

Aportes a la Construcción de una Propuesta para el Afrontamiento del Riesgo Psicosocial  
Trabajo-Familia en el Sector Educación

Luz Dary Cuestas Navia. Código.22906

Trabajo de grado para optar al título de  
Especialistas en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2023

Aportes a la Construcción de una Propuesta para el Afrontamiento del Riesgo Psicosocial  
Trabajo-Familia en el Sector Educación

Luz Dary Cuestas Navia. Código.22906

Asesora:

July Patricia Castiblanco Aldana

Mg. Educación

Universidad ECCI

Dirección de posgrados Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2023

## Tabla De Contenido

Introducción .....	7
Planteamiento Del Problema .....	12
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos .....	15
Justificación .....	16
Marcos Referenciales.....	17
Marco Teórico .....	22
Marco Legal.....	25
Marco Metodológico .....	27
Paradigma .....	27
Método .....	27
<i>Fases:</i> .....	27
Fuentes De Información: .....	28
<i>Fuente Primaria</i> .....	28
<i>Fuente Secundaria</i> .....	28
Resultados.....	29
Género.....	29

Edad .....	29
Lugar.....	30
Colegio.....	32
Tipo de Vinculación .....	32
Población De La Comunidad Educativa Con La Que Laboran .....	33
Estrato Socioeconómico De La Población Que Atiende .....	34
Titulación De Los Participantes En Pregrado.....	35
Titulación En Posgrados De Los Participantes.....	36
¿Estudia Actualmente? .....	38
Años de Experiencia.....	39
¿Actualmente Tiene Otro Trabajo? .....	39
Condiciones Laborales.....	40
¿Cuántos Orientadores Hay En Su Institución?.....	40
¿Cuántos Estudiantes En Promedio Tiene Cada Curso En El Colegio Dónde Usted Trabaja?.....	40
¿Cuántos Cursos Tiene A Su Cargo En El Colegio? .....	41
¿Cuántos Estudiantes En Total Estarían A Su Cargo? .....	42
¿Cuántas Horas Trabaja En Su Casa O Por Fuera De La Jornada Escolar En Temas relacionados Con La Orientación?.....	43
¿Cuenta Con Una Oficina Propia Con Privacidad? .....	43

¿Cuenta Con Computador?.....	44
¿Cuenta Con Conexión A Internet?.....	44
¿Cuenta Con Impresora?.....	45
¿Considera Que Las Relaciones Entre Compañeros Son Adecuadas?.....	45
¿Cuánto Tiempo Ocupa Diariamente Para Labores Que No Son Propias De La Orientación Escolar?.....	46
Instrumento Trabajo-Familia.....	46
Conclusiones.....	57
Bibliografía.....	60
Tabla 1 Género de los participantes.....	29
Tabla 2 Edad.....	29
Tabla 3 Lugar.....	30
Tabla 4 Jornada.....	32
Tabla 5 Tipo de Vinculación.....	32
Tabla 6 Poblacion De La Comunidad Educativa Con La Que Laboran.....	33
Tabla 7 Titulos Universitarios Adquiridos Por Participantes En Pregrado.....	35
Tabla 8 Titulación en Posgrado.....	36
Tabla 9 Población que Estudia en la Actualidad.....	38
Tabla 10 Años de Experiencia de la Población.....	39
Tabla 11 Cuenta Con Otro Trabajo.....	39
Tabla 12 Número de Coordinadores.....	40

Tabla 13 Promedio De Estudiantes.....	40
Tabla 14 Número de Grupos a Cargo. ....	41
Tabla 15 Horas Dedicadas a Orientación. ....	43
Tabla 16 ¿Cuenta con computador? .....	44
Tabla 17 ¿Cuenta con Conexión a Internet?.....	44
Tabla 18 ¿Cuenta con impresora?.....	45
Tabla 19 ¿Las Relaciones con Compañeros son Adecuadas? .....	45
Tabla 20 Horas no Propias de Orientación Escolar .....	46
Tabla 21 Cumplir Con Obligaciones Del Hogar .....	47

## **Introducción**

La presencia de factores de riesgos psicosocial conlleva a originar manifestaciones físicas y mentales en los docentes, el riesgo psicosocial según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

El estrés laboral es considerado como una fuente de riesgo psicosocial que puede presentarse en cualquier sector laboral, como lo es el sector de la educación, en ocasiones el estrés puede volverse de tipo laboral crónico desencadenando el síndrome de “Burnout” o síndrome del trabajador quemado, este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se va prolongando con el tiempo llegando a verse alteraciones tanto en la personalidad como en la autoestima de los trabajadores afectados.

Esta situación propicia a que muchas personas vivan una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias. De ahí la importancia de la relación trabajo-familia tanto para el individuo y su núcleo, como para la organización en la que trabaja y la necesidad de estudiar de forma conjunta las variables que inciden en dicha relación.

Tratar de desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles, llevando a una condición de estrés al intentar

abarcas muchas cosas y no poder completarlas todas por falta de energía o tiempo, por lo general se prioriza la parte laboral dejando de lado la parte familiar entrando en riesgo psicosocial trabajo-familia.

La base de investigación del presente trabajo es el análisis para afrontar el riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación.

## **Resumen**

Teniendo en cuenta que la relación laboral es reconocida globalmente como un factor de riesgo psicosocial propio de la actividad del trabajador, sin importar las funciones o áreas en la que se desempeñe. Por tal razón surge la necesidad de abordar estos temas ya que son muchas las afectaciones que sufre el ser humano, sea cual sea su oficio y/o labor.

El propósito de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud tanto física como mental de los docentes, caracterizar las dinámicas familiares y organizacionales del conflicto trabajo-familia en el sector educación, durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el familiar es conflictiva. La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos, por tal razón surge la necesidad de realizar un estudio no experimental de datos mixto (cualitativos y cuantitativos) de tipo descriptivo.

El estudio está basado en una encuesta de 44 preguntas realizada a 132 docentes, buscando inicialmente un reconocimiento y acercamiento hacia los docentes para apoyar la identificación de sus recursos y capacidad de respuesta frente a las demandas de tipo laboral y personal. En segunda instancia se busca minimizar la aparición de riesgos psicosociales que puedan influir en el bienestar del trabajador y su calidad de vida.

## **Abstrac**

Bearing in mind that the employment relationship is globally recognized as a psychosocial risk factor typical of the worker's activity, regardless of the functions or areas in which they perform. For this reason, the need arises to address these issues since there are many affectations suffered by the human being, whatever his trade and / or work.

The purpose of this research is to analyze the psychosocial risk factors that affect the physical and mental health of teachers, to characterize the family and organizational dynamics of the work-family conflict in the education sector, for a long time it has been considered that the relationship between work and family environment is conflictive. The conflict hypothesis proposes that simultaneously performing various roles, whose demands are incompatible with each other, generates tensions when trying to respond to the demands of time, energy and personal resources that each of these entails, for this reason the need arises to perform a non-experimental study of mixed data (qualitative and quantitative) of descriptive type.

