo extralaboral medio, alto y muy alto el 44% se identifica en los docentes de la jornada matutina y de igual manera el 44% de los docentes son de la jornada vespertina y el 12% son los docentes especiales.

Tabla 16 Nivel de Estrés por turnos de trabajo.

Turnos		Nivel de estrés					Total
		Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Matutino	Recuento	0	1	3	3	1	8
	% dentro de Turnos	0,0%	12,5%	37,5%	37,5%	12,5%	100,0%
	% dentro de Nivel de estrés	0,0%	50,0%	42,9%	60,0%	50,0%	44,4%
	% del total	0,0%	5,6%	16,7%	16,7%	5,6%	44,4%
Vespertino	Recuento	1	1	3	2	0	7
	% dentro de Turnos	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel de estrés	50,0%	50,0%	42,9%	40,0%	0,0%	38,9%
	% del total	5,6%	5,6%	16,7%	11,1%	0,0%	38,9%
Especiales	Recuento	1	0	1	0	1	3
	% dentro de Turnos	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	% dentro de Nivel de estrés	50,0%	0,0%	14,3%	0,0%	50,0%	16,7%
	% del total	5,6%	0,0%	5,6%	0,0%	5,6%	16,7%
Total	Recuento	2	2	7	5	2	18
	% dentro de Turnos	11,1%	11,1%	38,9%	27,8%	11,1%	100,0%
	% dentro de Nivel de estrés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	11,1%	11,1%	38,9%	27,8%	11,1%	100,0%

Elaborado por el autor.

En el análisis de resultados el 77.7% de la población presenta riesgo medio, alto y muy alto de los cuales la jornada matutina presenta los siguientes resultados: 5.6% riesgo muy alto, 16.7% riesgo alto y 16.7% riesgo medio, posteriormente le sigue la jornada vespertina con el 11.1% que presenta riesgo alto y el 16.7% de riesgo medio y finalmente los profesores especiales presentan dándonos un total del 22.2% del personal que presenta riesgo intralaboral, de los cuales el 11,1% se encuentran en los docentes especiales, es el área de mayor incidencia, seguido de los docentes de la jornada matutina con un 5.6% de riesgo alto y finalmente los docentes de la jornada vespertina con un 5.6% de riesgo muy alto y 5.6% de riesgo medio.

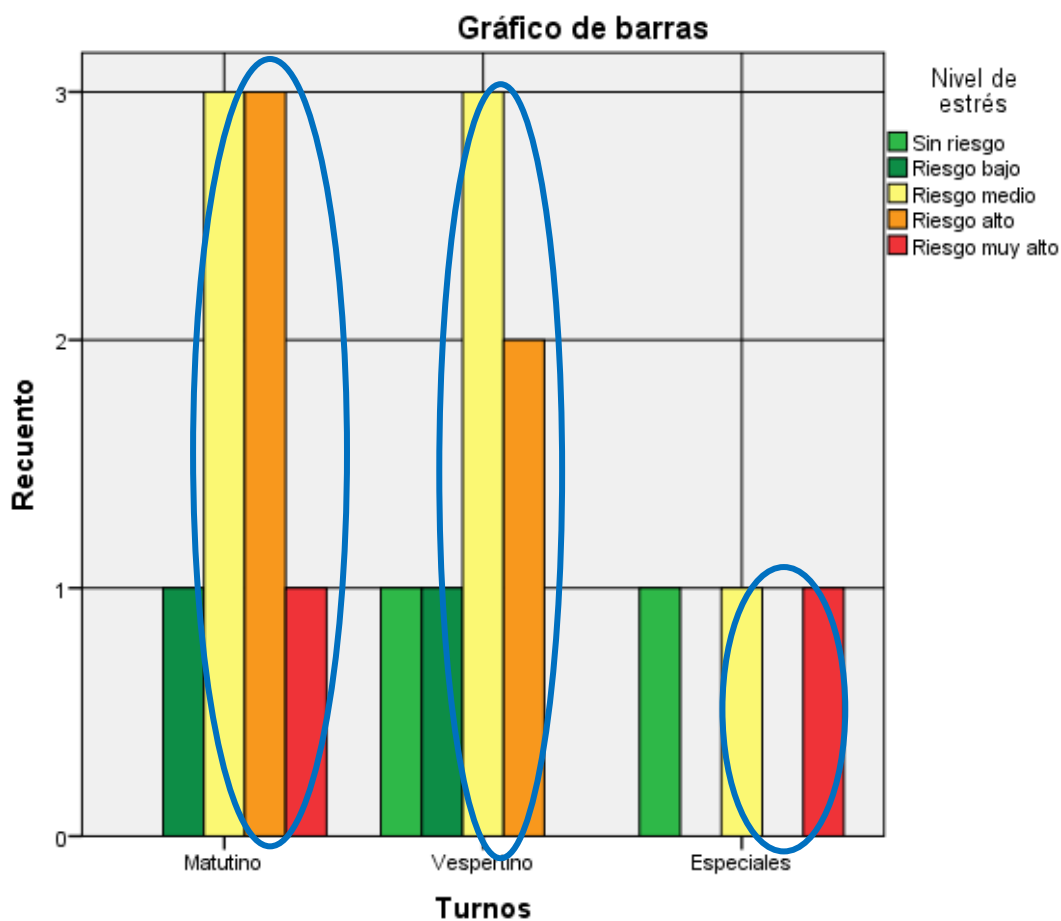


Gráfico 3 Nivel de Estrés por turnos de trabajo.
Elaborado por el autor.

En el presente gráfico de barras se puede observar que, de los docentes que presentan nivel de estrés medio, alto y muy alto el 50% se identifica en los docentes de la jornada matutina, el 35.7% de los docentes son de la jornada vespertina y el 14.3% son los docentes especiales.

