

TE  
363.15  
P84

1

**Factores de riesgo psicosocial en docentes de instituciones  
educativas públicas del municipio de Villanueva- Bolívar**

**Investigador(es)**

**Mercedes Irina Posada Zapata  
Jaqueline Yañez Cabarcas**

**Trabajo para optar al título de  
Especialista en salud ocupacional**

**Universidad de Cartagena  
Facultad de Enfermería  
Postgrado de salud ocupacional  
Cartagena  
2011**

**Factores de riesgo psicosocial en docentes de instituciones  
educativas públicas del municipio de Villanueva- Bolívar**

**Investigador (es)**

**Mercedes Irina Posada Zapata  
Jaqueline Yanez Cabarcas**

**Asesor  
Edna gomez**

**Trabajo para optar el título de especialistas en salud  
ocupacional**

**Universidad de Cartagena  
Facultad de enfermería  
Postgrado de salud ocupacional  
Cartagena  
2011**

### Nota de Aceptación

---



---



---



---



---

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
 CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION  
 ADQUISICION

**Presidente**

Compra \_\_\_\_\_ Donación \_\_\_\_\_ Canje \_\_\_\_\_ U. de C. X  
 Precio \$ 25.000 Proveedor U. de C.  
 N° de Acceso 100144 N° de Ej. \_\_\_\_\_  
 Fecha de Ingreso: DD \_\_\_\_\_ MM \_\_\_\_\_ AA \_\_\_\_\_

Jurado 1

---

Jurado 2

---

Jurado 3

---

**Cartagena, 5 de Marzo 2011**



Con toda gratitud a todas las personas que  
Contribuyeron al éxito de esta investigación  
**Jaqueline y Mercedes**

## Tabla de Contenido

Lista de Tablas .....	5
Lista de Anexos .....	6
Resumen .....	7
1.1 Planteamiento Del Problema .....	8
1.2 Formulación Del Problema .....	10
1.3 Objetivos .....	11
1.3.1 Objetivo General .....	11
1.3.2 Objetivos Específicos .....	11
1.4 Justificación .....	12
1.5 Marco Teórico .....	14
1.5.1 Factores de riesgo psicosociales .....	14
1.5.2 Clasificación de los Factores de Riesgo Sicosociales .....	15
1.5.3 Consecuencias de los factores de Riesgos Sicosocial en Docentes .....	16
1.6 Método .....	19
1.7 Población .....	19
1.8 Análisis Estadístico .....	19
1.9 Criterios De Inclusión .....	19
1.10 Instrumento .....	19
1.11 Procedimiento .....	20
1.12 Aspectos Éticos .....	21
2. Resultados .....	22
3. Discusión .....	24
4. Conclusiones y recomendaciones .....	27
4.1 Conclusiones. ....	27
Referencia .....	29
Anexos .....	34

## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución Sociodemograficas	39
Tabla 2. Distribución por condiciones laborales	40
Tabla 3. Prevalencia de Riesgo Sicosocial	40
Tabla 4. Contenido de la tarea	41
Tabla 5. Relaciones Humana	42
Tabla 6. Organización del tiempo de trabajo	42
Tabla 7. Gestión de Personal	43

## Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Encuesta	34
Anexo 2. Carta de consentimiento	38
Anexo 3. Tablas	39

## Resumen

### Objetivo

Determinar factores de riesgo psicosociales en los docentes de las instituciones educativas públicas del municipio de Villanueva- Bolívar.

### Método

Estudio descriptivo, aplicado a 130 docentes de enseñanza primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas de Villanueva-Bolívar, a través de encuesta para la Evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de Origen laboral.

### Resultados

Participaron 130 docentes, en su mayoría mujeres 75,38%. La prevalencia de riesgo psicosocial en los últimos 12 meses entre los docentes de Villanueva fue de 44,62% (58) en mayor porcentaje los docentes de bachillerato con el 68,97% (40). La evaluación de factores de riesgo sicosocial en el trabajo por contenido de la tarea fue bajo con el 21% (27), por relaciones Humanas fue del 23% (30), por organización del tiempo de trabajo se identifico el 29,91% (39) y como valoración a destacar se valoro Factores de riesgo sicosocial en el trabajo por gestión de personal, en 63,24% (82).

### Conclusión

La prevalencia de factores de riesgo sicosocial en los docentes fue media, guardando relación con condiciones laborales como tiempo laborado en la empresa o en cargos similares y asociada a la dimensión de Gestión del Personal.

### Palabras claves:

Factores de Riesgo, Psicosocial, Docentes, Prevalencia (fuente: DeCs, BIREME)



## 1.1 Planteamiento Del Problema

El trabajo es una de las actividades en la vida del hombre que ofrece múltiples beneficios, tales como la interacción con otras personas, la ejecución de tareas diversas y la oportunidad de dar a conocer las capacidades de cada uno. Sin embargo, cuando éste carece de un adecuado manejo, o alrededor del mismo se crean ambientes perturbadores, puede generar un grado de tensión alto y producir estrés laboral. (1)

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios a cerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud. La atención y la prevención de los efectos adversos del estrés ocupacional suponen su comprensión y su abordaje bajo un modelo sistémico, que permita dar cuenta tanto de la red de factores causales como de los impactos tanto en el nivel subjetivo como colectivo (2) generando niveles de comunicación inadecuada, alteración de los procesos organizacionales y en general un ambiente laboral marcado y caracterizado por la desconfianza, baja estima organizacional y las malas relaciones interpersonales. Todo lo cual se traduce en un pésimo escenario para llevar a buen término la misión de la Institución Educativa y así cumplir con la responsabilidad social de educar y fomentar en un gran número de estudiantes colombianos el pensamiento crítico, analítico y constructivo como herramienta fundamental para el real progreso de un país.

El estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, después de las enfermedades osteomusculares y se ha convertido en un auténtico problema social (3). Entre los factores que contribuyen al mismo se han sugerido las reformas educativas, la gran diversidad de alumnado en un mismo centro, la desmotivación y el déficit de atención del alumnado, la presión social y la falta de apoyo de compañeros y equipo directivo. También existen numerosas evidencias de estresores laborales y sociales asociados con el rol de la mujer en la vida social y laboral. En este caso, se han de considerar las exigencias emocionales o físicas del trabajo y la sobrecarga que representa el trabajo doméstico y el cuidado de la familia en las mujeres. (4)

En el mundo laboral, los problemas de fatiga mental deben abordarse desde el estudio de la totalidad de las condiciones del trabajo, de las exigencias del mismo sobre la persona y de los recursos de ésta para dar respuesta a tales demandas en tales condiciones. (5) El modelo demanda-control-apoyo social, describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los años 80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar los efectos en la salud de los trabajadores. El estrés, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso e intimidación son las causantes referidas en un 18% de los problemas de salud asociados al trabajo siendo más frecuentes los que se presentan en los sectores educativo y de salud. (6)

En España, un estudio realizado en docentes de la ciudad de Lugo demostró que el 66% de los que ejercen la profesión presentaron estrés, el 48% de los profesionales reconocen sufrir estrés cognitivo, presentando bloqueo intelectual, nerviosismo, irritabilidad o angustia; el 48% presenta manifestaciones conductuales; y 47%, somáticas. De igual manera el 45% piensa que su trabajo es desgastador emocionalmente y el 68% opina que tiene que realizar tareas que creen se pueden hacer de otra manera. (7) En México, se identificó que la prevalencia de factores de riesgo psicosocial en docentes fue del 25.9%, de los cuales el 21.6% reporto baja realización en el trabajo y el 80% reporto despersonalización con el trabajo (8).

En el caso de los 130 docentes de Villanueva de las instituciones educativas INSTEVI y Moisés Cabezas Junco los cuales se encuentran vinculados a propiedad con las instituciones, se ha identificado reportes de cansancio, inconformidad, insatisfacciones y fatiga. Según el informe de Yanes J, en esta población la fatiga crónica y la cefalea es la tercera causa de ausentismo detrás de enfermedades endémicas y dolores osteomusculares. Además de ellos se evidencia la exposición de estresores sociodemográficos asociados a ubicación de sus viviendas, ya que el 68% de los profesores viven fuera de Villanueva; condiciones económicas, reformas educativas, concurso (9) El mismo estudio demostró síntomas conductuales además del ausentismo, de incremento de consumo de alcohol, cafeína y/o tabaco en un 11%, alteraciones alimenticias en un 9,8%.

## 1.2 Formulación Del Problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales presente en los docentes de las instituciones educativas públicas del municipio de Villanueva - Bolívar?



## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar factores de riesgo psicosociales en los docentes de las instituciones educativas públicas del municipio de Villanueva- Bolívar

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las características sociodemográficas y laborales de la población de estudio.
- Medir la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial.
- Identificar entre los docentes de primaria y bachillerato cuales reporta mayor prevalencia de factores de riesgo sicosocial.
- Identificar los factores de riesgo sicosocial en el trabajo por contenido de la tarea.
- Identificar los factores de riesgo sicosocial en el trabajo por relaciones Humanas.
- Identificar los factores de riesgo sicosocial en el trabajo por organización del tiempo de trabajo.
- Identificar los factores de riesgo sicosocial en el trabajo por gestión de personal.

#### 1.4 Justificación

Los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por estar presentes en todos los contextos donde se desarrolle el ser humano, son extrínsecos e intrínsecos al individuo, de manera que su potencial de influencia negativa es tal que, en un momento dado un individuo puede llegar a tomar decisiones equivocadas y perjudiciales para su entorno, presionado por un factor psicosocial que puede encontrarse en su esfera social, laboral, familiar u otro contexto que frecuente el individuo (10). Entre los profesionales de mayor exposición a este factor de riesgo se encuentran los docentes, propiciado por la crisis habitual del sistema educativo, el manejo continuo de personas, la dependencia de éxito o fracaso en la educación de un individuo, entre otros factores. Ponen en manifiesto un tema de absoluto interés no solo por la problemática actual sino por el cumplimiento los nuevos requisitos legales aplicables en Colombia.

Recientemente se aprobó en Colombia la resolución N° 2646, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (11). La finalidad de la misma es validar en el contexto colombiano los modelos e instrumentos ya probados en otros países; elaborar mapas con los riesgos más comunes discriminados por ocupaciones, sectores, géneros, etc.; e investigar las relaciones entre riesgos y consecuencias en distintas problemáticas y niveles del funcionamiento humano, contemplando factores moderadores y contextuales. (12)

Se toma el caso de los docentes de las instituciones educativas de Villanueva- Bolívar al identificarse los primeros reportes de fatiga, cansancio, irritación o depresión que muestran al profesional incapaz de hacer frente a la diversidad de tareas, necesidades educativas, atender la diversidad de alumnos (13). Situación que no solo afectan su satisfacción e idoneidad educativa, sino que afectan la calidad de la educación y la de las instituciones educativas. La realización de esta investigación permitirá determinar los factores de riesgo psicosociales en los docentes de las instituciones educativas públicas de este municipio, lo que permitirá ejercer controles preventivos y/o Correctivos.

El análisis y la discusión de los factores de riesgo psicosocial y su evaluación en este entorno laboral, supone un reto tanto en el campo investigativo como en el de la prevención de riesgos laborales. Ya que ejerce un grado de control sobre el cumplimiento legal y la promoción de la salud Ocupacional en el ámbito laboral. Además de ello establece un escenario para que las instituciones educativas de Villanueva apliquen controles de tipo administrativo y operativo para controlar y prevenir la aparición de enfermedades ocupacional.

## 1.5 Marco Teórico

### 1.5.1 Factores de riesgo psicosociales

El comité mixto de la Organización Mundial de la salud OMS - Organización Internacional para el Trabajo OIT lo define como las 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 (13).