The study is based on a 44-question survey of 132 teachers, initially seeking recognition and rapprochement with teachers to support the identification of their resources and responsiveness to work and personal demands. In the second instance, the aim is to minimize the appearance of psychosocial risks that may influence the well-being of the worker and his quality of life.

**Palabras Claves:**

Riesgo psicosocial

Conflicto

Familia

Trabajo

Educación

Salud

**Keywords:**

Psychosocial risk

Conflict

Family

Worked

Education

Health

## Planteamiento Del Problema

En la actualidad existen cambios sociodemográficos de gran importancia. Uno de estos se localiza en la estructura familiar: la incorporación de la mujer al mercado laboral dio inicio al incremento de los conflictos en la familia, ya que las parejas donde trabajan padre y madre buscan la forma de balancear las demandas del trabajo y la importancia de compartir tiempo con su familia; este cambio es el punto de partida de estudios para identificar la relación entre el trabajo y la familia, su impacto en el individuo, la familia y la organización y cómo estas se interrelacionan (Aguirre y Martínez, 2006).

Esta situación actual propicia a que muchas personas vivan una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias. De ahí la importancia de la relación trabajo-familia tanto para el individuo y su núcleo, como para la organización en la que trabaja y la necesidad de estudiar de forma conjunta las variables que inciden en dicha relación.

En la actualidad las mujeres no abandonan el mercado laboral al casarse o tener hijos, tras la maternidad se reincorporan a la vida laboral sin esperar a que crezcan sus hijos como sucedía años atrás. Esto explica el incremento del número de parejas en las que los dos trabajan, lo cual incrementó los conflictos en la familia debido al trabajo; este cambio es el punto de partida de estudios para identificar la relación entre el trabajo y la familia, su impacto en el individuo, la familia y la organización y cómo estas se interrelacionan (Aguirre y Martínez, 2006).

Durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el familiar es conflictiva. La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente

diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos.

Es de gran importancia mencionar que el sector que requiere de un mayor compromiso de parte sus colaboradores es el de la educación, esto debido a la necesidad de ser líderes a la vez que están formando profesionales e investigadores, lo cual hace parte de su responsabilidad social (Garbanzo, 2016).

En Colombia se cuenta con normatividad que favorece la protección y el desarrollo integral de la familia; la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 "Por medio de la cual se modifica la Ley 1631 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", considera que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, por lo cual y adicionando el artículo 3, es responsabilidad de los empleadores facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia para atender sus compromisos y responsabilidades en el hogar, de este modo, el trabajador podrá contar con un horario flexible que le facilite el cumplimiento de los deberes familiares.

Según Gracia, González y Peiró (1996); Zedeck y Moisiert, (1990) el stress es considerado en la mayoría de los estudios como una de las consecuencias negativas que afecta la salud de las personas y estas son causadas por el conflicto que se da entre lo laboral y lo familiar, dado por las responsabilidades en el trabajo (Rodríguez & Nouvilas, 2007). Por lo anterior, las tensiones ejercidas desde el contexto del trabajo y la demanda familiar pueden generar respuestas de alta tensión por el stress. Este se origina en el organismo ante una situación, frente a la cual este no tiene información para darle una respuesta adecuada, activando un mecanismo de emergencia (Fernández y Palmero, 1999, 328).

Desde esta perspectiva surge la necesidad de dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Qué dinámicas familiares y organizacionales caracterizan el riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación y qué estrategias de afrontamiento se podrían emplear para su abordaje?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Realizar aportes a la construcción de las herramientas necesarias para afrontar el riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación.

### **Objetivos Específicos**

—Identificar de qué manera se ve afectado el sector de la educación en el riesgo psicosocial trabajo-familia.

—Describir los requisitos legales que aplican de acuerdo con el decreto único reglamentario decreto 1072.

—Analizar los factores que intervienen para afrontar el conflicto trabajo-familia en el sector educación.

## **Justificación**

El estudio nace a partir de la necesidad de ampliar la comprensión de los riesgos emergentes que surgen en cadena con la identificación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes orientadores. Así nace la necesidad de apoyar los procesos de caracterización desde una mirada psicosocial y de capacitación y bienestar en seguridad y salud en el trabajo desde un marco estratégico que incluya las políticas junto con acciones a desarrollar en el marco del riesgo psicosocial.

Es importante precisar que una fuente de stress para los trabajadores ocasiona un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo esto, es necesario una caracterización de uno de los posibles riesgos emergentes que se pueden desencadenar a partir de los análisis en el marco de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de las intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos (Peiró, 2004).

El valor de este ejercicio investigativo radica en que propone un plan de intervención en estrategias de afrontamiento para el abordaje del conflicto interfuncional trabajo-familia en el sector educación, buscando inicialmente un reconocimiento y acercamiento hacia los docentes para apoyar la identificación de sus recursos y capacidad de respuesta frente a las demandas de tipo laboral y personal. En segunda instancia se busca minimizar la aparición de riesgos psicosociales que puedan influir en el bienestar del trabajador y su calidad de vida.

## Marcos Referenciales

El presente estudio nace por la necesidad de conocer cómo se puede afrontar el riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación. Además de comprender como los docentes orientadores interactúan con la dinámica de familia y trabajo sin que afecte su salud.

Dentro de la globalización se han generado cambios de gran importancia, como lo es el hecho que las mujeres ya no están en la casa, sino que al igual que los hombres estudian y trabajan, a esto se le suman las tareas del hogar, sin importar si tienen hijos. Todo esto hace que la relación con la familia se vea afectada.

También existe el factor de la situación del país y su economía ya que cada vez son menos las familias en las que solo uno de los dos trabaja, ya que el dinero no alcanza para sostener a la familia de una manera digna, es por eso por lo que el mundo se ha visto enfrentando a grandes cambios en las dinámicas sociales.

Asimismo, vino también la lucha por la igualdad entre las mujeres y hombres en el trabajo y estudio, además de diversas áreas; esto ocasiono diversos cambios en el mercado del trabajo y las condiciones laborales. Así, se provocan nuevos riesgos los cuales están atentando contra la salud, física, mental y emocional de los trabajadores, entre los cuales están la intensificación del trabajo, específicamente de los docentes.

Este riesgo psicosocial tiene una gran probabilidad de dañar gravemente la salud de los docentes, a la vez que puede desencadenar hechos o situaciones de aspecto negativo en la salud de estos.

En la actualidad ninguna organización puede darse el lujo de quedarse atrás en el contexto social, mucho menos el sector educativo. Ellos deben ser pioneros frente a la demanda

social, de modo que su esfuerzo por liderar las necesidades de formación sea elevado, por esa razón se da inicio al conflicto trabajo-familia, ya que los docentes cada vez les queda menos tiempo para compartir con sus familias.

Esto hace que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias estén cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales.