Tabla 17 Contingencia Nivel total de Riesgo Intralaboral * Nivel de estrés

		Nivel de estrés					Total
		Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Nivel total de Riesgo Intralaboral	Sin riesgo	0	1	3	4	1	9
	Riesgo bajo	1	0	4	0	0	5
	Riesgo medio	1	1	0	0	0	2
	Riesgo alto	0	0	0	1	1	2
Total		2	2	7	5	2	18

Elaborado por el autor.

El 77.7% de las personas que presentan riesgo intralaboral están directamente relacionados con los niveles de riesgo de estrés en donde se debe poner atención.

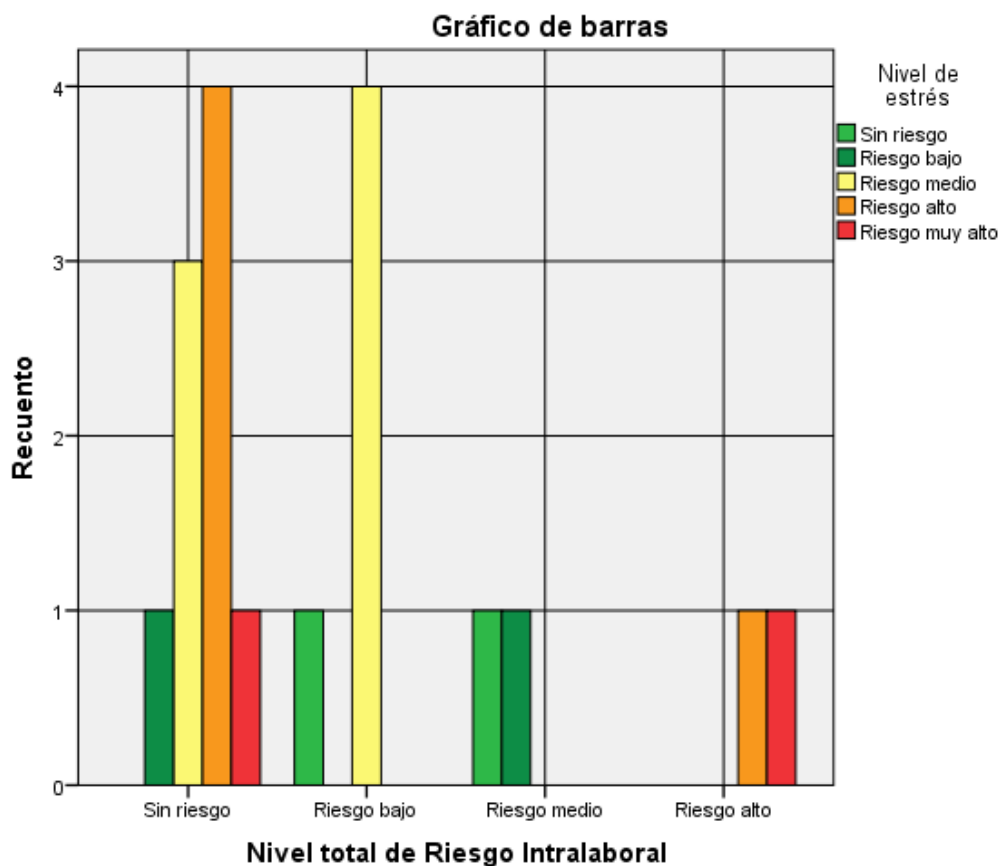


Gráfico 4 Nivel total de Riesgo Intralaboral * Nivel de estrés.
Elaborado por el autor.

Tabla 18 Contingencia Nivel total de riesgo extralaboral * Nivel de estrés

		Nivel de estrés					Total
		Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Nivel total de riesgo extralaboral	Sin riesgo	0	0	2	1	0	3
	Riesgo bajo	2	1	1	1	1	6
	Riesgo medio	0	1	3	2	0	6
	Riesgo alto	0	0	1	0	1	2
	Riesgo muy alto	0	0	0	1	0	1
Total		2	2	7	5	2	18

Elaborado por el autor.

El 77.7% de las personas que presentan riesgo extralaboral están directamente relacionados con los niveles de riesgo de estrés.