A partir de esta definición observamos la existencia de un conjunto de factores, tanto individuales como derivados del medio ambiente de trabajo, que están en continua interacción. El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo que nos ocupan. Las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de los factores de la vida privada. La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores individuales del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades del individuo y, por otra parte, las exigencias del trabajo son factores que podrían crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la Salud del individuo. (14)

### 1.5.2 Clasificación de los Factores de Riesgo Sicosociales

Se han propuestos diversas clasificaciones de los factores de riesgo psicosociales, para el caso de este estudio seguiremos la propuesta por el Dr. Bocanument (15), el cual los agrupa en:

**Contenido de la tarea:** Se refiere al nivel de valoración social o clasificación de la tarea por el grupo de trabajo de la empresa y por el que ejerce la tarea en sí. (16)

- ❖ Monotonía: surge de realizar tareas repetitivas sin apenas esfuerzo y de forma continuada en el tiempo, así como la ausencia de iniciativa personal en la organización de la tarea que se realiza. El trabajo monótono y rutinario efectuado en un ambiente poco estimulante es propio de la producción en masa y determinadas tareas de oficina. (17)
- ❖ Falta de autonomía: imposibilidad de intervenir en los objetivos y políticas de la empresa (18)
- ❖ Sobrecarga: Es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.(19)
- ❖ Funciones ambiguas: Es la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo, en toda la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la empresa es consciente de sus responsabilidades y objetivos genera control frente a las demandas del cargo que le brinda seguridad, tranquilidad y apego a la empresa. (16)

**Relaciones humanas:** Son las interacciones formales e informales existentes entre los miembros de una empresa. El tipo y de calidad de relaciones con los superiores, compañeros y subordinados así como con proveedores y/o usuarios. (16)

- ❖ Dificultad para hablar con los jefes
- ❖ Trato poco amable y cordial
- ❖ Trabajar solo
- ❖ Supervisión despótica y autoritaria
- ❖ Relaciones jerárquicas o funcionales
- ❖ Malas relaciones con los compañeros



**Organización del tiempo de trabajo:** Forma en que se distribuyen en el tiempo las tareas que se deben desarrollar según el cargo (16)

- ❖ Rotación de turnos: Sistema discontinuo: El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno por la tarde. (20)
- ❖ Horas extras es la necesidad de desarrollar tareas en el tiempo adicional a la jornada laboral establecida. (16)
- ❖ Jornada prolongada: mas de las 8 horas de trabajo.
- ❖ Turno nocturno: Relacionados directamente con las implicaciones de las jornadas de trabajo sobre el trabajador, tanto en el ámbito fisiológico, como psicológico o emocional. (16)
- ❖ Trabajar rápido: Es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en las tareas de los trabajadores, la cual está determinada por las máquinas, la cadena de producción y la inexistencia de la autonomía del trabajador para modificar en el tiempo su velocidad de trabajo sin perjudicar la producción. (16)

**Gestión de personal:** Estrategias de gestión de los Recursos Humanos en la empresa (16)

- ❖ No inducción ni reinducción
- ❖ No instrucciones para el oficio
- ❖ No capacitación para el oficio
- ❖ No capacitación en otras áreas
- ❖ No educación en Salud Ocupacional
- ❖ No manuales claros y específicos
- ❖ No rotación de cargos (15)

### **1.5.3 Consecuencias de los factores de Riesgos Sicosocial en Docentes**

Es importante destacar que cuando hablamos de salud, nos referimos al estado de bienestar físico, psíquico y social del ser humano y no solamente ausencia de enfermedad (21). Esta definición es de gran importancia para el estudio de los factores de riesgo psicosociales, ya que en la mayoría de los casos, el impacto sobre la salud física,

psíquica y mental, no presenta una manifestación inmediata, ni resulta claramente observable.

### **El Estrés**

Es la respuesta física y emocional provocada en el ser humano por una situación física, psicológica o social que produce desequilibrio y desarmonía. Lo desencadena un estímulo (estresor) de tal intensidad y magnitud que produce tensión. (22) El estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, por detrás de las enfermedades osteomusculares. Afecta en mayor proporción al profesorado de secundaria y se ha convertido en un auténtico problema social (23). Entre los factores que contribuyen al mismo se han sugerido las reformas educativas (24,25), la gran diversidad de alumnado en un mismo centro, la desmotivación y el déficit de atención del alumnado, la presión social y la falta de apoyo de compañeros y equipo directivo. También existen numerosas evidencias de estresores laborales y sociales asociados con el rol de la mujer en la vida social y laboral. (26)

### **El burnout (Síndrome del quemado)**

Estado caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja autoeficacia, que puede ocurrir.

Desde esta perspectiva, el agotamiento físico y/o psicológico se refiere a la sensación de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos, lo que se expresa en la apreciación de no poder dar más de sí mismo. La despersonalización, se refiere a la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia sus alumnos, la cual se traduce en una respuesta negativa, distante y fría hacia ellos. Por último, la baja autoeficacia, se refiere al declive del propio sentido de capacidad y competencia, y en la realización exitosa del propio trabajo. Posteriormente, desde una perspectiva más amplia, surge el concepto del SQT, en la cual se encuentra la de Gil-Montes, Carretero, Roldán y Núñez-Román, quienes plantean que el síndrome debe comprenderse "como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización", y cuyos síntomas más característicos, son pérdida de la ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización y en determinados casos, sentimiento de culpa. Este síndrome ha sido reconocido como una enfermedad profesional en países como España y se ha asociado como una de las principales causas de accidentalidad, errores médicos, dificultad para llevar a cabo tareas o funciones y ausentismo entre los profesionales de

servicios. Entre los profesionales de mayor riesgo del SQT Síndrome de Quemarse por el Trabajo se encuentran los docentes, contándose con un amplio desarrollo investigativo en este campo profesional, propiciado por el malestar y la crisis habitual del sistema educativo. (27)

### **1.6 Método**

Es de tipo descriptivo.

### **1.7 Población**

Constituida por 130 docentes de enseñanza primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas de Villanueva- Bolívar.

### **1.8 Análisis Estadístico**

Procesamiento y Análisis Estadístico de los datos: base de datos de Microsoft Excel Windows 7.

Se realizó un análisis estadístico- utilizando las frecuencias, porcentajes y unidades de tendencia central con base en promedios y porcentajes.

### **1.9 Criterios De Inclusión**

Los criterios de inclusión para la población fueron los siguientes:

- Docente de las instituciones educativas publicas de Villanueva Bolívar.
- Que tengan contrato vigente.
- Que quieran hacer parte del estudio.

### **1.10 Instrumento**

Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta para la Evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de Origen laboral (28), la cual fue aplicada a los docentes de las instituciones.

La encuesta consta de cuatro partes, descritas de la siguiente manera:

La primera parte se solicito datos demográficos y laborales del trabajador, tales como: Ciudad y fecha de realización, Nombre del trabajador, Cedula de ciudadanía, Edad, Genero, Estado civil, Escolaridad, Estrato. Cargo, Jornada, Antigüedad en el cargo, Tipo.