A través del tiempo se ha podido demostrar cómo lo laboral y familiar están relacionados y cuáles son sus consecuencias si no se los sabe llevar adecuadamente. Por ejemplo, Thomas y Ganster (1995) afirman que las presiones del rol laboral son incompatibles con las presiones del rol familiar. Las personas que llevan a cabo dichos roles tienden a experimentar un mayor grado de stress, ya que es complejo llevar un equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

La familia siempre ha tenido un papel importante ante la sociedad. Sin embargo, en las últimas décadas ha sufrido cambios debido al conflicto con el trabajo lo cual ha producido profundas transformaciones sociales, culturales y económicas. Debido a lo anterior se presenta la importancia de esta investigación, la cual busca brindar aportes a la construcción de una propuesta para el afrontamiento del riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación para que los docentes, junto con sus familias, puedan mejorar su calidad de vida.

El conflicto existente entre el trabajo y la familia se encuentra relacionado principalmente con las dificultades que conlleva lidiar con estos dos ambientes. Se compite por los recursos tiempo, dinero y energía lo que provoca que la participación de un rol se vea afectada por participar en el otro, es por esto por lo que este conflicto es de naturaleza

bidireccional y ocasiona que el bienestar y la calidad de vida de los docentes y sus familias se vea afectado, impactando tanto a la familia como al trabajo.

El conflicto trabajo-familia puede presentarse como un riesgo psicosocial generado por diferentes condiciones de tipo laboral u organizacional, esto puede afectar el bienestar del trabajador y su desarrollo en el lugar de trabajo.

La profesión docente en Colombia presenta dos ámbitos, un primer decreto con el cual quienes pertenecen a este gremio son los normalistas, los técnicos en educación y licenciados, y otro en el cual se permite pertenecer a este, a otras profesiones que luego pueden acceder a la formación a pedagogía. Esto ha generado una diversificación no solo en el aspecto del tipo de formación si no también en la forma en que son evaluados en su labor.

Durán Cazar, S. V. (2017. Pag. 11), en Quito Ecuador realizo un trabajo de investigación en Seguridad y Salud en el trabajo titulado “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño profesional del personal administrativo de la empresa Multicines SA” la cual planteo como objetivo principal determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño profesional, a través de la realización de un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y análisis de resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la empresa Multicines S.A., en base a distintas técnicas y métodos. Los resultados permitieron concluir de forma general, que no se ha probado la hipótesis, debido a que a nivel general los factores de riesgo psicosocial evaluados no influyen en el desempeño profesional.

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominadas síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente.

La definición de este síndrome más conocida y aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (1981), quienes lo definieron como: “Un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas”. Sumado a estas afecciones individuales, este síndrome se puede acompañar de efectos negativos a nivel laboral y organizacional como altos niveles de insatisfacción laboral y tensión en el trabajo. El síndrome de Burnout no se considera un riesgo hasta el momento en que se convierte en nocivo para el bienestar y salud del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno; cabe 27 resaltar que la práctica de labores académicas no es el causante de la enfermedad, lo que se ha demostrado es que son las condiciones específicas, como los años de experiencia y la edad de los docentes, los que hacen que también se constituyan en factores que contribuyan al riesgo psicosocial. Es decir, los profesores más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer niveles más altos de estrés por no contar con la pericia necesaria para controlar el trabajo y a sus alumnos; mientras que en los profesores mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas.

Fases de la evolución del síndrome: El síndrome de Burnout se puede dividir en tres fases en relación con la evolución clínica que presentan los afectados.

- Reacción de alarma: se desencadena un desequilibrio entre los recursos para llevar a cabo un trabajo y la demanda que este genera.
- Resistencia: el cuerpo del ser humano está diseñado fisiológicamente para soportar y controlar ciertas reacciones cuando se ve sometido a un desgaste o a un factor que le esté generando problemas, en esta etapa el cuerpo se ajusta al estrés que padece la persona.

- Agotamiento: la persistencia de la tensión y la ausencia de soluciones al problema a los que se ven sometidas a diario las personas, en este caso los docentes, llevan a cambios en la conducta que conducen a un afrontamiento defensivo

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. En este artículo se analiza el concepto del equilibrio trabajo-familia, desde lo que dice la teoría, y el impacto que tiene en las organizaciones en Chile, sobre todo en materia de equidad de género. Las personas deben cumplir múltiples roles, lo cual deriva inevitablemente en detrimento de la calidad de vida, con un consecuente desajuste psicológico y social (Jiménez y Moyano, 2008)

Kalliath y Brough (2008 citados por Jiménez, y Urrutia 2015) definen el equilibrio trabajo-vida como el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios.

### **Marco Teórico**

Alguacil, G. J (1998) dice que “La Calidad de Vida es un constructo social, relativamente reciente, que surge en un marco de rápidos y continuos cambios sociales. Es fruto de los procesos sociales que dirigen una incierta transición desde una sociedad industrial a una sociedad postindustrial”.

La calidad de vida se encuentra ligada a la percepción del estado físico o de la salud, no se puede dudar que el hecho de estar sano es uno de los elementos esenciales para tener buena calidad de vida, así como también afecta la actitud de las personas ante el sufrimiento o diversas situaciones que se presentan en la cotidianidad con las relaciones interpersonales, el apoyo familiar y sobre todo el desempeño laboral (Queirolo, A. 2010).

Cada individuo tiene su propio concepto respecto a la calidad de vida, el cual cambia dependiendo de la etapa o periodo de la vida que esté viviendo, siempre relacionado a la idea de felicidad. Según esto, se origina la calidad de vida laboral, que se puede entender como un proceso para llegar a una meta, resaltando la importancia del individuo respecto a la contribución de este a la organización.

Las dinámicas y cambios acelerados en las organizaciones han llevado a la creciente aparición de riesgos psicosociales emergentes, por ejemplo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, citado por Gil-Monte, P. 2012) a través de sus informes de riesgo psicosocial ha evidenciado que a raíz de fenómenos como la globalización y cambios demográficos, socioeconómicos y políticos han

generado importantes consecuencias en la salud de los trabajadores, incrementando el nivel de stress laboral.

Un riesgo psicosocial emergente se define como todo aquel que “está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos o era un factor conocido, pero se considera como nuevos riesgos debido a avances científicos o percepciones sociales” (European Agency for Safety and Health at Work, citado por Gil-Monte, P. 2012).

Según Keith D. y Newstrom J. W. (1991) la calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano.

Guerrero (2003) explica el conflicto trabajo-familia basándose en tres dimensiones:

- (1.). El conflicto inter-rol generado cuando uno de los dos roles no permite el desarrollo del otro. Un ejemplo es cuando el tiempo de trabajo impide compartir espacios con la familia.
- (2.). La sobrecarga de rol el cual implica que las exigencias de ambos roles requieren de la misma responsabilidad, esto hace que nazca una competencia entre ambos.
- (3.). La acumulación de roles definida como el ejercicio de múltiples roles que es la integralidad de la interacción social y el desarrollo personal.

Las altas demandas de tiempo que exige el trabajo generan tensión en la persona por dar cumplimiento en ambos roles (Aryee, 1999, como se cita en Otálora, 2007), generando que las personas enfermen a causa del riesgo psicosocial al que se ven enfrentados diariamente.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Todo esto, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajador (OIT, 1986).

