

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DEL CICLO I DEL COLEGIO DE LA UNIVERSIDAD LIBRE BOGOTÁ D.C*

*BAUTISTA Laura; RIOS Sandra***

PALABRAS CLAVE

Riesgo psicosocial, estrés, salud laboral, seguridad laboral, trabajo, enfermedad profesional.

DESCRIPCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés en los docentes del ciclo I del colegio de la universidad libre en la ciudad de BOGOTÁ D.C., Relacionando los aspectos psicosociales con las enfermedades laborales.

Se realizó un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, el cual permite establecer y analizar los resultados de los factores de riesgo psicosocial.

Para este estudio se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales desarrollada por el Ministerio de salud y protección social establecido a partir de la resolución 2646 de 2008.

El estudio la población se conformó por 50 docentes de preescolar y primaria del colegio de la Universidad Libre en Bogotá D.C, la muestra se realizó a aquellos docentes que cumplieron los criterios establecido dentro del tamaño muestral.

3.OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en los docentes del ciclo I del colegio de la universidad libre

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Enunciar los factores de riesgo psicosociales más frecuentes que se presentan en el ámbito laboral y su puesto de trabajo.
- Indicar la influencia que genera el estrés en las enfermedades laborales
- Relacionar los aspectos psicosociales con las enfermedades laborales.

FUENTES

Las fuentes consultadas fueron:

- 4 Referencias sobre Factores de riesgos psicosocial.
- 3 Referencias sobre Riesgos labores
- 17 Referencias sobre el estrés laboral
- 3 Referencias sobre salud laboral
- 2 Referencias sobre Temas de ergonomía.

CONTENIDO

A la hora de abordar el estrés, sintetizamos lo dicho por Martínez Selva en su obra: *Estrés laboral – guía para empresarios y empleados-*; en tres ejes generales de gestión en: el primero tiene que ver con la estrategia general de las empresas, contemplando el cumplimiento de los fines corporativos y su cultura. El segundo se centra en ámbitos pertenecientes al área de recursos humanos, como es la satisfacción laboral, el clima laboral y la motivación en el trabajo. El tercer eje se refiere a la comunicación interna como uno de los aspectos esenciales de la detección y disminución del estrés laboral.

Los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y 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. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son: Estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas en las relaciones, desmotivación laboral.

La detección del estrés en los trabajadores y su relación con la organización del trabajo puede indicar problemas de organización que la dirección puede analizar y proceder, en su caso, a modificar: estructuras o procedimientos, variedad en las tareas, disminución en la carga de trabajo, cambios temporales de horarios, flexibilidad, claridad en los roles laborales, entre otras. (Fernando 1993, Crespo Maria 2010).

Hoy, los factores de riesgo psicosocial están presentes en las instituciones de educación en Colombia, que al igual que otros sectores de la economía, han sido afectados por la globalización, la rentabilización de la educación, la implementación de nuevas figuras contractuales y la reestructuración del contrato psicológico laboral, incidiendo en los nuevos retos que deben afrontar sectorialmente en cuanto a la calidad y la internacionalización de la educación, que en los últimos años han llevado a fuertes y profundos cambios en la manera de planificar y operar los programas que ofrecen. El análisis de las condiciones de trabajo y salud del personal docente presenta características especiales, dado que en este escenario confluyen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

CONCLUSIONES

En el ámbito laboral es muy importante tener en cuenta el estrés y su relevancia ya que los trabajadores pueden generar reacciones diferentes según la magnitud de los sucesos inesperados. Existen personas que reaccionan a los diferentes eventos de manera amenazante, pero por el contrario existen otras que en la misma situación pueden pasar desapercibidas, generando una activación de mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad.

Se debe conocer los factores probables de daño en la salud física y psicológica que logran alterar y desequilibrar las capacidades del trabajador para responder y manejar el desarrollo de la actividad laboral.

Los trastornos del sueño o el insomnio es una de las consecuencias de mayor prevalencia ante el estrés ya que el cerebro no logra llegar a la calma y tranquilidad para poder descansar las horas necesarias para relajarse y cumplir con sus deberes, los trastornos sexuales o alteraciones se ven de igual manera afectadas ya que la obtención de placer para ser disfrutada en su máxima expresión se debe hacer con cuerpo y mente descansadas y con un nivel óptimo de energía por tanto el estrés provocara disfunción eréctil, disminución del apetito sexual y eyaculación precoz.

ANEXOS

La investigación contiene una gráfica de trabajo reproductivo, haciendo como paralelo entre el trabajo diario y trabajo remunerado.

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
EN LOS DOCENTES DEL CICLO I DEL COLEGIO DE LA UNIVERSIDAD
LIBRE BOGOTÁ D.C.**

**BAUTISTA CEPEDA LAURA DANIELA, RÍOS ZAMBRANO SANDRA MILENA
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C. 2019**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
EN LOS DOCENTES DEL CICLO I DEL COLEGIO DE LA UNIVERSIDAD
LIBRE BOGOTÁ D.C.**

**EDGAR JAVIER GONZÁLEZ GIL
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C. 2019**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

| | |
|---|----|
| 1. DESCRIPCIÓN ÁREA PROBLEMÁTICA..... | 3 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 2.1 OBJETIVO GENERAL | 5 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 5 |
| 3. JUSTIFICACIÓN..... | 5 |
| 4. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS..... | 8 |
| 6. MARCO LEGAL..... | 12 |
| 7. MARCO CONCEPTUAL..... | 15 |
| 7.1 SÍNDROME DE BORNOUT..... | 22 |
| 7.2 ILUSIÓN POR EL TRABAJO..... | 24 |
| 7.3 DESGASTE PSÍQUICO..... | 25 |
| 7.4 INDOLENCIA..... | 26 |
| 7.5 ESTRÉS..... | 27 |
| 7.6 DEPRESIÓN..... | 28 |
| 8. HIPÓTESIS..... | 29 |
| 8.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO..... | 30 |
| 8.2 HIPÓTESIS NULA (H ₀)..... | 30 |
| 8.3 HIPÓTESIS ALTERNA (H ₁) | 31 |
| 9. MARCO METODOLÓGICO..... | 32 |
| 9.1. DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO..... | 32 |
| 9.2 POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 33 |
| 9.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA..... | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 9.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN..... | 35 |
| 9.5 INSTRUMENTO..... | 36 |
| 9.6 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN..... | 36 |
| 9.7 FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 37 |
| 9.8 ANÁLISIS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN..... | 37 |
| 9.9 ASPECTOS ÉTICOS..... | 38 |
| 9.9.1 SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS..... | 38 |
| 9.9.2 VARIABLES DE RESULTADOS..... | 38 |
| 10. ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | 39 |
| 11. DISCUSIÓN..... | 39 |
| 12. CONCLUSIONES..... | 39 |
| 13. RECOMENDACIONES..... | 43 |
| 14. BIBLIOGRAFÍA..... | 45 |
| 15. ANEXOS..... | 49 |

RESUMEN

El presente trabajo de grado de especialización consiste en determinar y profundizar en la calidad de vida laboral, el impacto que tiene en los docentes del colegio de la Universidad Libre un clima organizacional y un ambiente de trabajo óptimo o por lo contrario si existen falencias y de esta manera determinar sus causas, identificando los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos, mejorando siempre las condiciones, brindando para ellos el bienestar y la calidad laboral óptima, es por ello que los docentes tienen un papel superior ante la sociedad que involucran deterioros en la salud emocional del individuo.

La labor de los docentes exige actualmente niveles superiores de compromiso y profesionalismo, convirtiéndose en una labor o trabajo que genere altos niveles de estrés en los docentes, conforme a las condiciones en las cuales las desarrollan.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los docentes actualmente está siendo más tenido en cuenta y cada vez de forma más amplia lo que ha derivado un aumento en el conocimiento del tema.

Inicialmente se realizó un diagnóstico por el cual se determinaron los objetivos para la determinación de las causas de los factores de los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral.