La segunda parte incluye la tabla de selección múltiple para el área 1: Contenido de la tarea, Área 2: Relaciones humanas; Área 3: Organización del tiempo de trabajo y Área 4: Gestión de personal.

El instrumento permitió la selección de los criterios:

- Siempre
- La gran mayoría de las veces
- Algunas veces
- Nunca

A los cuales se les estableció una valoración que va de 1 a 4 dependiendo del ítem a evaluar. Estos datos permitieron hacer una sumatoria la cual dependiendo de las tablas de valoración de la metodología seleccionada (ver tabla 1,2 y 3) permitió identificar los factores de riesgo.

### **1.11 Procedimiento**

La recolección de la información se realizó mediante la aplicación de la encuesta para la Evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de Origen laboral (28), la cual se aplicó de lá siguiente manera:

- Se envió una carta informativa a los rectores de las instituciones educativas del inicio de la aplicación de las encuestas.
- Se publico en los tableros comunes de las instituciones la citación a docentes objeto de estudio.
- Se dio Charla de sensibilización con los docentes que incluyó objetivos del estudio, metodología y diligenciamiento de la encuesta.
- Se aplicó el instrumento al personal docente, de manera simultánea. En el salón de profesores de cada institución, en el día y la hora previamente agendada con los directores.
- Después de la terminación del diligenciamiento de la encuesta los investigadores se procedió a dar a los docentes los agradecimientos por la disponibilidad de tiempo y colaboración.

### **1.12 Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos aplicados en este estudio inicia con el cumplimiento de los requisitos legales Colombianos contenidos en la Resolución 008430 del 4 de Octubre de 1993 (29), emanada por el Ministerio de Salud en Colombia, el cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, basado en el artículo 8o. de la Ley 10 de 1990 (30).

Luego se orientó a los participantes del estudio, divulgando la finalidad de la investigación y el aporte que esto genera en el campo laboral donde ellos se desempeñan. Diligenciaron un documento consentimiento informado, el cual fue firmado por el trabajador dejando explicito que ha sido informado y comprendido satisfactoriamente la naturaleza y propósito de la encuesta, que su participación es voluntaria y que la información allí plasmada puede ser utilizada y difundida por el investigador. Además se dejó claro que se encuentran en libertad de no contestar lo que consideren atente contra su privacidad.

## 2. Resultados

### Características sociodemograficas de los docentes

De los 130 encuestados, en su mayoría son mujeres 75,38% (98), se ubico en edades entre 35 y 44 años 45,38 % (59), el trabajador de menor edad fue de 29 años y el mayor de 64 años.

En relación a nivel de estudio 83,85% (109) son profesionales y el 16,15% (21) de los empleados reportaron ser técnicos. El 63,08% (82) son casados, seguidos de 16,92 % (22) que refirió estar en unión libre. (Ver tabla 1)

### Factores laborales de los docentes

El 100% (130) del personal encuestado trabajan en jornada diurna, (ver tabla 5) de los cuales el 52% (67) son docentes de primaria y 48% (63) son de bachilleratos.

El tiempo laborado en la empresa estuvo entre 1 y 3 años 68,5% (89). Los años de experiencia como docente van es mayor a 8 años en un 66,2% (86). (ver tabla 2)

### Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial.

La prevalencia de riesgo psicosocial en los últimos 12 meses entre los docentes de Villanueva fue de 44,62% (58) de los cuales 70,69% (58) son mujeres y el 29,31% (17) hombres. Al grupo etario de 25 - 34 años fue significativamente mayor la presencia del factor de riesgo 48,28%(28) seguido del grupo de 35 - 44 años. (ver tabla 3)

### Prevalencia de factores de riesgo sicosocial entre los docentes de primaria y bachillerato

De los 58 reportes de los docentes de Villanueva se identifico que en mayor porcentaje los docentes de bachillerato con el 68,97% (40) se identifica el factor de riesgo sicosocial. (ver tabla 3)

**Factores de riesgo sicosocial en el trabajo por contenido de la tarea.**

Del total de reportes valorados en esta área solo el 21% (27) lo califico como factor de riesgo. (ver tabla 4) De los docentes que reportaron esta área como factor de riesgo el 77,78%(21) eran docentes de bachillerato.

**Factores de riesgo sicosocial en el trabajo por relaciones Humanas.**

La valoración para esta área fue baja, solo el 23% (30) identificaron estos factores como de riesgo (ver tabla 5).

**Factores de riesgo sicosocial en el trabajo por organización del tiempo de trabajo.**

El 29,91% (39) de los reportes en esta áreas lo identificaron como factor de riesgo (ver tabla 6). De los cuales el 69,23% (27) eran mujeres.

**Factores de riesgo sicosocial en el trabajo por gestión de personal.**

La valoración del factor de riesgo para esta área fue media con el 63,24% (82). Se identifico que esta población está compuesta por mujeres en una 79,26% (65) y por profesionales en una 100%.(ver tabla 7).