Los riesgos psicosociales son definidos como una situación laboral que tiene una probabilidad muy alta de dañar la salud de los trabajadores física, social y mentalmente (Moreno, 2011); estos riesgos no son simples debido a que se presentan en un momento específico donde factores o situaciones están desencadenando una serie de efectos negativos a nivel psicosocial en el trabajador y causan repercusión en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

Como análisis para afrontar el riesgo psicosocial trabajo-familia en el sector educación existen muchos factores que influyen en este, base de investigación del presente trabajo.

## **Marco Legal**

Estas son algunas leyes, decretos y normas vigentes que se aplican en el marco del objeto de estudio de la investigación.

Resolución 2646 de 2008: Creada para definir las responsabilidades para la identificación evaluación, prevención, intervención y monitoreo sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial para la determinación del origen de las patologías causadas por el stress ocupacional.

Ley 1010 de 2006: Trata sobre el acoso laboral. Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.

El trabajo en condiciones dignas y justas.

- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Ley 1090 de 2006: Con esta ley se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético. Define a la Psicología como una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las

competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida.

Ley 1616 de 2013: Esta ley fue creada para garantizar el derecho a la Salud Mental en la población colombiana.

Decreto 1072 de 2015: El cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Es la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Decreto 1075 de 2015: En este decreto se compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el Sector Educación.

## Marco Metodológico

### Paradigma

El estudio tiene un enfoque de datos mixto (cualitativos y cuantitativos) de tipo descriptivo.

### Método

Para comprender mejor el problema de investigación se toman algunos factores de riesgo psicosocial, al realizar recolección de información por medio de un cuestionario de interacción trabajo–familia, afrontamiento del riesgo psicosocial trabajo-familia el cual será enviado a los docentes orientadores de la ciudad vía correo electrónico, finalmente, se analizarán las respuestas a la pregunta problema por la cual se inicia la investigación.

#### *Fases:*

- (1.) Se define población y herramienta de estudio.
- (2.) Se crea un cuestionario el cual consta de 44 preguntas con aspectos sociodemográficos, condiciones laborales, funciones del docente-orientador, atención en orientación escolar, instrumento trabajo-familia.
- (3.) Recolección de la información a docentes orientadores.
- (4.) Análisis de la recolección.
- (5.) Conclusiones.

**Fuentes De Información:*****Fuente Primaria***

Información recolectada por medio de encuesta con consentimiento de los docentes orientadores.

***Fuente Secundaria***

Normatividad vigente, tesis de riesgo psicosocial, stress, revistas y libros virtuales.

## Resultados

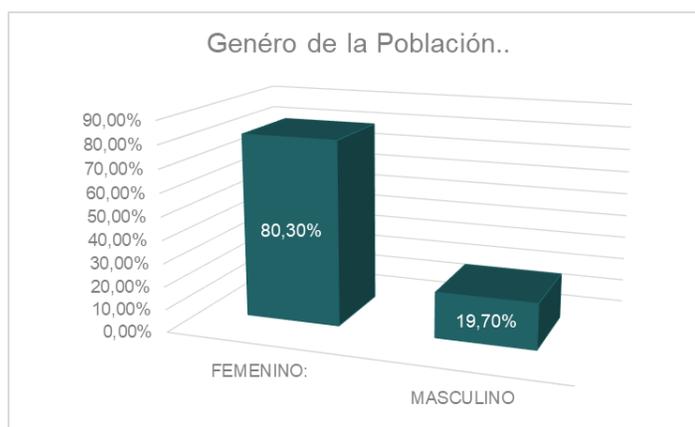
Se realizaron 132 encuestas, estas fueron enviadas en un formulario de Google, estos son los resultados:

La parte sociodemográfica consta de 13 preguntas:

### Género.

Tabla 1 Género de los participantes.

<u>Género</u>	<u>Porcentaje.</u>
Femenino.	80,30%
Masculino.	19,70%



La población encuestada fue de 132 participantes. Como se puede ver, el género que más predominó fue el femenino con un 80,30% frente a un 19,70% masculino.

### Edad

Tabla 2 Edad.

Edad.	Número.
61 o más	10
De 26 a 30	7
De 31 a 35	15
De 36 a 40	33
De 41 a 45	25
De 46 a 50	9
De 51 a 60	30
Menores de 25	3



Se cuenta con una población con edades diversas, donde los intervalos más representativos son los de 36 a 40 años y 51 a 60.

## Lugar

A continuación, se especifica el lugar de residencia de los participantes.

*Tabla 3Lugar.*

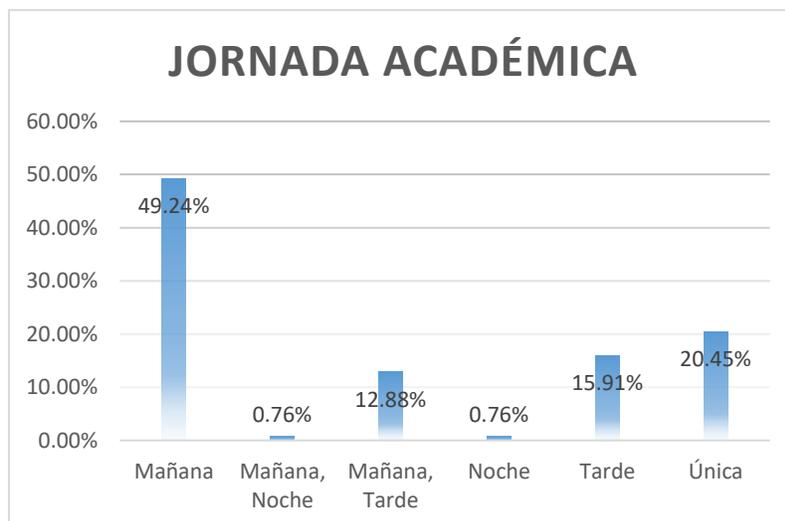
Municipio	Cantidad de Participación.
<b>Aguachica</b>	1
<b>Barranquilla</b>	1
<b>Bello (Antioquia)</b>	1
<b>Bogotá</b>	61
<b>Bosconia</b>	1
<b>Bucaramanga</b>	2
<b>Buenaventura</b>	1
<b>Cajica</b>	1
<b>Caldas</b>	1
<b>Cali</b>	1
<b>Candelaria</b>	1
<b>Cartagena</b>	1
<b>Cartago</b>	1
<b>CHIA</b>	1
<b>Cimitarra</b>	1
<b>Cucucubá</b>	1
<b>Cúcuta</b>	1
<b>Cúcuta, Norte de Santander</b>	1
<b>Curumani</b>	1
<b>Dabeiba</b>	1
<b>Dovio</b>	1
<b>El Dovio, Valle del cauca</b>	1
<b>Flandes</b>	1
<b>Florencia</b>	1
<b>Florián</b>	1
<b>Fortul</b>	1
<b>Gaucheta</b>	1
<b>Girón</b>	1
<b>Guacarí</b>	1
<b>La Pintada</b>	1
<b>La Tebaida</b>	1
<b>La Virginia</b>	1
<b>La Virginia</b>	1
<b>Maicao</b>	1
<b>Medellin</b>	1
<b>Necocli</b>	1

Neiva	1
Obando	1
Ortega	1
Palestina	1
Palocabildo	1
Pereira	2
Pinillos Bolivar	1
Planeta Rica	1
Plato	1
Ponedera	1
Puerto Berrio	1
Raquira	1
san pedro	1
San Vicente de Chucurí	1
Santa Marta	1
Santa Marta	1
Santa Rosa de Cabal	1
Soacha	1
Soledad	1
Susa	1
Toca	1
Tolú	1
Toro	1
Tunja	1
Tunja	1
Valledupar.	1
Villamaría	1
Villavicencio	3
Villavicencio	1
Villeta Cundinamarca	1
Yopal	1
Zarzal	1
Total general	<b>132</b>

## Colegio

Tabla 4 Jornada.