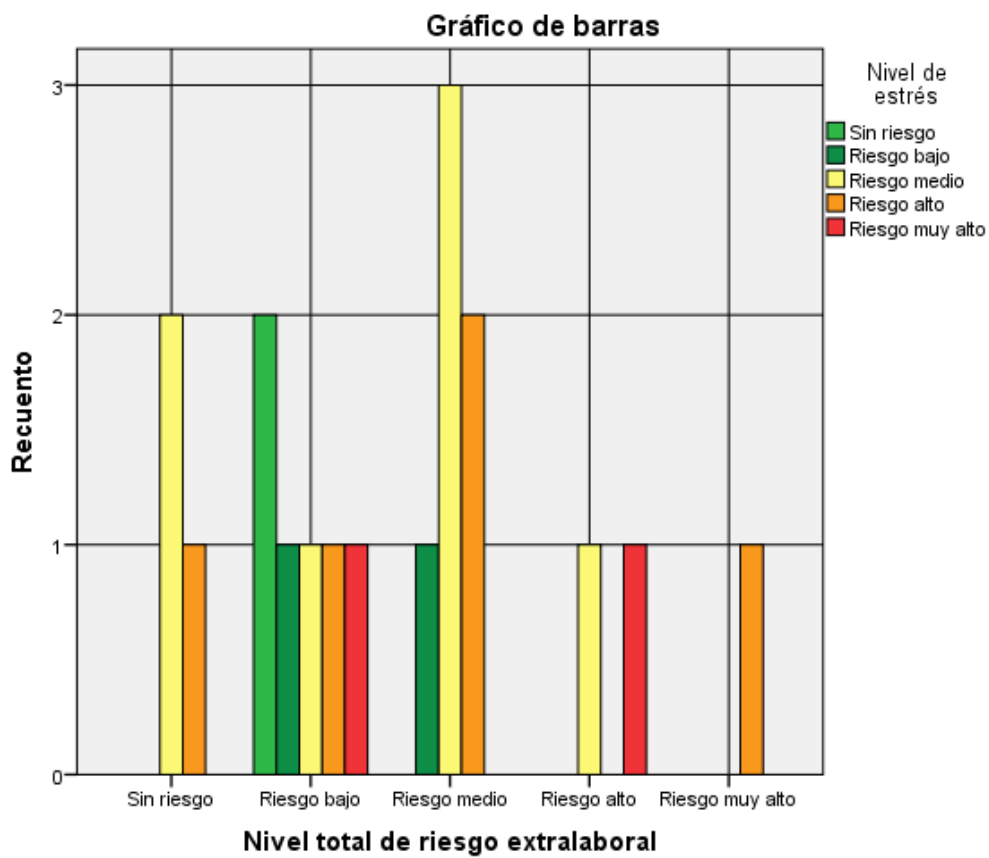


Gráfico 5 Nivel total de Riesgo Extralaboral * Nivel de estrés.
Elaborado por el autor.

4.4 Correlación entre nivel de riesgo intralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.

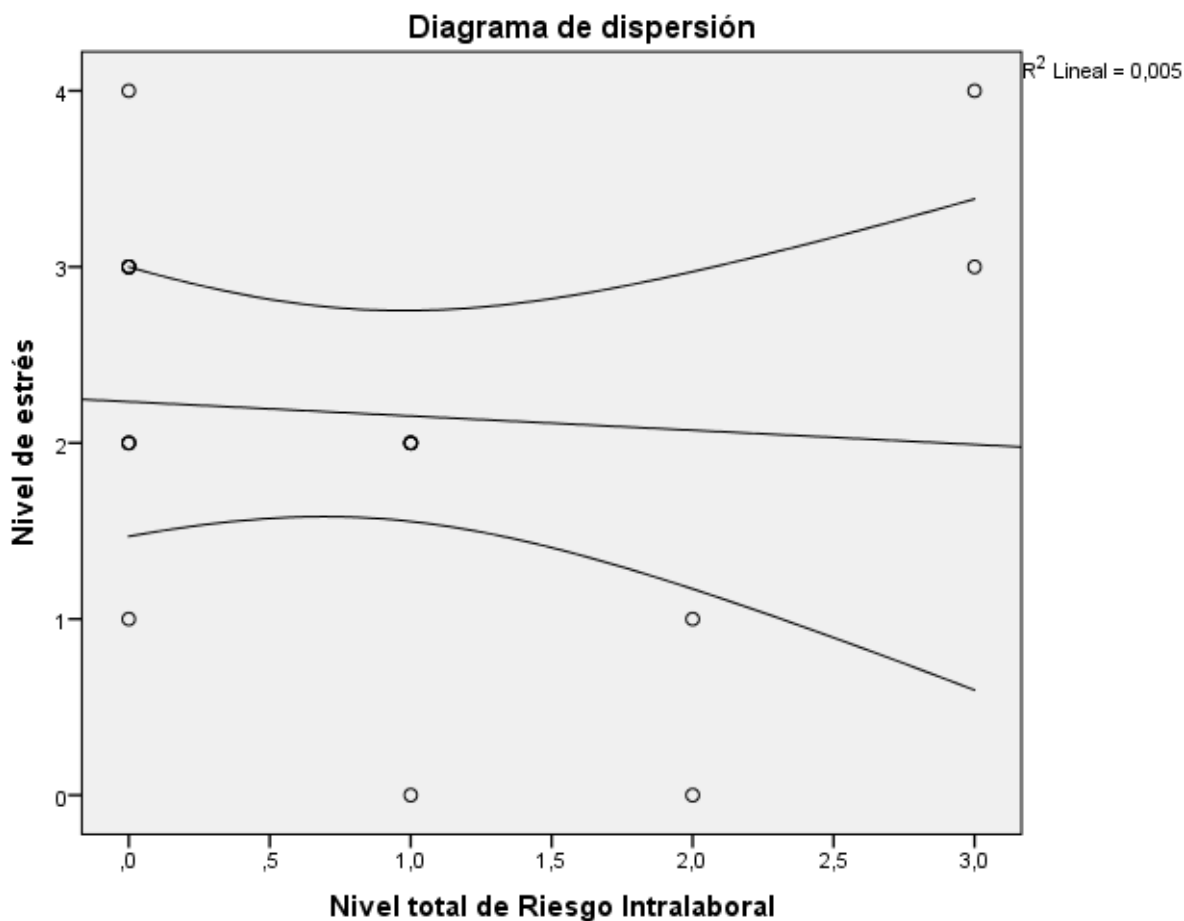


Gráfico 6 Correlación entre nivel de riesgo intralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.

Elaborado por el autor.

Según lo que se evidencia en el gráfico anterior, se calculó un coeficiente de correlación (r^2) entre las variables Total de riesgo Psicosocial Intralaboral y el nivel de estrés, dando un resultado de 0,005 lo cual significa que no existe relación entre las variables.

Este resultado se puede deber a que el estrés que se genera por el riesgo psicosocial intralaboral es cíclico dependiendo de la época del año en la que se realice el estudio, al realizar esta investigación inmediatamente después de un período de vacaciones, puede generar estos resultados.