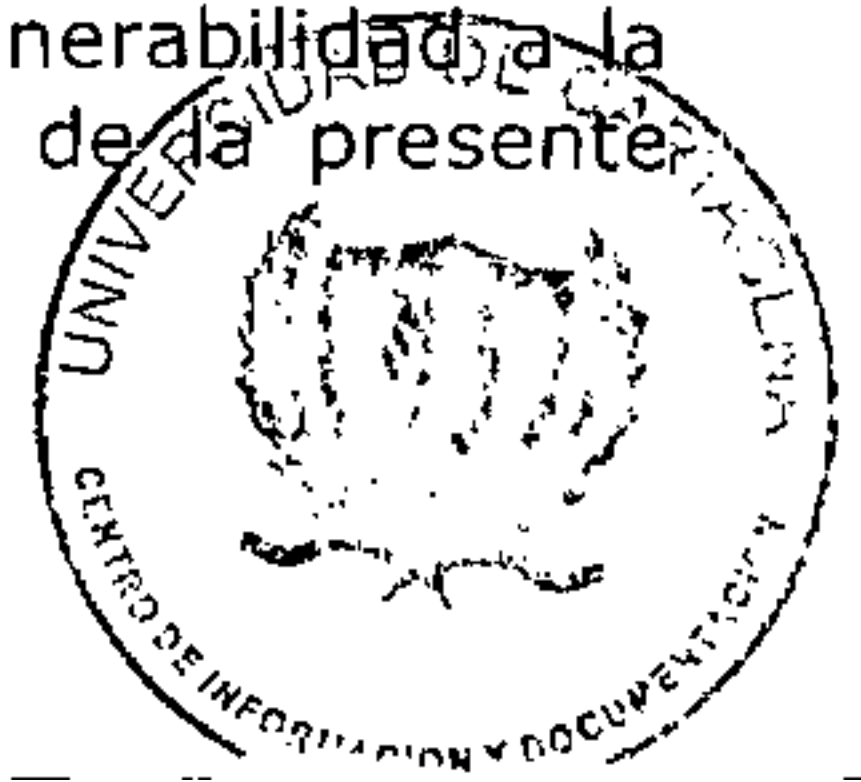
### 3. Discusión

Participaron en el estudio 130 docentes, con edad promedio de 42 años, en su mayoría mujeres, con un nivel de estudios profesionales y laboran en jornada diurna. La prevalencia de riesgo psicosocial en los últimos 12 meses entre los docentes de Villanueva fue media de 44,62%.

La baja prevalencia de factores psicosociales, difiere con el estudio de Amico y Col aplicado a personal de la salud entre médicos y enfermeros dio una prevalencia del 70% calificada como Alta.(31) Pero a su vez coincide con los resultados de Galeano y col, en investigación en docentes de educación secundaria quienes reportaron prevalencia de 19,6% (4). De igual forma Pando y Col en el estudio con docentes de ciencias de la salud la prevalencia de factor de riesgo psicosocial negativo fue del 18,3%. (32)

En el presente estudio la mayor prevalencia de factor de riesgo psicosocial se da en el grupo femenino con un 70,69%, resultado que se acerca a lo establecido por Galeano y col, donde la mayor prevalencia de factor de riesgo psicosocial la presentan las mujeres. En este caso, se han de considerar las exigencias emocionales o físicas del trabajo y la sobrecarga que representa el trabajo domestico y el cuidado de la familia en las mujeres (4). Sin embargo, Cordeiro en su estudio a docentes en España encuentra prevalencia más alta en los hombres (33) mientras que Lopez y Col concluyen que la variable sexo no se asocia significativamente a la prevalencia de factor de riesgos psicosocial. (34)

En cuanto a la edad y los años de experiencia profesional en el presente estudio evidencio que se presentan mayores factores de riesgo psicosocial. Los docentes mas jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer grados más elevados de estrés por no haber adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo y los alumnos. (4) resultado que encaja con el de este estudio ya que reporto mayor prevalencia en el grupo etario de 25 a 34 años en un 48,28%. Guerrero y col indicaron que cuando los años avanzan se adquiere mayor seguridad en las tareas y menor vulnerabilidad a la tensión laboral, (35) criterio que avala el resultado de la presente investigación.



El estudio de Galeano identificó al profesorado de secundaria como el de mayor afectación del riesgo (4), dicho análisis refleja similitud en el hecho que en la presente investigación se evidencia el mismo comportamiento.

La presente investigación resalto además, que aspectos como contenido de la tarea en docentes se valora como bajo, debido a que las tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores. (36). Siendo este factor en los docentes de Villanueva un potencial motivador y un factor contributivo a su bienestar psicológico. Contrariamente Artazcoz y col resaltan que los trabajadores de la sección de montaje presentaron mayor valoración de factor de riesgo negativo debido a la ambigüedad de tareas que se realizan, además de exigencias derivadas del volumen de trabajo y las relacionadas con las interrupciones y falta de planificación en estas áreas del sector industrial (37).

Otro aspecto que se evaluó en la investigación de Artazcoz y col fue el apoyo operativo y emocional de los compañeros y superiores. (37) resultado que se asemeja al del presente estudio en el área de relaciones humanas la cual resalto un nivel de evaluación bajo. La percepción de los profesores respecto el grado de apoyo y el reconocimiento del equipo directivo y compañeros es satisfactorio, lo cual garantiza menor probabilidad de tener una patología psicosocial (4). Mediante un estudio en centros públicos de Barcelona, identificaron factores de riesgo de los docentes de secundaria y destacaron como segundo factor de riesgo la falta de colaboración y cooperación entre compañeros. Los profesores señalaron como origen de este problema las dificultades de relación personal, las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de acuerdos adoptados. (4) En otro estudio llevado a cabo en un instituto de Educación Secundaria de Barcelona, Molinero y Col (38) señalaron la falta de apoyo social por parte de los compañeros y de los superiores como uno de los factores más consensuados e influyente sobre la salud y el bienestar.

En los estudios realizados por Polaino (39), se valoro el hecho de tener equipos de apoyo formados por los propios compañeros para compartir el proceso de reconversión profesional. En el terreno de las

relaciones interpersonales, Travers (40) señala que los docentes consideraron las relaciones laborales con los compañeros de trabajo una causa de estrés.

Otro factor de riesgo sicosocial estudiado fue la gestión de personal el cual para Posada y Col fue medio los aspectos con menor valoración fueron inducción, capacitación y aplicación de programa de salud ocupacional. En estudio Realizado por Fumagalli (41) se identifico que los docentes no reciben capacitación institucional para la prevención del riesgo laboral, además el grupo de estudio reporto que existía malestar sobre sus condiciones de trabajo, sin que los mismos estén consientes de ello.

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron algunas limitaciones relacionadas con el diligenciamiento del instrumento, ya que no se completaban las respuestas y los datos sociodemograficos eran parcialmente desarrollados, lo que obligo a revisar en cada ciclo de aplicación el cubrimiento total de las encuesta.

Las fortalezas del presente estudio radican en que permite caracterizar e identificar los lineamientos para controlar acertadamente el factor de riesgo sicosocial. Además de ello, la investigación genero muchas inquietudes y expectativas tanto en el grupo de docentes como el personal directivo, abriéndole campo a un proceso de transformación cultural hacia la prevención del riesgo.