ABSTRACT

The present work of degree of specialization consists of determining and deepening in the quality of working life, the impact that has on the teachers of the college of the Free University an organizational climate and an optimal working environment or on the contrary if there are flaws and this way to determine their causes, identifying the psychosocial risk factors to which they are exposed, always improving the conditions, providing for them the well-being and the optimal work quality, that is why the teachers have a superior role before the society that involve deteriorations in the emotional health of the individual.

The work of teachers now requires higher levels of commitment and professionalism, becoming a job or work that generates high levels of stress in teachers, according to the conditions in which they develop.

The importance of psychosocial factors for teachers' health is currently being taken into account more and more widely, which has led to an increase in knowledge of the subject.

Initially, a diagnosis was made by which the objectives for the determination of the causes of the psychosocial risk factors associated with work stress were determined.

INTRODUCCIÓN

En la historia la relación hombre - organización siempre ha tenido una connotación de dependencia, es decir, existe relación mutua entre la una y la otra para sobrevivir en la sociedad; es importante para el hombre suplir sus necesidades y para el otro aspecto es importante el recurso humano para el alcance de los objetivos.

¿Pero que hace que esta relación sea tan codependiente? La respuesta radica en que fundamentalmente las organizaciones requieren ser productivas para lo cual necesitan del factor humano y la creación de reglas, ordenamiento, lineamientos, patrones de comportamiento y convivencia para facilitar el control; al mismo tiempo el ser humano necesita de una remuneración, obtener conocimientos para perfeccionar su desempeño en el ámbito laboral.

Al respecto cabe mencionar la existencia de desequilibrios en esta relación en cuanto que las organizaciones por el énfasis en los resultados económicos desconocen el factor humano en ocasiones afectando la seguridad y la salud de sus subordinados, pero a la vez hay evidencias de que los seres humanos pueden ir en contravía con los principios de determinadas organizaciones apartándose de los fines para las cuales fueron creadas generándose situaciones de conflictos de intereses. (Juan 1994).

De lo anteriormente expresado el tópico Riesgo laboral presenta estrecha relación con las situaciones de seguridad y salud de los trabajadores entendiéndose que los riesgos se generan cuando no se tiene identificados, evaluados y controlados los peligros dentro del entorno laboral. (Bernardo 2017).

En concordancia con lo anterior, el objetivo de la investigación va encaminada al análisis del estrés y sus manifestaciones cuando existen factores riesgo que están inmersos considerándose a su vez como factores determinantes para medir que tan equilibrada esta la balanza en la relación Hombre Organización.

Para dar inicio a la investigación es importante saber por qué el estrés es uno de los factores de riesgo más comunes que se genera en las organizaciones, teniendo en cuenta que tan solo referirse a la palabra tiene un impacto negativo en la sociedad. (M.M. 2010) La presente investigación tendrá en cuenta causales como: La carga laboral, tipos de clientes, las jornadas laborales, reorganización, las presiones laborales y posturas prolongadas.

1. DESCRIPCIÓN DEL AREA PROBLEMÁTICA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Los trastornos mentales se establecen como un problema de salud pública por su dimensión, por los costos que implican y por su impacto en los individuos, las familias, las comunidades y la sociedad en términos de un sufrimiento que va más allá de las cifras y de la discapacidad que generan” (Rosete 2010).

La importancia de las enfermedades laborales ha ido evolucionando cada vez de forma más extensa, lo que ha producido un aumento en el conocimiento y profundización del tema, impactando, en algunos casos de manera positiva, el ámbito laboral y la calidad de vida

de los colaboradores por medio del fomento del desarrollo personal de los individuos, mientras que, en otros, afectando la salud y bienestar. (Luceño M. Lourdes 2008)

El interés por la investigación de la relación que se tiene el estrés frente a los factores de riesgos en este caso el estrés clasificado como un riesgo psicosocial, son evidentemente los problemas con más dificultades que se generan en el área de la seguridad y la salud en el trabajo afectando de manera notable a la salud de las personas en las organizaciones. (Benavides 2002)

“Cuando los factores psicosociales de la organización son disfuncionales, es decir provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral. Desde este enfoque los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales de riesgo de tener efectos negativos sobre la salud”. (Antonio 1998, P. 1998)

“De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es, el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés. Siguiendo la categorización de cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés tales como: sobrecarga y ritmo, horarios, relaciones interpersonales, relación trabajo – familia”. (Romero E.2000).

En el ámbito laboral se comprueba una estrecha relación entre los factores psicosociales y ergonómicos como riesgo y daño a la salud. El estrés relacionado con el trabajo sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud físicos y mentales (Bartolomé L. Esther 2001)

“Muy a pesar de que está ampliamente demostrado que los factores psicosociales como el estrés pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores en una organización, aun no se le ha dado la importancia apropiada al tema. Es conocido por algunos medios el incremento de las incapacidades laborales, el ausentismo laboral y las renunciaciones definitivas causadas por estos factores a los que los trabajadores se pueden ver expuestos”. (Valdés Miyar 2007)

La presente investigación, podrá ser considerada como base para optimizar el programa de vigilancia y salud Mental priorizando el aspecto psicosocial en este caso el estrés y aspectos ergonómicos en los trabajadores, creando un impacto favorable sobre ellos, teniendo en cuenta esta realidad y el aumento de trastornos mentales a causa de estos factores sobre los cuales no se implementan programas efectivos de promoción y prevención de las enfermedades laborales de todo lo anterior descrito surge el siguiente interrogante (T 1995) (Ballesteros. B 2006).

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en los docentes del ciclo I del colegio de la universidad libre Bogotá DC?

2.OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

¿Identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en los docentes del ciclo I del colegio de la universidad libre?

2.2 Objetivos específicos

- Enunciar los factores de riesgo psicosociales más frecuentes que se presentan en el ámbito laboral y su puesto de trabajo.
- Indicar la influencia que genera el estrés en las enfermedades laborales
- Relacionar los aspectos psicosociales con las enfermedades laborales.

3. JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que el “estrés laboral por definición, es la reacción que puede presentar una persona por exigencias y/o presiones en su ámbito laboral, lo cual pone a prueba su capacidad para afrontar la situación” resulta importante desarrollar investigaciones dentro de un marco contextual que tengan como trasfondo la intención de transformar la realidad de los trabajadores de las diferentes empresas, ya que las situaciones de estrés generan individuos con constante sintomatología enfermiza y desmotivación, lo cual llevara a la empresa a bajar sus metas propuestas en cuanto a competitividad en el mercado y un incremento en gastos médicos para sus empleados. (Benavides 2000, Mañas M.A 2007, Colombia 2008)

De acuerdo con lo anterior es relevante la realización de la presente investigación por que contribuirá en la minimización de los riesgos laborales que genera el estrés proponiéndose estrategias para que los trabajadores aumenten el nivel de productividad.

En este sentido este proyecto quiere brindar un concepto diferente a las empresas para el desarrollo óptimo de su equipo de trabajo y planes de contingencia enfocados a la evaluación de posibles riesgos para la salud brindando de forma oportuna la información y capacitación, logrando así disminuir las incidencias de las patologías desarrolladas por reacciones ante el estrés laboral. (Susana 2002)

“Dado que la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud”. (Justicia 1992)

“Algunas de las características que podemos encontrar en los diferentes puestos de trabajo que generan estrés son, el exceso o por el contrario la carencia de trabajo, la monotonía en el puesto desempeñado, el plazo corto para realizar algún informe lo cual genera una jornada de trabajo mucho más extensa, entre otros”. (Campos 2006).

7. MARCO TEORICO

El termino salud fue definido en 1946 por la organización mundial de la salud (OMS) como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, la salud laboral pretende fomentar y mantener el más alto nivel de los trabajadores y prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud.

La salud laboral es el resultado de un proceso de desarrollo individual de la persona que puede ir aumentando o mermando en función de las condiciones que lo rodean. Los objetivos de la salud laboral son la prevención de la enfermedad profesional. [Boada, Grau y Ficapal,2012, p.16].