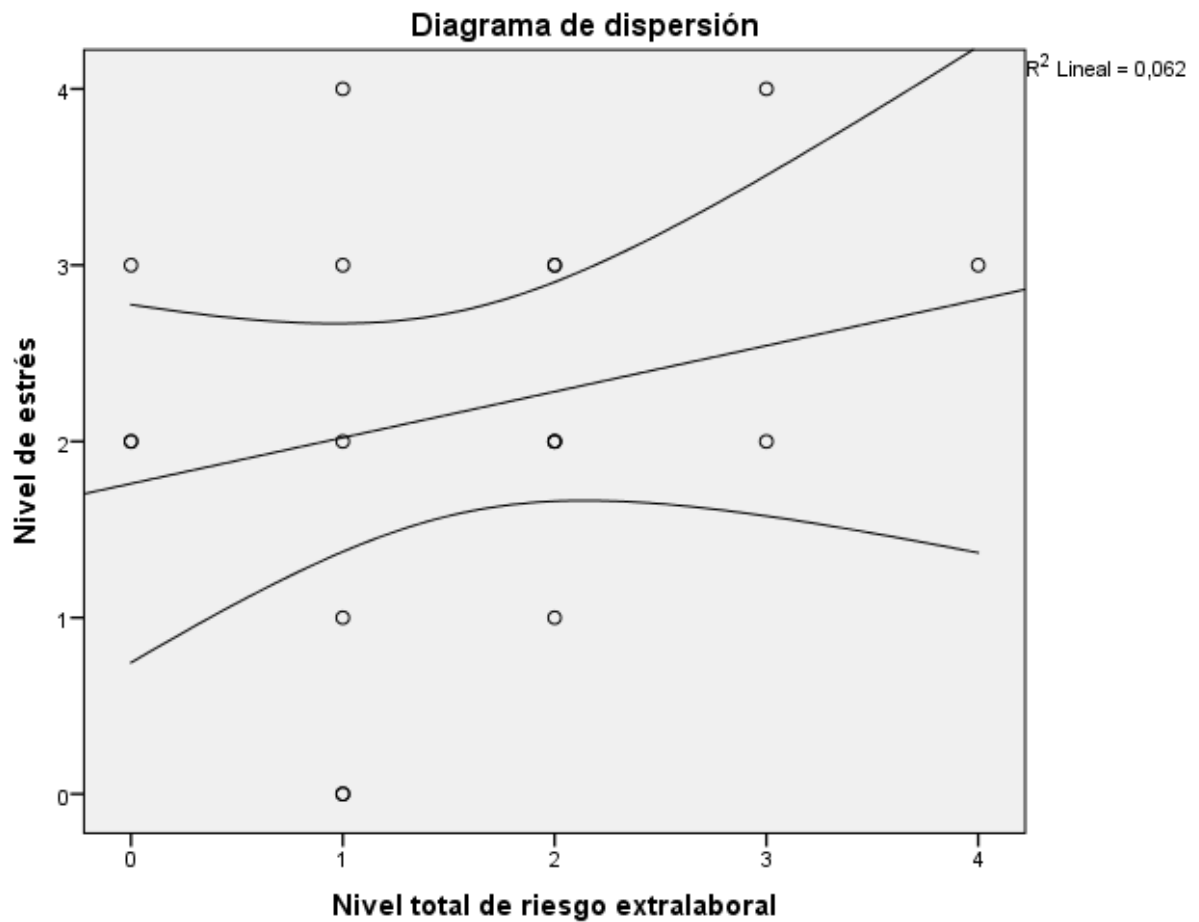


Gráfico 7 Correlación entre nivel de riesgo extralaboral y nivel de estrés de los colaboradores de la institución.

Elaborado por el autor.

Como se demuestra en el gráfico precedente, se calculó un coeficiente de correlación (r^2) entre las variables Total de riesgo Psicosocial Extralaboral y el nivel de estrés, dando un resultado de 0,062 lo cual significa que existe una baja relación entre las variables.

Este resultado se puede deber a que los factores generadores de estrés en la población de estudio están más ligados a factores extralaborales que a los intralaborales, ya que estos se encuentran presentes durante todo el año sin verse influenciadas por las jornadas laborales.

Los resultados antes mencionados, aunque nos arrojan bajas relaciones entre las variables, pueden servir de precedente para futuras investigaciones en el área de

la enseñanza, con poblaciones de mayor tamaño y en diferentes épocas del período lectivo.

4.5 Consecuencias del estrés laboral en la salud de los docentes de una escuela de educación general básica.

De acuerdo a las encuestas realizadas se presentan los siguientes resultados que se indican en el Gráfico 8.

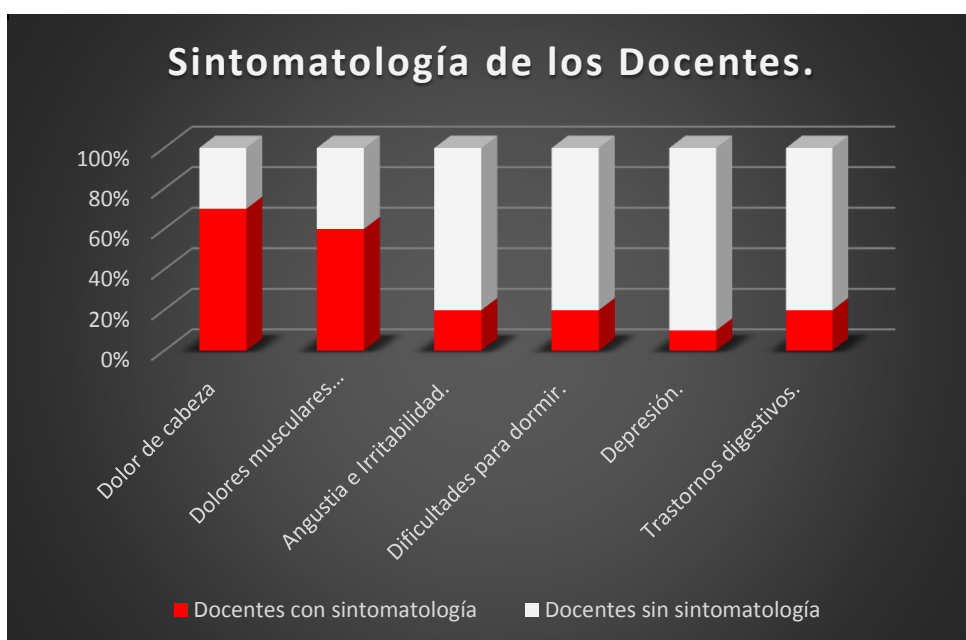


Gráfico 8 Sintomatología y su porcentaje de presencia en los docentes entrevistados.
Elaborado por el autor.