<u>Jornada.</u>	<u>Participación.</u>
Mañana	49,24%
Mañana, Noche	0,76%
Mañana, Tarde	12,88%
Noche	0,76%
Tarde	15,91%
Única	20,45%

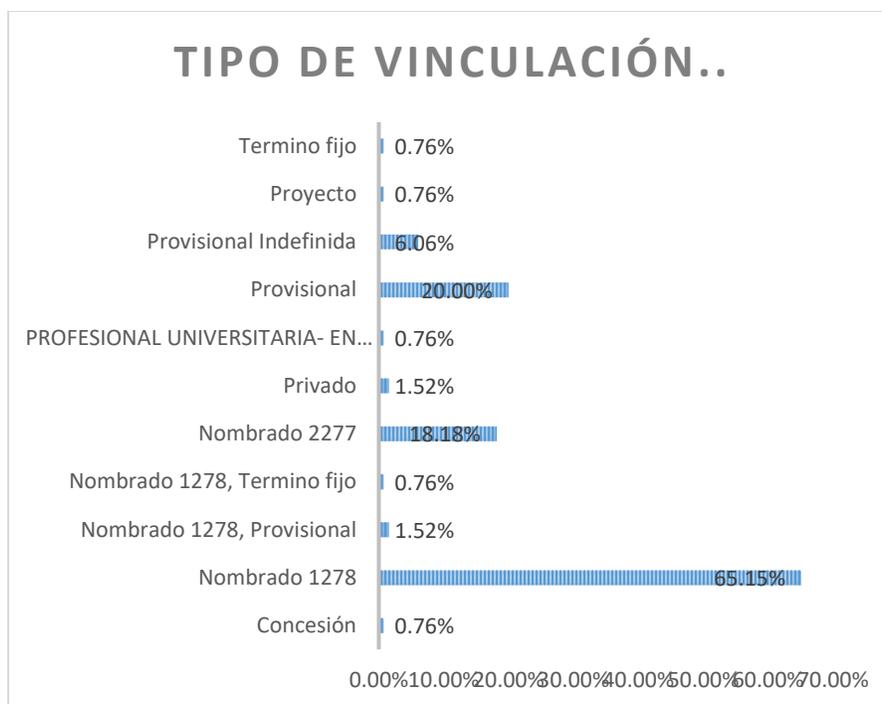


Los participantes del estudio realizan su trabajo en diferentes jornadas, pero la que más tiene participación es la jornada de la mañana con un 49,24%, le sigue jornada única con un 20,45% y la tarde con un 15,91%, las demás jornadas cubren el porcentaje.

## Tipo de Vinculación

Tabla 5 Tipo de Vinculación.

<u>Tipo de vinculación</u>	<u>Participación.</u>
Concesión	0,76%
Nombrado 1278	65,15%
Nombrado 1278, Provisional	1,52%
Nombrado 1278, Terminio fijo	0,76%
Nombrado 2277	18,18%
Privado	1,52%
Profesional universitaria- en carrera administrativa	0,76%
Provisional	20,00%
Provisional Indefinida	6,06%
Proyecto	0,76%
Termino fijo	0,76%



El porcentaje más amplio de población participante se encuentra vinculada en bajo nombramiento bajo el régimen 1278 con un 65,15%, lo sigue provisional con un 20 % de participación y nombramiento bajo régimen 2277 con un 18,18% de participación. En la anterior tabla se observa el valor porcentual de las otras clases de vinculaciones.

### **Población De La Comunidad Educativa Con La Que Laboran**

*Tabla 6 población de la comunidad educativa con la que laboran.*

<u>Población que atiende</u>	<u>Participantes.</u>
<b>Básica primaria</b>	4
<b>Básica primaria, Básica Secundaria</b>	4
<b>Básica Secundaria</b>	4
<b>Básica secundaria-media</b>	24
<b>Básica secundaria-media, Básica primaria</b>	17
<b>Básica secundaria-media, Básica primaria, Básica Secundaria</b>	8
<b>Básica secundaria-media, Básica Secundaria</b>	1
<b>Global</b>	32
<b>Primera Infancia – Priamaria</b>	20
<b>Primera Infancia - Priamaria, Básica secundaria-media</b>	3
<b>Primera Infancia - Priamaria, Básica secundaria-media, Básica primaria</b>	2
<b>Primera Infancia - Priamaria, Básica secundaria-media, Básica primaria, Básica Secundaria</b>	2

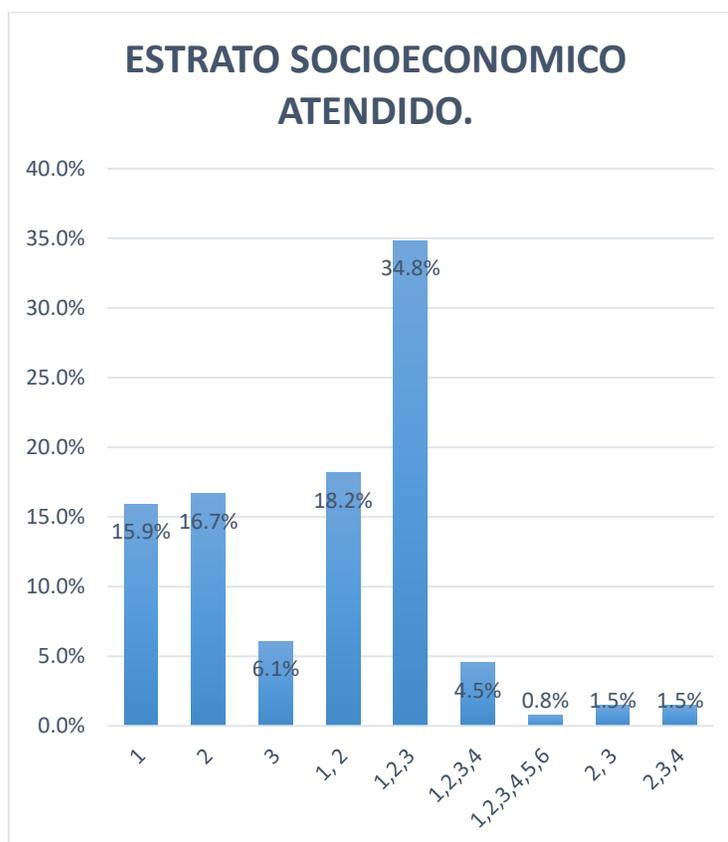
Primera Infancia - Primaria, Básica secundaria-media	1
Primera Infancia, Básica secundaria-media	1
Primera Infancia, Básica secundaria-media, Básica primaria	1
Primera Infancia, Básica secundaria-media, Básica primaria, Básica Secundaria	4
Programas especiales, Básica primaria, Básica Secundaria	1
Programas especiales, Primera Infancia - Primaria, Básica primaria	1
Programas especiales, Primera Infancia - Primaria, Básica secundaria-media, Básica primaria, Básica Secundaria	1
Programas especiales, Primera Infancia - Primaria, Primera Infancia, Global, Básica primaria, Básica Secundaria	1
Total	132

Se observa una alta concentración en la participación de apoyo en global, le sigue básica secundaria, primera infancia-primaria y básica secundaria-media, y finalmente en las demás clases educativas.