Los riesgos laborales de carácter psicosocial han recibido más atención en la legislación y en las políticas de prevención de riesgos y salud laboral, de forma específica, se establece esa directriz, la obligación del empleador garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para ello, el empleador tiene la obligación de evaluar y prevenir los riesgos laborales incluidos los de carácter psicosocial. (Cox y Rial 2000).

Una adecuada prevención de los riesgos psicosociales requiere de un análisis riguroso, determinando las causas que permitan su evaluación y prevención. Este tipo de cuestiones se han venido abordando en los estudios realizados sobre el estrés laboral. Existe una tradición de casi un siglo en la investigación sobre el estrés y durante la mayor parte de ese periodo también sobre el estrés laboral, de hecho, en las últimas décadas el cuerpo de

conocimientos conseguido ha dado lugar al surgimiento de la psicología de la salud laboral (Fullagar y Hatfield, 2005).

Durante más de medio siglo, la investigación sobre el estrés laboral, se ha basado en supuestos cuyas limitaciones han sido señaladas recientemente en primer lugar, esa investigación ha presentado atención casi exclusiva a los aspectos negativos del estrés, es decir el distrés y su incidencia en el deterioro de la salud y bienestar. En segundo lugar, ese fenómeno se ha naturalizado se ha considerado como desorden negativo entre la persona y el trabajo. En tercer lugar, se han analizado las emociones y las respuestas afectivas han sido analizadas sobre todo en su dimensión negativa. (lazarus,1993). En cuarto lugar, se han estudiado las respuestas de afrontamiento reactivo y su eficacia para controlar los efectos negativos del estrés.

De acuerdo con la definición de estrés varios autores determinan los siguientes conceptos:

El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. (M. 2014) El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo

aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras (Terrass 1995), muchos utilizan la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil tanto para

investigadores como científicos definir claramente de qué están hablando, cuál es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos.

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento para la empresa.

Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral.

A la hora de abordar el estrés en el colegio de la Universidad Libre, sintetizamos lo dicho por Martínez Selva en su obra: Estrés laboral – guía para empresarios y empleados-; en tres ejes generales de gestión en: el primero tiene que ver con la estrategia general de las empresas, contemplando el cumplimiento de los fines corporativos y su cultura. El segundo se centra en ámbitos pertenecientes al área de recursos humanos, como es la satisfacción laboral, el clima laboral y la motivación en el trabajo. El tercer eje se refiere a la comunicación interna como uno de los aspectos esenciales de la detección y disminución del estrés laboral. La prevención se basa en quejas específicas o en datos de ausencias, rotación de personal, bajas médicas, indicadores de salud laboral general, de clima o satisfacción laboral o procedente de la evaluación del personal. Se comienza con la identificación de los estresores: condiciones físicas, ajustes al puesto de trabajo o problemas de rol, entre otros, para actuar sobre ello. La detección del estrés en los trabajadores y su relación con la

organización del trabajo puede indicar problemas de organización que la dirección puede analizar y proceder, en su caso, a modificar: estructuras o procedimientos, variedad en las tareas, disminución en la carga de trabajo, cambios temporales de horarios, flexibilidad, claridad en los roles laborales, entre otras. (Fernando 1993, Crespo Maria 2010).

Así pues, si bien la investigación acerca de las problemáticas psicosociales que afectan a los educadores parece ser notoriamente escasa, el vacío teórico en lo que respecta a los saberes y habilidades que puedan poseer los docentes para evitar o superar dichas problemáticas es mucho mayor, en este sentido, la presente investigación pretende describir las enfermedades mentales más comunes en la profesión docente.

7.1 Síndrome de Burnout: “El término Burnout es de origen anglosajón y traducido al español significa “estar quemado”. El psicólogo estadounidense Freudenberger (1974) describió el Burnout como “la sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador”., para dar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (organizaciones de voluntariado, sanitarias, de servicios sociales, educativos, etcétera) que trabajan en contacto directo con los usuarios (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etcétera) . El "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) de Gil Monte, permite evaluar el Burnout mediante el abordaje de cuatro dimensiones”:

7.2 “Ilusión por el trabajo. Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. Cuando se pierde la ilusión por el trabajo, la persona empieza a evaluarse negativamente, a desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo sintiéndose insatisfecho con su desempeño laboral”.

7.3 “Desgaste psíquico: Es la aparición de agotamiento emocional y físico como consecuencia directa del trato diario con personas que presentan o causan problemas. Implica la incapacidad de dar más de sí mismo en términos emocionales y afectivos y existe una sensación de agotamiento de la energía”.

7.4 “Indolencia: Se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes o las personas de la organización. Se muestra insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los usuarios. Hay presencia de sentimientos de carácter negativo hacia las personas a las que se les brinda el servicio y se manifiesta como maltrato y actitudes de endurecimiento afectivo y deshumanización”.

7.5 “Culpa: Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con la que se establecen relaciones laborales. En Colombia, algunas investigaciones han evidenciado la relación del síndrome de Burnout con la docencia. En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban Burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de Burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentaran niveles altos en cinismo (o Despersonalización) y el 31 % reportaran un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de Burnout.⁴⁹ Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la

satisfacción personal (16.34 %). Acoso laboral (Mobbing) Es una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral. En los años `80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”

7.6 “Estrés: El estrés es la respuesta automática y natural del cuerpo ante las situaciones que resultan amenazadoras o desafiantes del entorno social, en constante cambio, exigiéndose continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria; en general se tiende a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas de la interacción social de los individuos, cuando en realidad la comprensión que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y de las respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, la salud y el desempeño académico o profesional, e incluso las relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas”.

7.7 “Depresión: La depresión consiste en una enfermedad tratable, que afecta básicamente al estado de ánimo del individuo que la padece, provocando una profunda sensación de tristeza que hace disminuir la autoestima personal y que bloquea psíquicamente a quien la padece, dentro los sistemas de esta enfermedad se hallan; Tristeza patológica,

Desgano, Ansiedad, Insomnio, Alteraciones del pensamiento, Alteraciones somáticas, Alteraciones del comportamiento, Modificaciones del apetito y del peso, Pérdida del placer, Culpa excesiva, Pensamiento suicida y Disminución de la energía. Frente a situaciones de enfermedad mental se hace complejo diagnosticar a un docente que presente alguna sintomatología o padecimiento con estas características, sólo es detectable la enfermedad cuando el entorno familiar o profesional advierte anomalías en las actitudes o comportamientos del sujeto, por lo que es muy probable que un educador con problemas reaccione frente a éstos con un proceso de somatizaciones lo que conlleva a poner en juego sus mecanismos de defensa, de cuyo abuso se derivan la inhibición, astenia, toxicomanías, etc. Estos hechos llevan a los siguientes interrogantes ¿Constituye la docencia una profesión de alto riesgo" relacionada con el surgimiento de enfermedades profesionales asociadas a la actividad por la carencia en el bienestar laboral con alta incidencia en la salud? O bien: ¿existe una relación de los riesgos psicosociales intralaborales con el estrés que afecta la salud de este ramo? Como las situaciones en las que el ejercicio docente puede comportar resultados adversos o negativos son frecuentes, es necesario prestar atención a esta cuestión, ya que puede afectar seriamente el nivel de auto concepto y autoestima del profesorado, con las correspondientes consecuencias para las partes del proceso educativo. En la sociedad contemporánea, los profesores se enfrentan a unas circunstancias dinámicas que les obligan hacer mal su trabajo, enfrentándose a crítica negativa que descomponen la actividad docente

y que se les considera como los responsables directos de los fallos del sistema de educativo. El continuo avance de las ciencias y la necesidad de incorporar nuevos contenidos de enseñanza como lo es la seguridad y salud en el trabajo impondrán retos que giran hacia

una renovación permanente, en la que los profesores tendrán que aceptar profundos cambios en la concepción y el desarrollo de su profesión, al no tener conciencia de estos grandes cambios el impacto será más negativo que positivo en el gremio docente, lo que puede producir desmejoras en la calidad de la educación”.