En las entrevistas se pudo determinar los siguientes síntomas de los docentes por presencia del estrés.

- Dolores de cabeza.
- Dolores musculares (cuello y espalda).
- Angustia e irritabilidad.
- Dificultad para dormir.
- Trastornos digestivos.

En el gráfico se puede observar que el 70% de los docentes entrevistados presenta dolor de cabeza como sintomatología del estrés, otro de los síntomas son los dolores musculares con un 60% de incidencia seguido de un 20% cada uno de los siguientes síntomas: Angustia e irritabilidad, dificultades para dormir y trastornos digestivos. Finalmente un 10% presenta depresión como sintomatología del estrés.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En el estudio se determinó que el grado de riesgo encontrado en la batería que analiza el riesgo intralaboral, tan solo el 22% de los docentes encuestados presentan incidencia, una de las causas que hay que tomar en cuenta es que la investigación se desarrolló en el mes de septiembre a poco tiempo de iniciar el período lectivo 2014-2015. Por otra parte el 66% de la población tiene menos de 40 años de edad y el 78% solo lleva trabajando menos de un año en la Institución, por lo tanto el personal es relativamente nuevo.

Para el personal de la jornada matutina el nivel de Riesgo en el estudio Intralaboral es mayor al que presentan los docentes de la jornada vespertina, y el caso es crítico en los docentes que laboran en doble jornada (ingles, cultura física, música). Las dimensiones de retroalimentación del desempeño y capacitación son las que presentan mayor grado de riesgo.

En el estudio se determinó que el 50% de la población en estudio presentan riesgo extra laboral y está muy relacionado con el tiempo fuera del trabajo y el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa.

El 78% de los encuestados presentan niveles de riesgo en la batería que analiza el estrés, de los cuales el 38.9% presentan riesgo medio, el 27.8% tienen riesgo alto y el 11.1% presentan riesgo muy alto, por tanto este grupo debe ser tratado especialmente para minimizar los niveles de estrés.

5.2 Recomendaciones

5.2.1. Elementos estructurales y funcionales que debe tener la propuesta de una empresa socialmente responsable con el estrés laboral en los profesores de una escuela de educación general básica.

Debido a las consecuencias, tanto personales y familiares como sociales y laborales que produce el estrés en los docentes, el estudio de su tratamiento o prevención es un aspecto fundamental.

Los resultados de la investigación nos conducen a llevar estrategias de afrontamiento que a nivel individual y/o grupal puedan ejercer los profesores a la hora de enfrentarse al estrés.

Para realizar este tipo de medidas es importante que los docentes reconozcan que tienen este problema para poder seguir estas medidas o que docentes, que no tengan evidencias de presencia de la enfermedad decidan por propia iniciativa aprender mecanismos que les permitan prevenir adecuadamente el estrés laboral.

Estrategias de intervención individuales.

Bajo el nombre de técnicas paliativas se encuentran aquellas que se centran en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores que se tienen en cuenta actuando sobre ellos (Kyriacou, 1987, 2003). Las más utilizadas en el ámbito educativo son:

- De corte cognitivo-conductual
- Técnicas psicodinámicas.
- El ejercicio físico.

Las técnicas conductuales.

Se centran en enseñar a desconectar del trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral, utilizando técnicas para mejorar la ejecución del trabajo intentando llegar a la mayor efectividad en el mínimo tiempo posible.

Técnicas psicológicas de orientación cognitivo-conductual.

Tenemos las técnicas de desensibilización sistemática, el asesoramiento técnico, el entrenamiento en asertividad, la relajación, habilidades relacionales y comunicacionales (Ortiz, 1993), asertividad y reconstrucción de pensamiento e ideas sobre la enseñanza.

El entrenamiento en solución de problemas, autocontrol, terapia racional-emotiva, detención de pensamiento (Polaino-Lorente, 1982), técnicas de resistencia y habilidades de afrontamiento.

Ejercicio Físico.

También, aparecen en la literatura técnicas de tipo físico que actúan sobre los efectos fisiológicos del estrés (insomnio, taquicardia, inquietud psicomotora y otras respuestas psicósomáticas propias de la ansiedad).

Hacer ejercicio físico, yoga, relajación y viajes.

Estrategias de intervención grupal.

Centradas principalmente en la búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, el que sean escuchados, el apoyo técnico y emocional influyen en gran medida, en la prevención y tratamiento del estrés (Kyriacou, 1987,2003).

El exponer los problemas de un docente a un grupo de compañeros de profesión resultaría una experiencia reconfortante, en donde pueden ser comprendidos,

intercambian opiniones y se dan consejos. Observando los docentes que sus problemas lo tenían también otras personas, incrementando su compañerismo y la fuerza suficiente para afrontar situaciones y enfrentarse a los problemas diarios en el aula.

Enseñar técnicas como la relajación, resolución de problemas, debates en grupo sobre los principales problemas y la realización de las pausas activas.