### Estrato Socioeconómico De La Población Que Atiende

Estrato Socioeconómico de la población que atiende

Estrato Socioeconómico de la población que atiende	Participación
1	15,9%
2	16,7%
3	6,1%
1, 2	18,2%
1,2,3	34,8%
1,2,3,4	4,5%
1,2,3,4,5,6	0,8%
2, 3	1,5%
2,3,4	1,5%



Se aprecia claramente una acumulación de participantes que laboran atendiendo población de estratos 1,2 y 3 con un 34.8%, le siguen estrato 1 y 2 con un 18,2, estrato 2 exclusivamente con un 15,7%, estrato 1 exclusivamente con un 15,9%, en menor porcentaje los demás ítems contemplados.

### **Titulación De Los Participantes En Pregrado**

En la siguiente tabla se encuentra la titulación de los participantes en cuanto a pregrado.

*Tabla 7 Titulos universitarios adquiridos por participantes en Pregrado.*

<b>Titulo universitario/pregrado.</b>	<b>Participantes.</b>
Administración educativa	1
Educación	1
Lic en Educación Especialidad en Psicopedagogia	1
Lic en psicología y pedagogía	1
Lic. Humanidades y Psicóloga	1
Lic. Psicología Eduativa	1
Lic. Psicopedagogia y administración educativa	1
Licenciada en educación preescolar y promoción a la familia	1
Licenciada en orientacion y consejeria escolsr	1
Licenciada en Psicología Educativa	1
Licenciada en Psicología y Pedagogía	10
Licenciado en psicopedagogia	3
Licenciado pedagogía infantil	1
Licenciado pedagogía Reeducativa	4
Licenciado psicología	1
N/A	1
Neuropsicología y educación.trabajo social	1
Pedagogía Reeducativa	1
Psicóloga con énfasis en Psicología Social	1
Psicologa General	1
Psicóloga, Licenciada en Preescolar	1
Psicologia	69
Psicologia educativa y administracion escolar	1
Psicopedagogía	8
Terapeuta Ocupacional	1
Trabajador social	18
<b>Total general</b>	<b>132</b>

Los participantes, en su gran mayoría, tienen titulación en pregrado. Se encuentran un gran número de licenciados en diferentes áreas de la educación, terapeutas, trabajadores sociales, solo uno no aplica a título universitario, lo cual indica que son profesionales calificados para la labor.

### **Titulación En Posgrados De Los Participantes**

*Tabla 8 Titulación en Posgrado.*

Título en Posgrado.	Participantes.
<b>Administración y supervisión Educativa</b>	1
<b>candidato a doctor en psicología</b>	1
<b>Dificultades del Aprendizaje escolar</b>	1
<b>Docencia universitaria, educación sexual</b>	1
<b>Doctor</b>	1
<b>Doctora en Educación</b>	1
<b>Educación</b>	2
<b>Educación personalizada y evaluación educativa</b>	1
<b>Edumática</b>	1
<b>Esp. Infancia MG. Inveftigación Social</b>	1
<b>Esp. Orientación educativa y desarrollo humano</b>	1
<b>Especialista</b>	1
<b>Especialista en Telemática Informática</b>	1
<b>Especialista educación sexual</b>	1
<b>Especialista en adicciones</b>	1
<b>Especialista en Comunicación/Educación</b>	1
<b>especialista en educacion y orientación familiar</b>	1
<b>Especialista en Educación y Orientación Familiar</b>	1
<b>Especialista en Estadística Aplicada</b>	1
<b>Especialista en Ética y Pedagogía</b>	1
<b>Especialista en Gerencia Social en Proyectos</b>	1
<b>Especialista en gestión de procesos psicosociales</b>	2
<b>Especialista en Intervención con Familias</b>	1
<b>Especialista en legislación educativa</b>	1
<b>Especialista en Lúdica educativa</b>	2
<b>Especialista en Lúdica y Recreación para el desarrollo social y cultural</b>	1
<b>Especialista en Neuropsicopedagogía</b>	1
<b>Especialista en Orientación y Educación Familiar</b>	4
<b>Especialista en Pedagogía de la recreación</b>	1
<b>Ecológica</b>	
<b>Especialista en pedagogía y docencia</b>	2
<b>Especialista en planeación educativa y magister en pedagogia</b>	1
<b>Especialista en psicología del deporte</b>	1

especialista en psicología educativa y magister en educación	1
Especialista psicología de la salud.	1
Especialista psicología del deporte y el ejercicio	1
Especialista SST	1
Especialización en aprendizaje escolar y sus dificultades	1
Especialización en Desarrollo Comunitario	1
Especialización en Tic para la enseñanza	1
Estudiante Maestría en intervención psicológica en el desarrollo y educación	1
Gerencia de proyectos educativos	1
Gerencia Recursos Humanos	1
Gestión pública	1
Informática Educativa	1
Intervenciones psicosociales	1
Lic. Psicología.	1
Maestría	5
Maestría en desarrollo integral de niños y adolescentes	1
Maestría en Educación	5
Maestría en Educación	1
Maestría en estudios en infancia	1
Maestría en investigación social interdisciplinaria	1
Maestría en psicología	1
Maestría en psicología clínica y de la familia	1
Maestría Género	2
Magister en educación	8
Magister en Educación	1
Magister en educación convivencia escolar	1
Magister en gestión e innovación de instituciones educativas	1
Magister en neuropsicología y educación	1
Magister en neuropsicología educativa	1
Magister en Neuropsicología y Educación	3
Magister en pedagogía	1
Magister en Planificación y gestión de la educación	1
Magister en Prevención e Intervención Psicológica en trastornos de la Conducta	1
Magister en psicología	1
Magister en psicología comunitaria	1
Magister en psicología de educación y desarrollo	1
magister en psiconeuropsiquiatría y rehabilitación	1
Magister Estructuras y Procesos del Aprendizaje	1
Magister neuropsicología y educación	1
Magister Neuropsicología y educación y especialista gerencia en seguridad y salud en el trabajo	1
Magister psicoanálisis, psicología clínica, docencia universitaria	1