“Actualmente se sabe que la forma de una organización empresarial y las condiciones internas de trabajo tienen una influencia sobre el estado de salud de quienes laboran al interior de las organizaciones; influencia que puede verse reflejada en el estado de salud mental y puede afectar tanto el desarrollo de la actividad laboral como la calidad de vida de los individuos. Los factores psicosociales pueden impactar favorablemente o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

El estudio de los factores de riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral no es nuevo, aunque sí la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo”.

“Según la Organización Mundial de la Salud, (OMS) la salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

“Hoy, los factores de riesgo psicosocial están presentes en las instituciones de educación en Colombia, que al igual que otros sectores de la economía, han sido afectados por la globalización, la rentabilización de la educación, la implementación de nuevas figuras contractuales y la reestructuración del contrato psicológico laboral, incidiendo en los nuevos retos que deben afrontar sectorialmente en cuanto a la calidad y la internacionalización de la educación, que en los últimos años han llevado a fuertes y profundos cambios en la manera de planificar y operar los programas que ofrecen. El análisis de las condiciones de trabajo y salud del personal docente, presenta características especiales, dado que en este escenario confluyen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas. Las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros”.

“La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), y la UNESCO desarrollaron en el año 2005, un estudio sobre condiciones de trabajo y salud docente en Chile, Argentina, Ecuador, Perú, Uruguay y México; algunos de los resultados encontrados fueron el predominio de formas de trabajo tradicionales, como “hablar mucho, forzando la voz” y “estar de pie muchas horas”, que reflejan típicamente el manejo de metodologías frontales y poco participativas, En Colombia, en el departamento de Antioquia, se reveló que para el primer trimestre del año 2004, las enfermedades más prevalentes en profesores fueron: los trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos), los osteomusculares (lumbago), gastrointestinales (gastritis, enteritis), infecciosas y, finalmente, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos

trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo”.

Lo anterior indica que ya existen factores de riesgo psicosocial que están afectando la salud física y mental en muchos contextos laborales, especialmente en el sector educativo. Los docentes están en contacto directo con niños y adolescente razón por la cual sufren la presión constante dada la responsabilidad por el cuidado y bienestar de éstos, de posibles reclamaciones o inconformidades de sus padres, puesto que realizan supervisión permanente a sus hijos y a quienes les orientan las actividades recreativas, sumado a determinadas condiciones extralaborales pueden desencadenar síndrome de burnout y generar la presencia de factores de riesgo psicosocial que afecten el desempeño del trabajador.

Los riesgos en general se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental, generando repercusiones en la salud física de los trabajadores, que son más notables en la salud mental, si bien es cierto no puede hacerse una diferenciación específica y precisa por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales, que para algunas fuentes puede estimarse en hechos violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que

pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales que llevan a trastornos mentales de importancia como se ha descrito 44 anteriormente. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para suicidas

suelen estar entre las más comunes, el trastorno de estrés postraumático se evidencia con mayor frecuencia en los contextos laborales, como una enfermedad profesional. El fantasma de la enfermedad mental recorre las aulas de miles de maestros y rectores en Colombia. En Bogotá, por ejemplo, cada dos días un maestro solicita incapacidad por ansiedad, miedo, angustia, entre otros problemas, que no entran en la lógica de los tratamientos de las EPS, que se niegan a incapacitar por problemas psicológicos y que dilatan la posibilidad de remitir a un especialista a quien consulte por estas causas. (Rondero, 1998).

4. MARCO REFERENCIAL (ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS)

En relación a las fuentes consultadas se pueden relacionar los siguientes antecedentes investigativos:

1.FACTORES LABORALES PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO PUBLICO DE MANIZALES (COLOMBIA) El objetivo de este estudio es el de profundizar en la calidad de vida laboral

y el impacto que tiene en los trabajadores un clima organizacional y un ambiente de trabajo optimo o por lo contrario si existen falencias y de esta manera determinar sus causas, en este caso utilizaron un estudio transversal con una muestra de 89 trabajadores. El estudio determinó los factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud, el 55% perciben una óptima calidad de vida laboral, el 11% satisfacción laboral. Los trabajadores perciben bastante carga de trabajo, mucha motivación intrínseca y un nivel medio de calidad de vida. Se encontró que algunos trabajadores están insatisfechos con su estabilidad en el empleo y con el salario que reciben.

2. FACTORES PSICOSOCIALES DE ORIGEN LABORAL, ESTRÉS

Para esta revisión se acoge la definición del Ministerio de Protección Social (2010), por cuanto es comprensiva del individuo en los ámbitos laboral y extra laboral, al tiempo que incorpora el concepto de estrés laboral como efecto mediador en la enfermedad profesional, que puede afectar de diversas maneras uno o varios sistemas de la salud del ser humano. Incluye la temporalidad y la intensidad de la exposición ocupacional que no tienen otras definiciones. Es un enfoque centrado en el proceso salud-enfermedad: desde y para la salud pública.

Se realizó un tamizaje sistemático en el que se obtuvieron 345 resúmenes de artículos de las bases de datos: apa Psyc Net, Hinari (oms), isi Web of Knowledge, Journal of Public Health Policy, Lilacs, Scielo, PubMed y Science Direct.

3. RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y “BURNOUT” EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS

Este artículo tiene como objetivo reconocer que el estrés tiene un vínculo entre el individuo y su entorno que es catalogada como amenazante o de peligro para el bienestar de los trabajadores. Dicha noción pone especial relevancia en los procesos cognoscitivos de un sujeto los cuales permitan dar una valoración positiva o negativa a los eventos frente a los que interactúan

Concluyen que el estrés laboral trae a colación al individuo como foco principal del estrés una experiencia individual que puede estar influenciada por fenómenos sociales el cual permite analizar las experiencias compartidas por diferentes grupos. (Peiró 2001).

Según Barbosa L. (2009), se identificaron las principales características del trabajo y de la organización que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en los docentes universitarios de los países de América Latina, retomados por esta investigación, entre las que se encuentran: multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas.

4. REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

En el artículo de la revista de psicología para el trabajo, se plantea que Hasta hace algunos años el trabajo docente era considerado una profesión que se

ejercía por vocación, no propiamente un trabajo, un servicio a la sociedad, socialmente reconocido, respetable y sin ningún riesgo para el que lo desempeña. Actualmente, de acuerdo a diversos estudios (Manassero, Vázquez y Ferrer, 2003; Unda, Sandoval y Gil-Monte, 2007;), la docencia es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud, tanto física como mental, de las personas que la ejercen. Este carácter patógeno se agudiza a través de las nuevas condiciones y exigencias que el trabajo académico tiene en la actualidad (más

productividad, nuevos perfiles docentes, cambios curriculares o innovaciones tecnológicas).

El propósito de este estudio fue generar un instrumento válido y confiable para medir factores de riesgo psicosocial en el trabajo como docentes. Se construyó una escala de 66 ítems con cinco opciones de respuesta. Para realizar su validación psicométrica se aplicó a 500 profesores de colegios públicos de entre 21 y 76 años, 331 hombres y 168 mujeres, de nueve instituciones de educación públicas. Se realizaron análisis para conocer el poder discriminativo de los reactivos, la confiabilidad y la estructura factorial. La escala arrojó cinco factores: percepción de inequidad, estudiantes difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos en el trabajo.

5. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ASOCIADOS A ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

El objetivo de esta investigación fue establecer la asociación entre los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo con depresión y ansiedad en el

área administrativa de una institución de educación superior en Pereira, para esta investigación se tuvieron en cuenta como recomendaciones, utilizar estrategias de intervención de los riesgos psicosociales para mejorar la Salud Mental de los trabajadores a través del área de Salud Ocupacional de la institución.

6. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO AFECTAN LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESORES SEGÚN EL TIPO DE FINANCIAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO.