Pausas Activas.

Una forma efectiva de protegerse de las lesiones músculo-esqueléticas es realizar ejercicios de calentamiento y estiramiento antes y después de trabajar, además es una manera de poder oxigenar de mejor manera el cuerpo. Con esto además de fortalecer el cuerpo se disminuye los niveles de estrés, reduciendo el riesgo de lesiones físicas y psicológicas.

Por lo que si se trabaja en las posturas que se detallan a continuación es beneficioso practicar los siguientes ejercicios de estiramiento:

a. Sentado o Inclinado hacia delante.

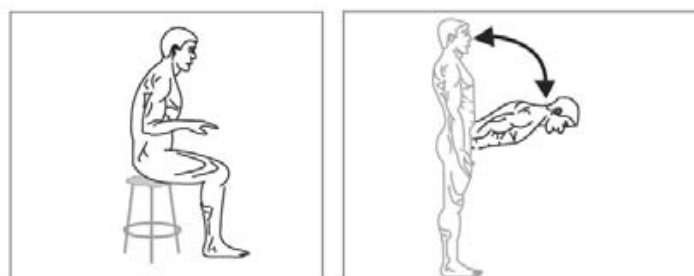


Figura 12 Sentado o Inclinado hacia delante.

Fuente: ASL (2008).

Coloca las manos en la parte de atrás de la cadera con los codos apuntando hacia atrás. Ligeramente inclina tu espalda hacia atrás, haciendo un hueco cada vez mayor entre tu espalda y la cintura.



Figura 13 Inclinación de espalda hacia atrás.

Fuente: ASL (2008).

Repite cada hora, 10 veces este ejercicio, o cuando te sea posible.

Coloca una pierna sobre una caja u objeto pequeño. Coloca tus manos en las rodillas y trata de pararte haciendo un hueco cada vez mayor en la parte inferior de la espalda, hasta que sientas el punto de estiramiento en la parte de atrás de la pierna.



Figura 14 Una pierna sobre una caja u objeto pequeño.

Fuente: ASL (2008).

Mantén esta posición hasta que el punto de estiramiento relaje el músculo.

b. Girado o Parado.

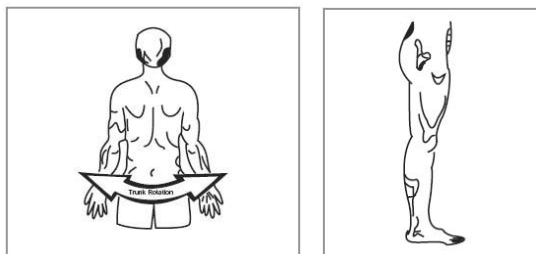


Figura 15 Girado o parado.

Fuente: ASL (2008).

Siéntate e inclina tu cuerpo hacia adelante, apoyando tu cuerpo sobre tus piernas y con tus manos, hasta que sientas el punto de estiramiento en la parte inferior de los músculos de la espalda.

Mantén el punto de estiramiento hasta que el músculo se relaje.



Figura 16 Siéntate e inclina tu cuerpo hacia adelante.

Fuente: ASL (2008).

Extiende los dos brazos en frente de tu cuerpo, con los brazos derechos, pero mantén relajados los codos.

Entrelaza los dedos de las manos juntando las palmas pero no tocándose una a otra.

Ligeramente empuja los brazos hacia adelante y separa los omóplatos hacia fuera para lograr el punto de estiramiento.



Figura 17 Empuja los brazos hacia adelante.

Fuente: ASL (2008).

c. Torsión del cuello.



Figura 18 Torsión del cuello.

Fuente: ASL (2008).

Coloca un brazo por detrás de la espalda y encima del hombro y trata de tocar la nuca.

Inclina la cabeza hacia adelante y ligeramente hacia el otro lado hasta que sientas el punto de estiramiento. Si no sientes el punto de estiramiento, coloca el brazo derecho atrás de tu cabeza y ligeramente empuja la cabeza hacia abajo hasta que sientas el punto de estiramiento.



Figura 19 Coloca un brazo por detrás de la espalda y encima del hombro y trata de tocar la nuca.

Fuente: ASL (2008).

Extiende los brazos atrás de tu cuerpo, derechos, pero mantén relajados los codos. Entrelaza los dedos de las manos juntando las palmas pero no tocando una a otra.



Figura 20 Extiende los brazos atrás de tu cuerpo.

Fuente: ASL (2008).

Ligeramente empuja los brazos atrás y mantén la posición hasta que el punto de estiramiento relaje el músculo.

d. Extensión/Flexión Movimiento lateral de la muñeca de la muñeca.

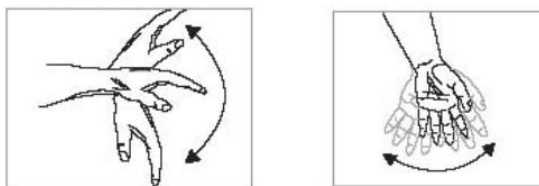


Figura 21 Extensión/Flexión.

Fuente: ASL (2008).

Coloca las palmas de las manos juntas, con los dedos hacia arriba y enfrente de tu pecho.

Ligeramente presiona las palmas de las manos una contra otra hasta que sientas el punto de estiramiento; mantén esta posición hasta que se relaje el músculo.

Coloca la parte de atrás de las manos (o los nudillos) juntas, con los dedos hacia abajo y enfrente de tu pecho.

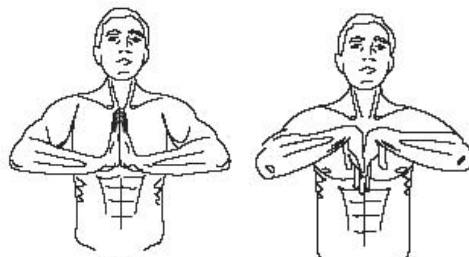


Figura 22 Palmas de las manos juntas.