## 4. Conclusiones y recomendaciones

### 4.1 Conclusiones.

La presente investigación identifico que la prevalencia de factores de riesgo sicosocial en los docentes de Villanueva fue media. Presentando mayor prevalencia en el género femenino y docentes de bachillerato. La población en estudio se encuentra vinculados en propiedad y laboran una jornada de 8 horas, lo que permite concluir que poseen condiciones laborales favorables.

La prevalencia identificada en la investigación está de acuerdo con lo sugerido en la literatura como desencadenante de patologías sicosociales para la población en estudio. Pero no se evidencia la aparición de una enfermedad franca, lo que permite la aplicación de planes de prevención primarios, enfocados a fomento de la salud y protección específica.

En la investigación se presento relación entre condiciones laborales como tiempo laborado en la empresa o en cargos similares. Se destaca que la prevalencia de factor de riesgo sicosocial en esta población podría estar asociada a la dimensión de Gestión del Personal; esta hace referencia a las estrategias de intervención por parte del área de recursos humanos de las instituciones educativas. Además la aplicación de controles de los factores de riesgo, mediante la aplicación de estudios y seguimiento de los ambientes laborales para realizar prevención primaria y programas de vigilancia epidemiológica, como medida aplicada al individuo, para así evitar altos costos humanos y económicos a largo plazo.

## 4.2 Recomendaciones

- La empresa debe identificar, valorar los peligros existentes en los docentes, para con ello aplicar planes de acción enfocados directamente a las necesidades de la población en estudio.
- Aplicar estrategias de prevención generales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que permitan controlar el factor de riesgo.
- Planificar una política de gestión de personal, que faciliten y orienten la atención e información necesaria y relevante para desempeñar el trabajo.
- Diseñar y aplicar programas de capacitación orientados a las necesidades específicas de la población en estudio. Como estrategia de prevención.
- Realizar actividades de concientización, que les permita a la población expuesta, reconocer los síntomas y signos de las patologías en si mismos y en los demás.

## Referencia

1. Álvarez M. Barrera del desempeño laboral. Ciencia y Cuidado. Volumen 4. N° 4. 2007; Pág. 64.
2. Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Cienc Trab. Oct-Dic 2004; 6(14):197-20
3. Cosmacini G., Storia della medicina e della sanità in Italia, Roma-Bari: Laterza; 1988
4. Galdeano H, Perez G, Cruz I. Factores de riesgo psicosociales en profesores de educación secundaria. Ciudad de Lleida (Tesis de Grado).Lleida. CAP Prat de la Riba. Institut Catala de la Salut. 2007.
5. España, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. NTP: 445 Carga mental del trabajo: Fatiga. Estudio de la fatiga en tanto que es un resultado de la interacción persona-trabajo, considerando que el término trabajo engloba las tareas a realizar y las condiciones de desempeño. UNE 1996.
6. Leon G, Matsui O, Aranda C, Leon MC. Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de educación básica del estado de Jalisco. (tesis Doctoral) Jalisco. 2007
7. Díez O. El estrés afecta al 66% de profesores de la ciudad de Lugo (<http://www.estres.edusanluis.com.ar/2010/06/el-estres-afecta-al-66-de-profesores.html>. Fecha de acceso 01-06-10).
8. Aldrete MG; Pandon M, Aranda C, Balcazar N. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica del nivel primaria de Guadalajara. Departamento de Salud Pública. V, número 001. Universidad de Guadalajara, Mexico.
9. Yanes J. Informe de salud. Ausentismo e Incapacidades. Diciembre de 2009.
10. Escobar I, Diagnostico de riesgo psicosocial de la facultad de ingeniería de la universidad distrital francisco jose de caldas de la ciudad de bogotadc.

([http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/\\_ORP2008/1138.pdf](http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2008/1138.pdf) fecha de acceso 04-11-2010)

- 11. Colombia. Ministerio de la protección social. Resolución 2648 de 2008, julio 17. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por el cual se los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo. Bogotá. Ministerio; 2008.
- 12. Gómez V. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un Estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia. Rev. Cie. Trab.2008; 30:133-137.
- 13. Organización Mundial de Salud. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo. Novena Reunión, Ginebra, 1984.
- 14. Melendez A, Factores de riesgo psicosocial Metodología de evaluación. España XV Congreso de la sociedad española de salud laboral en la administración pública, 2005.
- 15. Bocanument L-G. Sicología del Trabajo. 2006. 20-26
- 16. Ferrigno P. Factores de riesgo laboral psicosociales. Universidad Central. Venezuela (tesis postgrado) Facultad de ciencias económicas. 2009
- 17. Wikipedia. Monotonía  
(<http://es.wikipedia.org/wiki/Monoton%C3%ADa> fecha de  
acceso 1 - 02 -2011)
- 18. Llana G, Ergonomía y Psicología Aplicada.  
([http://books.google.com.co/books?id=o6kLIwAFTvAC&pg=PA401&lpg=PA401&dq=Falta+de+autonom%C3%ADa+laboral&source=bl&ots=S-C25jjyxN&sig=u4rhmkGlcmmDMJFkSaUGmU6T1uY&hl=es&ei=dwxKTY2zJoGclgfsI8TgDw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBEQ6AEwAA#v=onepage&q=Falta%20de%20autonom%C3%ADa%20laboral&f=false](http://books.google.com.co/books?id=o6kLIwAFTvAC&pg=PA401&lpg=PA401&dq=Falta+de+autonom%C3%ADa+laboral&source=bl&ots=S-C25jjyxN&sig=u4rhmkGlcmmDMJFkSaUGmU6T1uY&hl=es&ei=dwxKTY2zJoGclgfsI8TgDw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBEQ6AEwAA#v=onepage&q=Falta%20de%20autonom%C3%ADa%20laboral&f=false) fecha de acceso: 1-02-2011)



19. Sobre Carga de Trabajo y Sobre carga Mental. (<http://www.compendiodenfermeria.com/sobrecarga-de-trabajo-y-sobrecarga-mental/> fecha de acceso 29-ene-2011)

20. Trabajo a Turnos. ([http://usuarios.multimania.es/protegerylvigilar/Trabajo a Turnos.html](http://usuarios.multimania.es/protegerylvigilar/Trabajo_a_Turnos.html) fecha de acceso: 27-01-11)

21. Fernandez M. Diccionario de Recursos Humanos: organización y Direccion. Pág. 82 ([http://books.google.com.co/books?id=G1z\\_FgefMUYC&pg=PA803&lpg=PA803&dq=estado+de+bienestar+físico,+psíquico+y+social+y+no+solamente+ausencia+de+enfermedad+o+accidente&source=bl&ots=q5vvqIcWU5](http://books.google.com.co/books?id=G1z_FgefMUYC&pg=PA803&lpg=PA803&dq=estado+de+bienestar+físico,+psíquico+y+social+y+no+solamente+ausencia+de+enfermedad+o+accidente&source=bl&ots=q5vvqIcWU5) fecha de acceso 05-11-2010).