En este artículo identifican que los factores de riesgo psicosocial son variados. Dentro de esta investigación Cornejo (2008) quien analizó el bienestar de los docentes, a partir de los indicadores de agotamiento emocional, distancia emocional, sensación de falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión.

7. RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS EN EL AMBIENTE LABORAL

Definición de estrés: el estrés laboral se definirá como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias, presiones e influencias a las que están expuestos en el entorno en el que se desarrolla. Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en

la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. (Strauss 2014).

8. RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURIDICA Y SOCIAL

El presente artículo pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales en los trabajadores, así como en las empresas a terceros, para lo cual se realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente, finalizando con algunas recomendaciones. (Mayorga 2017).

9. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El objetivo del presente artículo fue analizar las condiciones básicas requeridas para la evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales en contextos organizacionales. Se retomaron los referentes conceptuales principales que se han utilizado para para la identificación de las causas del estrés en el trabajo.

10. ASOCIACIÓN ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS DE PADECIMIENTO DE TRASTORNOS PSIQUIÁTRICOS

El objetivo de este documento fue estudiar el estrés laboral, las fuentes generales y específicas que lo desencadenan, y su relación con los riesgos a padecer trastornos psiquiátricos en docentes. Los resultados ponen en manifiesto que el 27% de los docentes declaran un nivel alto de estrés alto o muy alto y un 36% está en riesgo de trastorno psicológico, superior a lo esperable en la población laboral en general. (guerrero, 2010)

5. MARCO LEGAL

Los lineamientos, políticas y leyes creadas para el docente de instituciones privadas y públicas son totalmente relevantes de conocer para el desarrollo de esta investigación con el fin de reconocer los principios constitucionales que abarcan la labor del educador y a todos los factores en los cuales se encuentran expuestos. Entre la normatividad colombiana se encuentran las siguientes:

- Resolución 2646 de 2008, por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

El Ministerio de la protección social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de que las confiere el artículo 83 de la ley 9 de 1979 y el numeral 12 del artículo 2 del decreto ley 205 de 2003.

- Artículo 2 del Decreto 614 de 1984 señala la protección a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual.
- Que en términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989 una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar

y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

- Decreto 1832 por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala el numeral 42 del artículo 1 que las patologías causadas por el estrés.

Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 5. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador.

ARTÍCULO 6. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores.

- **Ley 1010 de 2006.** Más que el cumplimiento de la norma se debe prevenir situaciones que atenten contra la dignidad de la persona, evitar llegar al acoso laboral (conductas persistentes y demostrables) y buscar de manera permanente el bienestar físico y mental de sus colaboradores.

- **LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979.** Por la cual se establecen normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

- ✓ De la organización de la salud ocupacional en los lugares de trabajo Art 111
- ✓ Medicina Preventiva Art 125-Art 127.

- **RESOLUCIÓN 2013 DE 1986.** Emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de salud ocupacional: elección, funciones y obligaciones, entre otros aspectos

RESOLUCIÓN NÚMERO 1016 DE MARZO 31 DE 1989. Por la cual los ministros de trabajo y seguridad social y salud reglamentan la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

DECRETO LEY 1295 DE 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos Profesionales con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

- **DECRETO 1477 de 2014.** Nueva tabla de enfermedades laborales Del Art 1- Art 5 se establecen los criterios para tener en cuenta para la clasificación de las enfermedades laborales; teniendo en cuenta: 42 Agentes de riesgo/Factores de

riesgo ocupacional Ocupaciones de riesgo Enfermedades (Aquellas derivadas de los 2 aspectos mencionados)

- **DECRETO 1072 DEL 2015** Decreto único reglamentario del sector trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL

Condiciones de trabajo. Son todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes y servicios.

Consecuencias. Se refiere a las alteraciones negativas en el estado de salud de las personas, así como en las finanzas e imagen de la empresa. (SURA 2018).

Efectos en la salud. Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sean en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (Instituto de Seguridad Laboral Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Enfermedad profesional. Es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para ser considerada como Enfermedad Profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte. (Instituto de Seguridad Laboral Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Estrés. El estrés puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido. (Sanitas, 2018).

Factor de riesgo. Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. (SURA 2018).

Incapacidad. Pago realizado mediante una ODI/OPI, cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte. (SURA 2018).

Ley. Norma de carácter obligatorio expedida por el poder legislativo - Congreso de la República. (SURA 2018).

Mental. Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la concentración, la variedad de tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Decreto 614 de 1984)

Peligro. Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

Riesgo. La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo. (SURA 2018).

Riesgo psicosocial. Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Martín y Pérez, 2007).

Como ya hemos señalado, el entorno de trabajo psicosocial puede tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores. Los trabajadores que padecen estrés laboral pueden llegar a desarrollar problemas de salud. Los efectos negativos sobre el trabajador individual, repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad.

Para el trabajador individual, los efectos negativos pueden ser, entre otros,

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Disminución del rendimiento.

Salud. Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (O.M.S)

Salud laboral. (Según la OIT y la OMS), la salud laboral es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo"¹. Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud.

Seguridad laboral. El término seguridad laboral define el conjunto de medidas y actividades desarrollables para minimizar o eliminar completamente los riesgos derivados del trabajo. Este conjunto de medidas permite por tanto reducir la siniestralidad laboral. (GSL servicios de prevención 2018).

Trabajo. "Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Artículo 5 del código sustantivo del trabajo).

8. HIPÓTESIS

Existe correlación negativa entre la influencia de los factores de riesgo psicosociales y el estrés entre el gremio de los docentes del colegio de la Universidad Libre, por lo cual los estudiantes de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Unitec brindan un abreboca de las diferentes afectaciones psicosociales de los mismo, entre las cuales se encuentran ansiedad, miedo, angustia y estrés.

Según (Rojas 1992), las hipótesis desempeñan un papel importante en el proceso de investigación, ya que sirve como herramienta para lograr conocimientos en los cuales se pueden basar. Este se utiliza como una excelente herramienta ya que favorecen al progreso científico, por lo que se puede considerar como elementos indispensables. (Fernández y Baptista 2003).

Según (Campenhoudt, 2000), las hipótesis proveen a la investigación un hilo conductor bastante eficaz, el cual proporciona una guía en el proceso de la recolección de datos con el fin de observar y evidenciar lo que el investigador postula.

la hipótesis es una respuesta tentativa a la pregunta de investigación. Por lo tanto, una hipótesis es una proposición provisional, una presunción que requiere verificarse (Baena, 2005), siendo una suposición científicamente fundamentada y novedosa (Gómez, 2006).

En esta investigación se plantean tres hipótesis, que consta de una hipótesis de trabajo, nula y alternativa.

8.1 Hipótesis de trabajo

Cuando se realiza una hipótesis de trabajo lo primordial no es que explique el proceso verídicamente, sino que suministre datos que permitan seguir analizando el proceso de investigación

La hipótesis de trabajo es uno de los primeros supuestos que se hacen al principio de la investigación; se convierte en hipótesis real o científica después de su precisión, y sirve para explicar todos los hechos recolectados, hechos que pretende demostrar.

En este caso la hipótesis de trabajo será:

Los factores de riesgo psicosocial asociados con el estrés en los docentes del ciclo I de la universidad Libre.

8.2 Hipótesis nula (H₀)

En lo que se refiere a la hipótesis nula (Talaver, 2001) afirma que es la negación de la hipótesis de investigación. Su utilidad consiste verificar si la investigación se puede realizar.

Específicamente en esta investigación, la hipótesis nula será:

No se determinará ninguna causa de los factores riesgo psicosocial relacionados con el estrés los docentes del ciclo I de la Universidad Libre.

8.3 Hipótesis alterna (H1)

Consiste en proponer otra solución al problema planteado y que no se contradiga con el marco teórico, Ibáñez, B. (2005). “Conclusión procedente y rechaza la hipótesis nula. Cuando a partir de la indagación de la muestra existe suficiente evidencia de que es inexistente, se rechaza la hipótesis nula”

Para este caso la hipótesis alterna será:

Los factores de riesgo psicosocial no esta relacionado con la aparición del estrés en los docentes del ciclo I de la Universidad Libre.