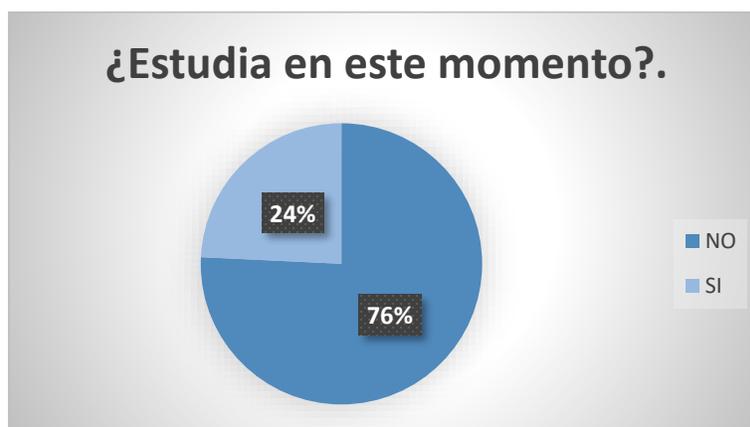
Magister trabajo social	1
Master Dirección y Gestión de Recursos Humanos	1
Master en Neuropsicología y Educación	1
Master en Psicodidáctica (cursando)	1
Master en Psicopedagogía	1
máster psicopedagogía	1
Mg en Neuropsicología y educación	1
Neuropsicología y educación	1
Neuropsicopedagoga	1
Ninguna	17
Orientación educativa y desarrollo humano	1
Pedagogía	1
Planeación educativa	1
prevención de psicoactivos	1
Psicóloga clínica y de la salud	1
Psicólogo	1
Psicopedagogía	1
Talento Humano	1
<b>Total general</b>	<b>132</b>

La población cuenta con diferentes especialidades de posgrado. Entre ellos una gran concentración de especialistas y magíster, solo uno no cuenta con educación de posgrado. Esto revela una cualificación docente de alto nivel académico en las aulas.

### ¿Estudia Actualmente?

*Tabla 9 Población que Estudia en la Actualidad.*

Respuesta.	Porcentaje.
NO	75,76%
SI	24,24%



Un 76% de los participantes indican que actualmente no se encuentran estudiando, mientras que el 24% restante indica que sí está realizando estudios.

## Años de Experiencia

Tabla 10 Años de Experiencia de la Población

<u>Años de Experiencia.</u>	<u>Población.</u>
1 año	8,3%
10 a 20 años	17,4%
2 a 5 años	14,4%
25 o más años	18,2%
5 a 10 años	41,7%



Hay variedad en la respuesta. El intervalo con más concentración es el de 5 a 10 años de experiencia, seguido de 25 o más años, 10 a 20 años, 2 a 5 años de experiencia y, finalmente, 1 año de experiencia. Esto sugiere una experiencia amplia en la educación.

## ¿Actualmente Tiene Otro Trabajo?

Tabla 11 cuenta con otro trabajo.

<u>¿Actualmente tiene otro trabajo?</u>	<u>Participación.</u>
NO	81,82%
SI	18,18%



Un gran porcentaje no tienen trabajos alternos, un 81,82%. Tan solo un 18,18% decidió tener un trabajo posterior al cumplimiento de sus deberes como funcionario.

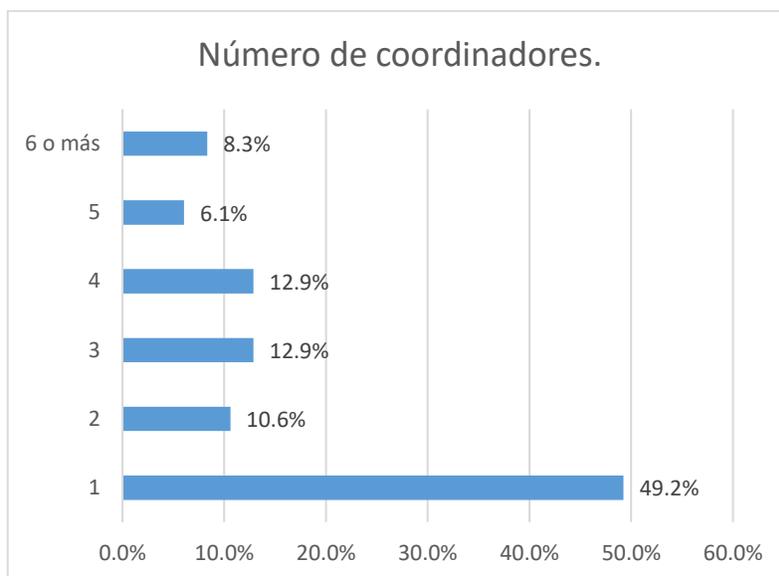
## Condiciones Laborales

Esta parte consta de 11 preguntas

### ¿Cuántos Orientadores Hay En Su Institución?

Tabla 12 Número de Coordinadores.

<u>Número de coordinadores.</u>	<u>Participación</u>
1	49,2%
2	10,6%
3	12,9%
4	12,9%
5	6,1%
6 o más	8,3%



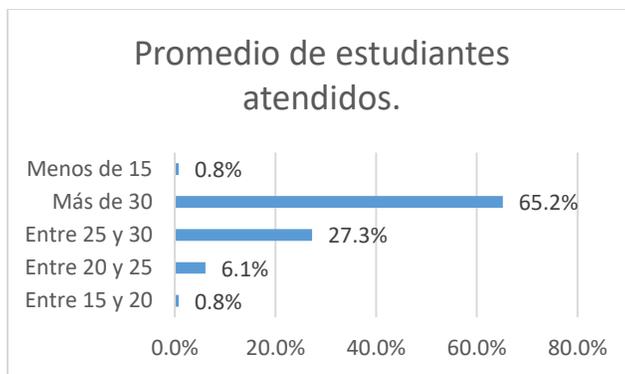
Una mayoría, con un 49,2%, de los participantes indica que tienen en sus comunidades educativas 1 coordinador, en segundo lugar, indican 2 y 3 coordinadores; mientras que las tasas más bajas indican entre 5, 6 o más coordinadores.

### ¿Cuántos Estudiantes En Promedio Tiene Cada Curso En El Colegio Dónde Usted

#### Trabaja?

Tabla 13 Promedio de estudiantes.

<u>Promedio de estudiantes.</u>	<u>Participación.</u>
Entre 15 y 20	0,8%
Entre 20 y 25	6,1%
Entre 25 y 30	27,3%
Más de 30	65,2%
Menos de 15	0,8%

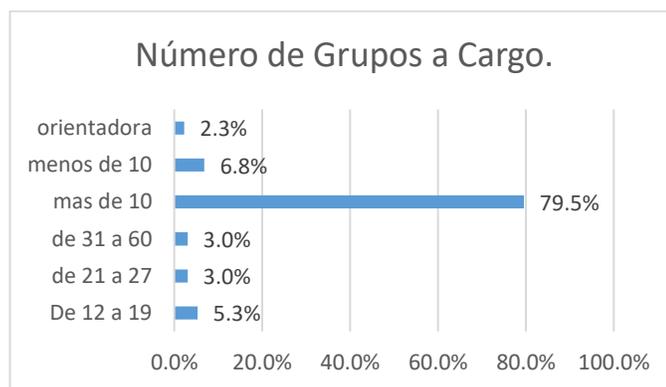


Los participantes indican con un 65,2% que el promedio está entre más de 30 estudiantes, un 27 % indica que está entre 25 a 30 estudiantes, un 6,1 % que está entre 20 y 25 estudiantes y los demás indican con un 0,8% que está entre menos de 15 y entre 15 y 20 estudiantes.