22. Trujillo C, García C, Impacto del estrés laboral en las instituciones financieras FAVI de la universidad tecnológica de Pereira. (tesis Pregrado) Facultad de ingeniería Industrial. Universidad de Pereira. 2007

23. Aramendi P. El estrés laboral. Organización y Gestión de Centros Educativos (OGCE). PRAXIS; 2005. p431- 451.

24. Ley organica de Ordenacion general del sistema educativo. BOE de 4 de octubre de 1990. L No 1. 1990

25. Departament d'Ensenyament. Pla de formacio del Profesorat. Reforma Educativa. Reflexio i propostes. Barcelona: Cuadernos de Pedagogía; 1991.

26. Rabada I, Artazcoz L. Identificacion de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. Arch Prev Riesgos Labor. 2002;5(2):53-61.

27. Caballero C, Gonzalez O; Prevalencia Del Síndrome Del Burnout Y Su Correlación Con Factores Psicosociales En Docentes De Una Institución Universitaria Privada De La Ciudad De Barranquilla. Psicogente, 12 (21): pp. 142-157. Junio, 2009. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia.

28. Bocanument L-G. Encuesta para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales de origen laboral. Versión modificada 2004-2006.

29. Colombia, Ministerio de Salud. Resolución 008430 del 4 de Octubre de 1993. Se establecen las normas Científicas, técnicas



y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio; 1993

30. Colombia, Congreso de Colombia. Ley 10 de 1990\_ Artículo 8. Se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. Bogota, Congreso; 1990.
31. Amico H. Semin M, Valoración del riesgo psicosocial por MOBBING en el personal de la salud. Departamento de neurología y enfermería hospital Diego E. Thompson. San Martin Argentina. 209
32. Pando M, Aranda C, Aldrete M. Factores de riesgo psicosociales y Burnot en docentes del centro universitario de ciencia de la salud. VIII . N003 Universidad de Guadalajara, Mexico pp 173 – 177.
33. Cordeiro J. Prevalencia de Síndrome de Burnout en los maestros. 2004
34. Lopez F, Bernal L. Prevalencia y factores de riesgo Asociados a sindorme de Burnout en enfermería y atención hospitalaria. Revista Calidad Asistencial. 2002, 17:4 201-205.
35. Guerrero E, Vicente F. Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Caceres: Universidad de Extremadura; 2001. pp. 90-91.
36. Meléndez A. Factores de riesgo psicosocial. Metodología de evaluación.  
([http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1\\_AntonioMelendezLopez.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1_AntonioMelendezLopez.pdf) fecha de acceso 23-feb-2011)
37. Artazcoz L, Molinero E. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa.  
(<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/riesgo-psicosocial.pdf> fecha de acceso 23-feb-2011)
38. Molinero E, Cortes I. Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria. Arch Prev Riesgos Labor. 2005;8(1):38-45.
39. Polaino-Lorente A. La ansiedad y el estrés de los profesores de educación especial. Bordon. 1985; 37(256):71-82.

40. Travers J. El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós; 1999.
41. Fumagalli S, "los factores de riesgo psicosocial en la docencia Universitaria: un estudio cualitativo en la universidad de Buenos aires" VII Seminario redestrado - nuevas regulaciones en América latina Buenos aires, 2008

**ANEXO 1**

**Encuesta para la evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de origen laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Villanueva- Bolívar**

**Parte 1. Información Demográfica.**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

**Parte 2: Encuesta para la evaluación de los Factores de Riesgo Sicosociales de origen laboral**

Empresa \_\_\_\_\_

Sección \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Jornada \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Evaluador \_\_\_\_\_

Área 1: Contenido de la tarea				
Factores	Siem pre	La gran mayoría de veces	Algun as veces	Nunc a
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las tareas o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4
Subtotales				

Total Área 1:
---------------

Área 2: Relaciones humanas				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4
10. ¿Trabaja usted sin otras personas a su alrededor?	4	3	2	1
11. ¿Cuándo lo supervisan lo hacen de una manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4
13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 2:				

Área 3: Organización del tiempo de trabajo				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Tiene que doblar turno?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo	4	3	2	1

muy rápido?				
Subtotales				
Total Área 3:				

Área 4: Gestión de personal				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se hacen actividades de reinducción?	1	2	3	4
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1	2	3	4
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los méritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?	1	2	3	4
36. ¿Hay préstamos para vivienda u otro tipo de ayuda relacionada con vivienda?	1	2	3	4
37. ¿Hay auxilios para la educación?	1	2	3	4

de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?				
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?	1	2	3	4
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	4	3	2	1
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4	3	2	1
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área 4:				

Bocanument – Berján  
 Versión modificada por L.G.Bocanument Z. 2003

**Anexo 2.  
Consentimiento Informado**

Lugar \_\_\_\_\_  
Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ mayor de edad identificado con C.C.  
No. \_\_\_\_\_ actuando en  
nombre propio.

DECLARO

Que participo en la investigación titulada **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE VILLANUEVA- BOLIVAR** el día \_\_\_\_\_ con el grupo de investigación conformado por \_\_\_\_\_ quien utilizara mis datos personales como insumo para el análisis de su investigación, me informo que esta información es de carácter confidencial, que puedo en el momento que lo considero revocar este consentimiento.

Doy constancia también que fui informado del contenido de la encuesta que se me aplicara y de la forma en que la debo diligenciar.

Firma del Docente \_\_\_\_\_  
CC. No.

Firma Investigador \_\_\_\_\_  
CC. No.