9.MARCO METODOLÓGICO

9.1 Diseño y tipo de estudio

Según la metodología de Hernández Fernández y Baptista (2003), hay estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Se empleará un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, el cual permite establecer y analizar los resultados de los factores de riesgo psicosociales y su relación con el estrés en los docentes del ciclo I del colegio de la universidad Libre Bogotá D.C.

9.2 Población y muestra

Para el estudio la población estará conformada por 50 docentes de preescolar y primaria del colegio de la Universidad Libre en Bogotá D.C, la muestra se realizará a aquellos docentes que cumplen los criterios de inclusión establecido dentro del tamaño muestral.

9.3 Tamaño de la muestra

Se seleccionarán a 50 docentes mediante la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional y se le aplicaran las encuestas de factores de riesgo psicosocial intralaboral y del estrés, las cuales fueron diseñadas por el Ministerio de Salud y protección social y la Universidad Javeriana, del cual se realizará el respectivo estudio y análisis.

9.4 Criterios de inclusión y exclusión

Debido a que es una población heterogénea, no se aplicarán criterios de exclusión asociados a variables como género, edad o nivel de formación, pues el objetivo del estudio es establecer los factores de riesgo intralaboral y su incidencia en la personas objeto de estudio, de acuerdo a una serie de condiciones demográficas y socioeconómicas que el instrumento (encuesta) será la base para hacer el análisis pertinente, en cambio se usará como criterio de inclusión y clave para el estudio, la antigüedad en el cargo, para los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación y el análisis posterior será clave para el objetivo del estudio.

9.5 Instrumento

Para este estudio se utilizará la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales desarrollada por el Ministerio de salud y protección social establecido a partir de la resolución 2646 de 2008.

Este instrumento está diseñado o comprendido de 8 módulos que se pueden aplicar tanto total como parcialmente. para efectos de este estudio se utilizará con la muestra los siguientes:

1. Datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

9.6 Procedimiento de la recolección de la información

Este procedimiento se llevará a cabo siguiendo los lineamientos establecidos en el protocolo determinado por la resolución 2646 de 2008 y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

9.7 Fuentes de Información

Para el desarrollo de la de la investigación se utilizará como fuente primaria el protocolo y batería diseñada por el ministerio de salud y protección social desarrollada en el

2010, como lo ordena la resolución 2646 de 2008, sin embargo, dicho protocolo está constituido por cuatro etapas a tener en cuenta:

1. Aplicación de la batería de encuestas relacionadas
2. Análisis psicosocial de los puestos de trabajo
3. Entrevistas para la evaluación de factores de riesgo intralaboral
4. Grupos focales para la evaluación de riesgos psicosociales intralaborales.

De estos cuatro pasos en esta investigación solo se realizará el paso o etapa número 1 el cual gracias al instrumento (encuestas) que se aplicará aportando información amplia y suficiente para determinar un diagnóstico sobre los factores de riesgo psicosociales que estén afectando a la población estudiada y con lo cual se alcanzarán los objetivos de esta.

9.8 Análisis y procesamiento de la información

Para este paso se aplicarán recomendaciones e indicaciones de la resolución 2646 de 2008, en donde se establecen que desde la aplicación de la batería hasta el procesamiento de los resultados debe hacerse por un experto “psicólogo con especialización en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente.”

9.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se contemplarán aspectos éticos contenidos en la declaración de Helsinki y la declaración de Singapur sobre la integridad científica,

además de la contenida en la resolución 8430 de 199, bajo la cual se establece que esta investigación es una investigación sin riesgo en la medida en que no se manipularon ni experimentaron con variables físicas, sino que solo se valoraran aspectos o variables de índole psicosocial.

Por otra parte, se garantizarán principios de honestidad, sensatez y veracidad, bajo los cuales el equipo de investigación se comprometió a mostrar la realidad de los hallazgos encontrados sin manipular algún resultado. De igual forma se contempló el uso de consentimiento informado como medida ética de respeto a autonomía de los participantes.

Finalmente, se tendrá en cuenta los parámetros de la resolución 2646 de 2008, en la que se establecen tres lineamientos fundamentales para el manejo de la aplicación de la batería:

1. Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos
2. Reserva de la información y consentimiento informado
3. Integridad de los instrumentos aplicados.

Se garantiza el cumplimiento de estos tres aspectos, el segundo aspecto se garantizó mediante un compromiso escrito con la institución donde se lleva a cabo la investigación, con el cual se estableció que la información sería manejada de forma confidencial y estrictamente para los fines investigativos y cada voluntario encuestado firmará un acuerdo brindando su consentimiento para participar en la investigación

El tercer aspecto se controló utilizando los instrumentos de evaluación de la batería, tal cual como fueron diseñados y que es una recomendación metodológica establecida por el Ministerio de Salud y protección Social para su uso y la obtención de resultado veraces y confiables.

9.10 Socialización de los resultados

La presente investigación será realizada exclusivamente con fines académicos y será usado para realizar un estudio de seguridad y salud en el trabajo bajo toda la confidencialidad pertinente.

9.11 Variables de estudio

Demanda psicológica: se refiere a los aspectos contables y de tareas desarrolladas, como la magnitud del trabajo y el tiempo que se tiene para la realización de las actividades.

Apoyo social y liderazgo: se entiende a las relaciones interpersonales y las relaciones con superiores, la entrega y disposición como grupo para el desempeño funcional.

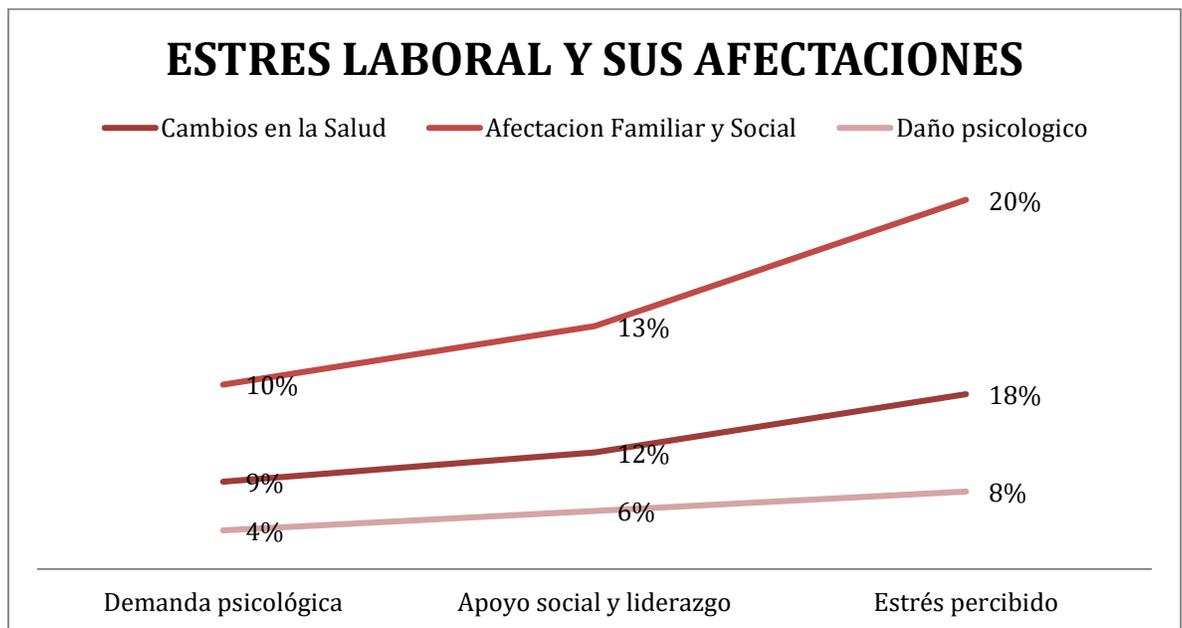
Estrés percibido: hace referencia a los cambios emocionales que se generan ante las situaciones y la capacidad de afrontarlas que eleve el nivel de estrés experimentado.

por último, después de todos los aportes que se han plasmado sobre el estrés y el debate en el trabajo con los factores predominante en la salud, los cambios para la

intervención de las patologías proporcionan un cuestionamiento frente a la herramienta para la actualización y mejora en los trabajadores y su calidad de vida.