Fuente: ASL (2008).

Ligeramente presiona las manos una contra otra hasta que logres el punto de estiramiento; mantén esta posición hasta que se relaje el músculo.

e. Levantando hacia un lado el brazo y levantando enfrente del cuerpo el brazo.

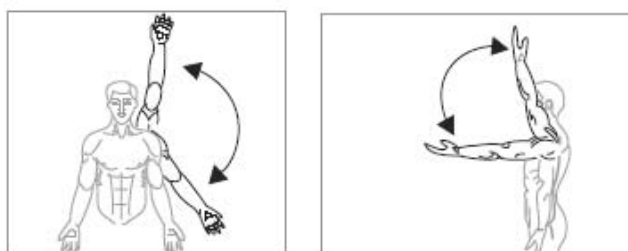


Figura 23 Levantando hacia un lado el brazo y levantando enfrente del cuerpo el brazo.
Fuente: ASL (2008).

Coloca un brazo atrás de la cintura. Dobra la cabeza hacia delante metiendo la barbilla hacia el pecho hasta que sientas el punto de estiramiento. Si no sientes el punto de estiramiento, pon tu otro brazo atrás de tu cabeza y empuja la cabeza ligeramente hacia abajo hasta que sientas el punto de estiramiento.



Figura 24 Coloca un brazo atrás de la cintura.
Fuente: ASL (2008).

Extiende un brazo hacia fuera, de lado y atrás del cuerpo con el codo derecho pero relajado. Coloca la palma de la mano contra la pared o una superficie plana, al nivel entre la cintura y el pecho. Ligeramente voltea el cuerpo lejos de la pared hasta que alcances el punto de estiramiento.

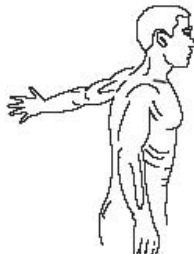


Figura 25 Extiende un brazo hacia fuera, de lado y atrás del cuerpo con el codo derecho pero relajado.
Fuente: ASL (2008).

Estrategias organizacionales.

Se encuentran todas aquellas estrategias que desde la administración educativa se pueden desarrollar para paliar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales cuya implantación minimizaría los efectos del estrés y actuaría como prevención del mismo.

Formación de los profesionales.

Es evidente que si un profesor antes de incorporarse a su función docente tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría (Esteve, 1997).

Los métodos de selección.

De esta forma se propone introducir profundos cambios en la selección y formación del profesorado. Si la selección se hace con una estrategia multidimensional mejorará, esto es, aplicando no solo criterios centrados en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad.

Programas de asistencia al empleado.

En donde un equipo de profesionales asesora y atiende de forma personalizada todos los problemas del trabajador.

Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Generar redes de apoyo entre los compañeros, ocio, desarrollo personal y profesional.

Brindar recursos materiales y personales para poder adaptarse a los cambios que generan las necesidades sociales y políticas.

Participación de los docentes en las decisiones de los centros y en las políticas educativas.

Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros y crear servicios de apoyo y asesoramiento al profesorado.

Aumentar las recompensas (remuneración económica, posibilidad de promoción, etc.) y reconocimientos al profesor.

A pesar de que las características organizacionales, tal y como hemos señalado anteriormente, están consideradas como un factor determinante en la aparición del estrés, su modificación o cambio se hace prácticamente inviable sin apoyo de la administración educativa, por tal motivo es necesario una actuación desde la administración pública centrada en el reconocimiento público de la labor docente, el balance entre las políticas educativas y la realidad, así como la autonomía de los centros educativos.

REFERENCIAS BIBLOGRÁFICAS

- ASL Acción de la Salud Laboral (2008). *Manual de trastornos musculoesqueléticos*. Acción en salud laboral comisiones obreras de Castilla y León. España Pp. 87-94
- Breznitz, S. y Goldberger, L. (1993). *Stress Research at a Crossroads, Handbook of Stress*. Theoretical and Clinical Aspects, Free Press, New York, p. 4-6.
- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). *Psychosocial work factors and work organization*. In W.Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. London: Taylor y Francis. p. 111-121.
- Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial. (2007). *Indicadores de responsabilidad social: medio pero no fin*.
- CEOE CEPYM (2011), *Libro Blanco de la Responsabilidad Social Corporativa*, Cantabria Guía 1 p.9
- Chacón S. (2006). *La Responsabilidad Social Corporativa como un instrumento de desarrollo humano en el Ecuador y de sostenibilidad Empresarial, caso: empresas del consorcio CERES*, Tesis de Licenciada, Facultad de Comunicación, Lingüística y Literatura, PUCE. p. 90
- COMITÉ MIXTO OIT – OMS (1986): *“Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1986.
- Cooper, C. y Dewe, P. (2004). *Stress. A brief history*, Blackwell, Oxford.
- Cohen, S. Kessler, C. y Gordon, L. (1997) *Measuring Stress: A guide for health and social scientists*, Oxford University Press, New York.
- Cornejo, R. y Parra, M. (2010): *“Condiciones psicosociales de trabajo docente”*. En Oliveira, D.; Duarte, A. y Vieira, L. *“Dicionário trabalho, profissão e condição docente”*. Universidad Federal de Minas Gerais.
- Cox, T. y Griffiths, A. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (Pp. 127-146)
- Cegarra, J. y Rodríguez, J. (2004). *Prácticas de Gestión Social y Componentes de la Responsabilidad Social Corporativa*. Colombia. p. 55.