Anexo 3

Tabla 1  
Características sociodemograficas

<b>Sexo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Femenino	98	75,38%
Masculino	32	24,62%
Total general	130	100,00%
<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
45 - 54	38	29,23%
35 - 44	59	45,38%
55 - 65	20	15,38%
25 - 34	13	10,00%
Total general	130	100,00%
<b>Escolaridad</b>	<b>Cant.</b>	<b>%</b>
Profesional	109	83,85%
Técnico	21	16,15%
Total general	130	100,00%
<b>Estado Civil</b>	<b>Cant.</b>	<b>%</b>
Casado	82	63,08%
Separado	14	10,77%
Soltero	12	9,23%
Unión libre	22	16,92%
Total general	130	100,00%



Tabla 2  
Características Laborales

<b>Jornada</b>	<b>Cant.</b>	<b>%</b>
Diurna	130	100,00%
Total general	130	100,00%
	Cantidad	%
Primaria	67	52%
Bachillerato	63	48%
Total General	130	100%
Tiempo Laborado	Cantidad	%
1 - 2	45	34,6%
2,1 - 3	44	33,8%
3,1 - 4	32	24,6%
mas de 4	9	6,9%
	130	100%
Experiencia	Cantidad	%
1 - 4	10	7,7%
4,1 - 8	34	26,2%
8,1 - 12	37	28,5%
mas de 12	49	37,7%
	130	100,0%

Tabla 3  
Prevalencia de riesgo Sicosocial

	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Factor de Riesgo	58	44,62%
Factor de Protección	72	55,38%
Total	130	100,00%
<b>Prevalencia por sexo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Femenino	41	70,69%
Masculino	17	29,31%
Total general	58	100,00%
<b>Prevalencia por edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
35-44	14	24,14%
25-34	28	48,28%
55 - 65	9	15,52%
45 - 44	7	12,07%
Total general	58	100,00%
<b>Prevalencia por Área</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Primaria	18	31,03%

Bachillerato	40	68,97%
Total general	58	100,00%

Tabla 4  
Contenido de la tarea

Área 1: Contenido de la tarea												
Val.	1		2		3		4		FP.		FR.	
Fac.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	65	52%	38	30%	16	13%	11	9%	103	82%	27	21%
2	61	48%	40	32%	22	17%	7	6%	101	80%	29	23%
3	44	35%	74	59%	5	4%	7	6%	118	94%	12	10%
4	94	75%	24	19%	7	6%	5	4%	118	94%	12	10%
5	101	80%	18	14%	3	2%	9	7%	119	94%	12	10%
6	85	67%	30	24%	10	8%	5	4%	115	91%	15	12%
7	26	21%	23	18%	41	33%	40	32%	49	39%	81	64%
Totales									103	79%	27	21%

Tabla 5  
Relaciones Humanas

Área 2: Relaciones humanas												
Val.	1		2		3		4		FP.		FR.	
Fac.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
8	64	51%	32	25%	26	21%	8	6%	96	76%	34	27%
9	61	48%	36	29%	23	18%	10	8%	97	77%	33	26%
10	58	46%	25	20%	21	17%	26	21%	83	66%	47	37%
11	57	45%	45	36%	23	18%	5	4%	102	81%	28	22%
12	54	43%	55	44%	17	13%	4	3%	109	87%	21	17%
13	68	54%	47	37%	10	8%	5	4%	115	91%	15	12%
Totales									100	77%	30	23%

Tabla 6  
Organización del tiempo de trabajo

Área 3: Organización del tiempo de trabajo												
Val.	1		2		3		4		FP.		FR.	
Fac.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
14	34	27%	63	50%	16	13%	17	13%	97	77%	33	26%
15	54	43%	49	39%	18	14%	9	7%	103	82%	27	21%
16	64	51%	54	43%	7	6%	5	4%	118	94%	12	10%
17	110	87%	10	8%	6	5%	4	3%	120	95%	10	8%
18	43	34%	14	11%	30	24%	43	34%	57	45%	73	58%
19	20	16%	13	10%	58	46%	39	31%	33	26%	97	77%
20	105	83%	15	12%	5	4%	5	4%	120	95%	10	8%
21	53	42%	18	14%	48	38%	12	10%	71	56%	60	48%
22	32	25%	70	56%	14	11%	14	11%	102	81%	28	22%
Totales									91	70,17%	39	29,91%

Tabla 7  
Gestión de Personal

Area 4: Gestión de Personal												
Val.	1		2		3		4		FP.		FR.	
Fac.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
23	18	14%	16	13%	45	36%	51	40%	34	27%	96	76%
24	8	6%	21	17%	35	28%	66	52%	29	23%	101	80%
25	29	23%	37	29%	49	39%	15	12%	66	52%	64	51%
26	10	8%	15	12%	79	63%	26	21%	25	20%	105	83%
27	8	6%	12	10%	76	60%	34	27%	20	16%	110	87%
28	4	3%	8	6%	76	60%	42	33%	12	10%	118	94%
29	11	9%	20	16%	46	37%	53	42%	31	25%	99	79%
30	12	10%	8	6%	49	39%	61	48%	20	16%	110	87%
31	23	18%	26	21%	38	30%	43	34%	49	39%	81	64%
32	11	9%	26	21%	52	41%	41	33%	37	29%	93	74%
33	18	14%	22	17%	34	27%	56	44%	40	32%	90	71%
34	32	25%	27	21%	29	23%	42	33%	59	47%	71	56%
35	7	6%	4	3%	30	24%	89	71%	11	9%	119	94%
36	21	17%	19	15%	40	32%	50	40%	40	32%	90	71%
37	31	25%	17	13%	37	29%	45	36%	48	38%	82	65%
38	30	24%	7	6%	22	17%	71	56%	37	29%	93	74%
39	30	24%	28	22%	54	43%	18	14%	58	46%	72	57%
40	67	53%	15	12%	9	7%	39	31%	82	65%	48	38%
41	108	86%	10	8%	3	2%	9	7%	118	94%	12	10%
42	40	32%	71	56%	10	8%	9	7%	111	88%	19	15%
43	9	7%	30	24%	36	29%	55	44%	39	31%	91	72%
44	29	23%	50	40%	16	13%	35	28%	79	63%	51	40%
45	56	44%	33	26%	20	16%	21	17%	89	71%	41	33%
46	5	4%	8	6%	32	25%	85	67%	13	10%	117	93%
Totales									48	36,76%	82	63,24%