10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se evidencia como cada uno de los factores psicosociales generan cambios significativos frente a la activación del estrés siendo así asociada directamente con la demanda de trabajo y el apoyo social, otro de los factores que genera grandes cambios en la salud de los trabajadores es el tiempo que tarda en el trabajo, ya que esto afecta el ámbito social y familiar de los mismos, esto genera alteraciones en la convivencia del hogar y provoca un acumulo de estrés que se refleja acorto y largo plazo desencadenando fisiopatologías considerablemente peligrosas.



Se evidencia la prevalencia en los cambios en la salud de los trabajadores con respecto al estrés percibido, el ámbito familiar también se ve altamente afectado ya que las personas

que manejan estrés laboral dejan de lado su hogar y tiempo de calidad con los miembros de este.

| Niveles de percepción de estrés | Cantidad de directivos | Por ciento (%) |
|--|-------------------------------|-----------------------|
| Bajo | 5 | 23% |
| Medio | 18 | 31% |
| Alto | 2 | 46% |
| Total | 25 | 100% |

En la tabla anterior se puede ver los niveles de la percepción del estrés respecto a la cantidad de trabajadores y el porcentaje que se encuentra en cada nivel, en el nivel medio podemos ver la cantidad de personas tan elevada para el número total de la muestra que se sacó para la investigación

12. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados se debe resaltar la presencia del estrés percibido y su relación con los factores de riesgo expuestos anteriormente lo cual es coherente con diferentes estudios realizados anteriormente sobre el estrés y sus alteraciones, se pueden exponer factores como lo son el apoyo social frente a las demandas psicológicas, ya que a mayor críticas de superiores mayor estrés se generará en el trabajador.

Así mismo en el tiempo que se tiene disponible para el desarrollo del trabajo y su magnitud de trabajo aumentara los niveles de estrés, por otro lado en algunas empresas se maneja el trabajo y desarrollo de las actividades bajo estrés ya que en algunos caso se evidencia que la exigencia por los pares y líderes fomentaran el trabajo coordinado, la entrega

del equipo para la elaboración de la actividad y la comunicación entre los mismos, ya que la alta carga se obtiene del uso de las nuevas tecnologías.

En cuanto a los trabajadores existen personas que generan o desarrollan mayor afectación y vulnerabilidad ya que su desequilibrio puede llevar a dos consecuencias ya sea afectación familiar o un reto necesario para sacar la mejor versión del trabajador frente a la demanda de trabajo.

Cabe resaltar que el estrés laboral por condiciones de trabajo, tiempo laboral, ejecución de labores, tipo de condiciones del trabajo, o la zona de trabajo desarrolla grandes incidencias en enfermedades coronarias y afectación directa a la salud psicológica generando inestabilidad emocional, inseguridades, baja autoestima e incluso deserciones laborales.

Es necesario que las organizaciones consideren posibles cambios en los aspectos del trabajo como lo son la carga laboral y el plazo razonable de entrega de trabajo, así como la posibilidad de liderazgo y autonomía en diferentes grupos laborales, flexibilidad en los horarios laborales o bonificaciones motivadoras para el trabajador, de manera que se busque evitar las consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras.

Los ausentismos laborales por motivos de salud se han incrementado ya que están en relación directa con enfermedades cardiovasculares y coronarias lo cual conlleva a un riesgo de muerte por enfermedad, que en nuestra época constituye uno de los mayores factores de muerte en varios países.

En algunas entidades o empresas se ha buscado implementar un sindicato el cual se encarga de velar por los derechos de los trabajadores ya que se conforma por los mismos trabajadores

al igual que el cumplimiento adecuado y eficaz de sus deberes como se cita en el **artículo 39 de la Constitución Política de Colombia**

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública...”

Existen tablas de priorización de los aspectos domésticos y familiares jerarquizando las actividades básicas de una sana reproducción cotidiana en una persona del común como se puede ver en esta tabla realizada por Teresa Torns.

11.CONCLUSIONES

En el ámbito laboral es muy importante tener en cuenta el estrés y su relevancia ya que los trabajadores pueden generar reacciones diferentes según la magnitud de los sucesos inesperados. Existen personas que reaccionan a los diferentes eventos de manera amenazante, pero por el contrario existen otras que en la misma situación pueden pasar desapercibidas, generando una activación de mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad.

Se debe conocer los factores probables de daño en la salud física y psicológica que logran alterar y desequilibrar las capacidades del trabajador para responder y manejar el desarrollo de la actividad laboral.

El incremento de las horas laborales o la cantidad de labores desencadena ansiedad y posible depresión en los trabajadores, lo cual conlleva al deterioro de la actividad laboral y la salud de los mismos e incluso la depresión desemboca en problemas o afecciones

psicológicas. Las enfermedades laborales generan un gasto adicional a la empresa o entidad en la cual labora debido a la falta de promoción y prevención para dar una alerta a los trabajadores evitando la mala manipulación y manejo del puesto de trabajo que desempeña.

La exigencia laboral, la cantidad y el tiempo en el que se desarrollan las actividades disminuye el espacio en familia lo cual proporciona problemas en el hogar (pareja, hijos y padres), afectando la concentración y el pensamiento crítico en horario laboral.

El juicio y la toma de decisiones generan presión en los trabajadores cuando las responsabilidades recaen en una sola, llevando a un deterioro cognitivo ya que hablamos de la disminución en la capacidad y rendimiento en las tareas y actividades, la dificultad en la concentración se debe a la magnitud del estrés y el cansancio tanto mental como físico, provocando gran dificultad para atender o administrar ciertas responsabilidades.

Los trastornos del sueño o el insomnio es una de las consecuencias de mayor prevalencia ante el estrés ya que el cerebro no logra llegar a la calma y tranquilidad para poder descansar las horas necesarias para relajarse y cumplir con sus deberes, los trastornos sexuales o alteraciones se ven de igual manera afectadas ya que la obtención de placer para ser disfrutada en su máxima expresión se debe hacer con cuerpo y mente descansadas y con un nivel óptimo de energía por tanto el estrés provocara disfunción eréctil, disminución del apetito sexual y eyaculación precoz.

Entre las consecuencias físicas del estrés laboral podemos encontrar hipertensión arterial, enfermedades del corazón, o incluso arritmias. La pérdida de cabello es una de las

consecuencias más notorias que se encuentran ligadas con el estrés, al igual que el aumento de la posibilidad de sufrir una lesión por cansancio fatiga o falta de concentración.

Por otra parte, se evidencia el aumento en el número de trabajadores que adquieren una baja laboral por parte médica debido a alguna enfermedad, el absentismo laboral, la disminución de la productividad entre otras, por lo cual es indispensable que la empresa tome decisiones frente a la promoción y prevención para mantener buena salud y calidad de vida en sus trabajadores evitando a largo plazo gastos mayores en salud.

13. RECOMENDACIONES

Concluida la investigación, se debe considerar una investigación sobre cada una de las enfermedades desencadenadas por el estrés y se propone:

- Extender el estudio de las consecuencias que genera el estrés laboral en los diferentes aspectos de la vida cotidiana.
- Analizar a fondo las estrategias de las empresas para la disminución del estrés laboral.
- Trabajar en pro de la mejora del trabajo en equipo y la disminución de la cantidad de labores que no corresponden al puesto desempeñado.
- Extender la investigación a las patologías comunes frente al desempeño laboral para saber su prevención y/o manejo.