- Esteve, J. (1997). *La formación inicial de los profesores de secundaria*. Barcelona: Ariel.
- ETUCE (2011) *European-wide survey on teachers work related stress-assessment, comparison and evaluation of the impact of psychosocial hazards on teachers at workplace*.
- Flórez, C (2014). *Estrés laboral en empresas de producción, Proyecto articulado al macro proyecto factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia*. p. 26-67.
- González Maestre, D. (2003). *Ergonomía y Psicología*. Madrid: Confemetal.
- Hobfoll, S.E. (1989). *Conservation of resources*. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, p. 513-524.
- Instituto de estudios educativos y sindicales de América IEESA, (2013). *El estrés laboral en los docentes de educación básica: factores desencadenantes y consecuencias*. México: Autor.
- INSHT, (2004). *Estrés Laboral*. INSHT. Madrid. p. 2-8
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, N°29, Pp. 146-152.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro.
- Lazarus, S. (1993). *From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks*, en, *Annual Review of Psychology*, nº 44, Pp. 1-21.
- Lazarus, S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*, Martínez Roca, Barcelona, Pp. 25-96
- L'Huilier, D. (2009): "Trabajo", en Barus-Michel, J.; Enriquez, E. & Lévy, A. (2009). *Psicología: nociones y autores fundamentales*. Ediciones Universidad Católica. Silva Henríquez, Santiago de Chile. Pp. 583-600.
- Lima, F. (2010): "Alienación en el trabajo". En Oliveira, D.; Duarte, A. y Vieira, L. "Dicionário trabalho, profissão e condição docente". Universidad Federal de Minas Gerais.
- Llaneza Alvarez, F. J. (2003). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Valladolid: Lex Nova.
- McGrath, J. (1970). *Major methodological issues*. In J. (. McGrath, *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt, Rineheart & Winston.

- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. (NTP 443). Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez, D. (2007): *“El trabajo docente: conferencia”*. Material pedagógico, Universidad de Córdoba, Argentina.
- Martínez, D. (2006): *“Nuevas regulaciones, ¿nuevos sujetos?”* En Feldfeber, M. y Oliveira, D. (comps.) *“Políticas educativas y trabajo docente, nuevas regulaciones, ¿nuevos sujetos?”*. Ediciones NOVEDUC, Argentina.
- Martínez, D. (2001): *“Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente”*. Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.
- Martínez, D. (2000): *“La batalla del conocimiento o la apropiación del producto del proceso de trabajo docente”*, en Gentili, P. y Frigotto, G. (comps.) (2000): *“La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo”*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Buenos Aires.
- Marx, K. (1986): *“El Capital: Crítica de la economía política”*. Editora de Ciencias Sociales, La Habana, Cuba.
- Mastrajt, M. (2002): *“Subjetividad, trabajo e institución”*. Obtenido el 15 de Junio del 2014 desde: http://www.psicologiagrupal.cl/escuela/index.php?option=com_content&view=article&id=83:subjetividad-trabajo-e-institucion&catid=43:articulos&Itemid=69
- Merin, R. Cano, V. Y Tobal, M. (1995) *“El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención”*, Vol 1, p. 118.
- Ministerio de la Protección Social República de Colombia-Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá-Colombia.
- Moreno, B y Báez, C. (2010). *Factores y Riesgo Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. INSHT. Madrid. Pp. 4-22
- OIT- OMS (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Pp. 2-14.
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra:OIT.

- Ollman, B. (1971): *“Marx y su concepto del hombre en la sociedad capitalista”*. Amorrortu editores, Buenos Aires.
- OMS, I-WHO. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés*. Serie de protección de salud de los trabajadores N°3. Pp 1-4.
- OMS (2001) *Insights into the Concept of Stress*. Section 4: Stress and You. (Citado en <http://helid.digicollection.org/en/d/Js2924e/6.html> el 14 de junio del 2014)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). *Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo, Protección de la salud de los trabajadores*.
- Ortiz, V. M. (1993). *El malestar docente: la enseñanza media como unidad de referencia empírica*. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca.
- Pacheco, F. (2009). Responsabilidad Social Empresaria, El asunto de la Relación Trabajo-Familia. Revista Eídos, 1ra Edición www.ute.edu.ec/posgrados/revistaEIDOS/edicion1/art09.html
- Parra, M. (2005): *“Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente”*. Revista PRELAC N°1, pp. 135-145. Proyecto Regional de educación para América Latina y el Caribe, UNESCO/OREALC.
- Polaino-Lorente, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. Revista Española de Pedagogía, 157, 17-44.
- Rodríguez Guzmán, L. (2007). *Estudio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente en el Estado de Guanajuato*. Tesis doctoral sin publicar, Universidad Autónoma de Guadalajara, Guadalajara.
- Secretaría de La Salud (2010), *Guía sobre el manejo y prevención del Estrés Laboral*. Primera Edición Juárez- México.
- Seegerstrom, S. y Miller, G. (2004) *Psychological stress and the Human Immune System: A Meta-Analytic Study of 30 Years of Inquiry*, en, *Psychological Bulletin*, vol. 130, n° 4, Pp. 601-630.
- Selye, H. (1983). *The Stress Concept: Past, Present, and Future*, en, C. L. Cooper (ed.), *Stress Research. Issues for the Eighties*, Wiley, New York, Pp. 1-20.

- UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el Trabajo*. Departamento de asistencia técnica de prevención de riesgos laborales. Pp. 9-11.
- Valenzuela, L.F. (2005) *Perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial*, Manizales. p
- Zemelman, H. (1992): *“Los horizontes de la razón. Uso crítico de la teoría”* Editorial Anthropos, Colegio de México.

ANEXOS

ANEXO 1



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 márkela 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 2

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL****FORMA B**

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

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 hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	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
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	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
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	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
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	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
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	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
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	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
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	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
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

ANEXO 3

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

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

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.				