BIBLIOGRAFÍA

- Antonio, N. P. (1998). "El estrés laboral." Icade: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales: 179-204.
- Alvarado R, Pérez-Franco JM, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N. y Aranda W. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Rev. Méd. Chile 2012; 140: 1154- 1163.
- Ballesteros. B, M. A., Caycedo Claudia (2006). "El bienestar psicológico definido por asistentes a un Servicio de Consulta Psicológica en Bogotá, Colombia." Universitas Psychologica 5.
- BAENA, G. (2005). Metodología de la Investigación. Octava reimpresión. Publicaciones Culturales. México. (p. 139).
- Barbosa, L.C., Muñoz, M.L., Rueda, P.X. y Suárez, K.G. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología, 2 (1) (pp. 21-30). Recuperado 18/12/2011 de: http://www.iberamericana.edu.co/Publicaciones/RevistaIberoPsicologia/R02_ARTICULO2_PSIC.pdf.
- Bartolomé L. Esther, C. V. E., Comas Santiago, Gregori T. Enrique, Mondelo Pedro R. (2001). "Ergonomía 2. Confort y estrés térmico." Edicions de la UPC, S.L.

Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002).

"Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. ." Gaceta Sanitaria
16: 222-229.

Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). "Salud laboral: conceptos y técnicas para la
prevención de riesgos laborales " Masson: 37-48.

Bernardo, M. J. (2017). "Estrés laboral y burnout." Ergonomía y psicología aplicada a la
prevención de riesgos laborales - Universidad de Oviedo: 515-544.

Campos, M. A. (2006). "Causas y efectos del estrés laboral." Universidad de El Salvador, Escuela
de Ingeniería Química.

Colombia, M. d. p. s. (2008). "Definición de estrés laboral y factores psicosociales, Resolución n°
2646 " Ministerio de protección social Colombia.

Crespo Maria, L. F. J. (2010). "Estrés." Síntesis, D.L.

Díaz X. y Mauro A. En E. Ansoleaga; O. Artaza; J. M. Suárez (Eds.) Riesgos psicosociales y salud
mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile. Personas que cuidan
personas: Dimensión humana y trabajo en salud. Santiago de Chile: OPS/OMS; 2012: 146-
164.

Fernando, A. G. (1993). "Entrevista." Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones **9**: 93-96.

González, J. M., Rodríguez. A. (2018). "Los cambios en el entorno y sus repercusiones sobre el mercado laboral."

Hernández Ricardo M., G. A. A., Abril B. Encarnación (2006). "Estrés y salud." Cuestiones de fisioterapia: revista universitaria de información e investigación en Fisioterapia: 1-11.

hodie, Q. (2008). "Excelencia, desarrollo sostenible e innovación." Qualitas hodie: 25-30.

IBANEZ, B. (2005). Manual para Elaboración de Tesis. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. Editorial Trillas. (p. 154).

I., L. d. A. J. (1987). "Ergonomía y productividad." Temas de ergonomía: (I Jornadas de Ergonomía).

Juan, G. G. (1994). Revista Colombiana de Psicología: 100-108.

Justicia, F. (1992). "El estrés." Temas de hoy.

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.

Leka, S. G., A; Cox, T and (2004). "La organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud."

Luceño M. Lourdes, M. G. J. (2008). "Estrés laboral." EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía: 107-110.

M., F. T. C. (2014). "Estrés Laboral en empresas de producción." Universidad de Manizales facultad de Psicología maestría en gerencia de talento humano.

M.M., D. (2010). "Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral." Revista nacional de administración: 71-84.

Mañas M.A, S. C., Boada J, González E, Agulló E. (2007). "La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. ." Psicothema **10**: 395-400.

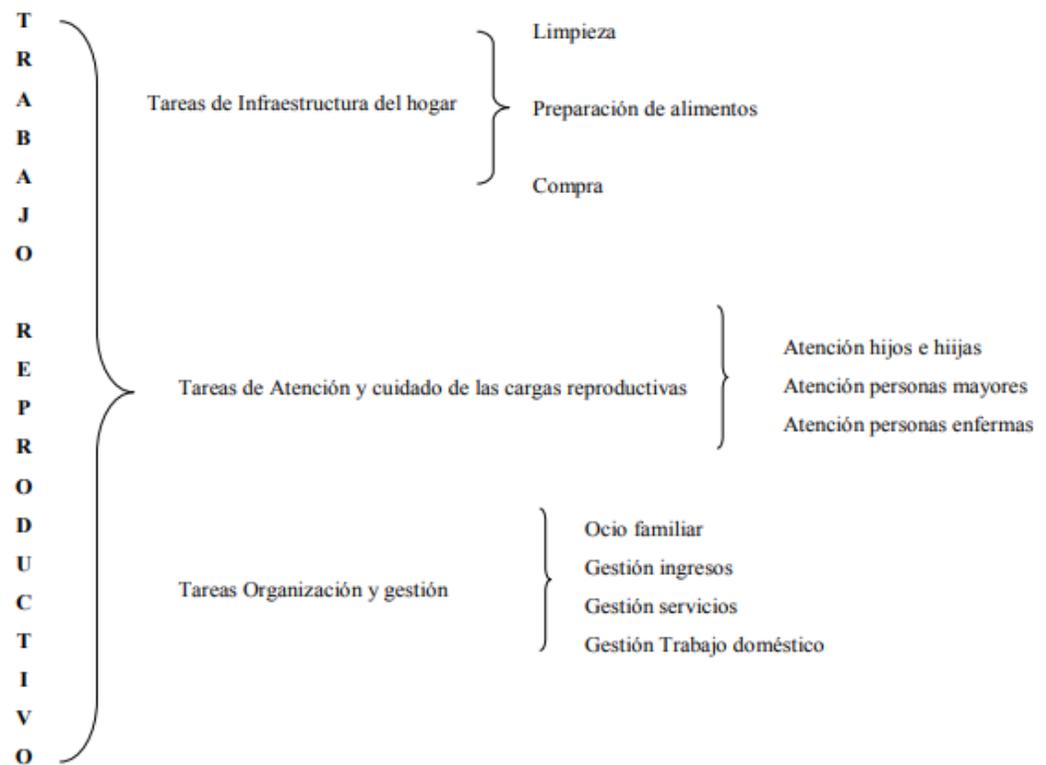
Ministerio de Protección Social, (2006), Código Sustantivo del Trabajo, versión magnética.

Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista seguridad y salud en el trabajo, 1 (13) (pp. 18-38). Recuperado 12/12/2011 de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentación/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

Peiró Silla José María, (2009-2010) "Estrés laboral y riesgos psicosociales Investigaciones recientes para su análisis y prevención"

- P., T. M. V. (1998). "Una batería de cuestionarios para el estudio de estrés ocupacional." Rev Chilena Neuro-Psiquiatría **36**: 159-165.
- Seire, Araujo, Reis. Condiciones de trabajo y salud de los docentes de las escuelas privadas. Rio de Janeiro. Rev. Panam Salud Pública. 2004; 20(1):87
- Susana, M. C. (2002). " Manual de prevención de riesgos laborales: (seguridad, higiene y salud en el trabajo)." Atelier: 765-802.
- T, P. (1995). "Construcción de un instrumento global para medir stress laboral." Tesis de grado para Licenciatura en Psicología. Universidad Diego Portales, Santiago Chile.
- Terrass, S. (1995). "Estres." Ediciones Tutor, S.A.
- Valdés Miyar, M. (2007). "El Estres." Libro de la salud del Hospital Clínic de Barcelona y la Fundación BBVA: 427-434.

Anexos



Fuente: Carrasquer, Torns et al. (1998 : 102)

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DEL CICLO I DEL COLEGIO DE LA UNIVERSIDAD LIBRE BOGOTÁ D.C**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

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

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

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

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

Firma

Laura Bautista C

Nombre Laura Daniela Bautista Cepeda

CC. 1032473155 de Bogotá D.C

Firma

Sandra Milena Rios

Nombre Sandra Milena Rios Zambrano

CC. 28537382 de Ibagué

Página 1