### ¿Cuántos Cursos Tiene A Su Cargo En El Colegio?

*Tabla 14 Número de Grupos a Cargo.*

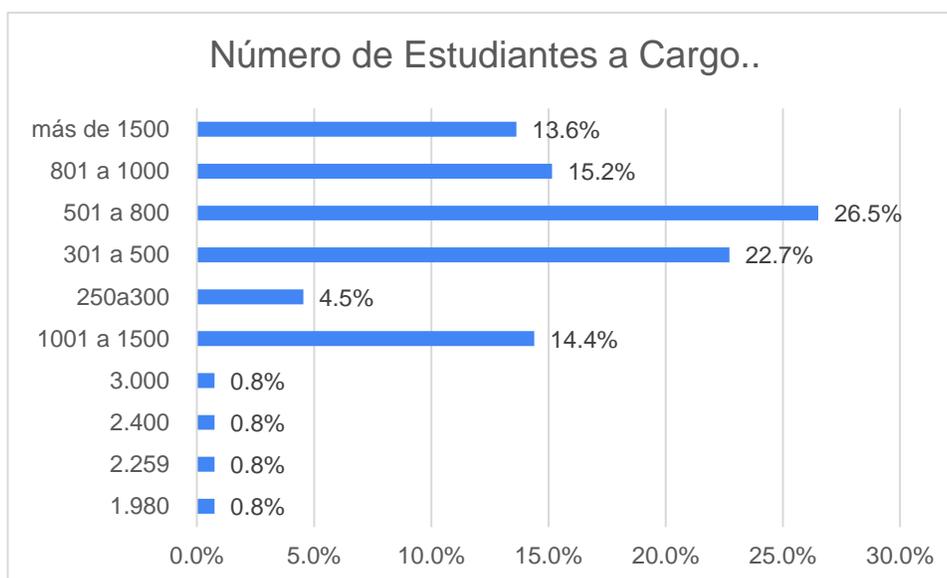
<b><u>Cursos a cargo</u></b>	<b><u>Participación</u></b>
<b>De 12 a 19</b>	5,3%
<b>de 21 a 27</b>	3,0%
<b>de 31 a 60</b>	3,0%
<b>más de 10</b>	79,5%
<b>menos de 10</b>	6,8%
<b>orientadora</b>	2,3%



La gran mayoría respondió que tienen a cargo más de 10 grupos con un 79,5%, le sigue 6,8 con menos de 10 grupos y el resto de los participantes indican las demás respuestas.

### ¿Cuántos Estudiantes En Total Estarían A Su Cargo?

<u>Estudiantes a Cargo</u>	<u>Participación.</u>
1.980	0,8%
2.259	0,8%
2.400	0,8%
3.000	0,8%
1001 a 1500	14,4%
250a300	4,5%
301 a 500	22,7%
501 a 800	26,5%
801 a 1000	15,2%
más de 1500	13,6%



En la anterior gráfica se indican las respuestas de los participantes las cuales muestran el número de estudiantes que tienen a cargo. En estas sobresalen de 501 a 880 estudiantes; le sigue 301 a 500. Este ítem refleja una gran interacción estudiante-maestro.

### ¿Cuántas Horas Trabaja En Su Casa O Por Fuera De La Jornada Escolar En Temes

## relacionados Con La Orientación?

Tabla 15 Horas Dedicadas a Orientación.

Horas Dedicadas a la Orientación	Participación.
1 hora	15,9%
2 horas	50,0%
3 horas o mas	34,1%



La respuesta más común es 2 horas con un 50%, le sigue 3 horas o más con un 34,1% y, por último, 1 hora con un 15,9%.

## ¿Cuenta Con Una Oficina Propia Con Privacidad?

Tiene oficina propia.	Participación.
NO	25,00%
SI	75,00%

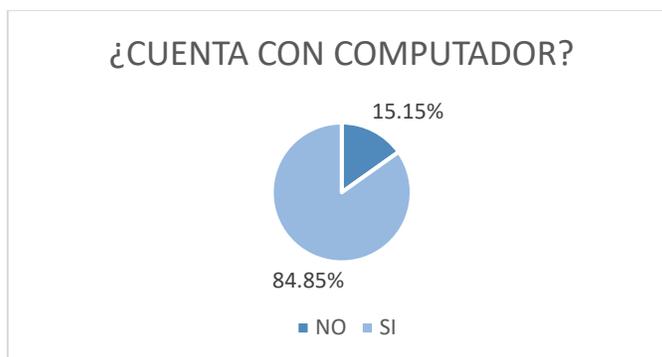


Los docentes indican en un 57% que sí cuentan con oficina propia; no obstante, el otro 25% dice que no tiene oficina independiente.

## ¿Cuenta Con Computador?

Tabla 16 ¿Cuenta con computador?

¿Cuenta con computador?	Participación
<b>NO</b>	15,15%
<b>SI</b>	84,85%

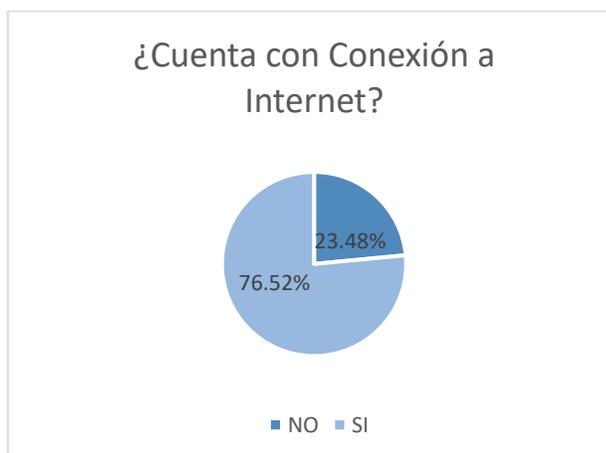


Un 84,85% de los funcionarios indican que tienen computador, mientras que tan solo un 15,15% dice no tener computador propio.

## ¿Cuenta Con Conexión A Internet?

Tabla 17 ¿Cuenta con Conexión a Internet?

¿Cuenta con conexión a Internet?	Participación
<b>NO</b>	23,48%
<b>SI</b>	76,52%



Un 76,52% dispone de conectividad, mientras el 23,48% no disponen del servicio de Internet.

## ¿Cuenta Con Impresora?

Tabla 18 ¿cuenta con impresora?

¿Cuenta con impresora?	Participación.
NO	38,64%
SI	61,36%



Los docentes con un 62,36% respondieron que sí tenían disposición de una impresora y un 38,64% respondió que no cuenta con esta herramienta para su labor.

## ¿Considera Que Las Relaciones Entre Compañeros Son Adecuadas?

Tabla 19 ¿Las Relaciones con Compañeros son Adecuadas?

Relaciones con compañeros.	Participación.
NO	37,12%
SI	62,88%

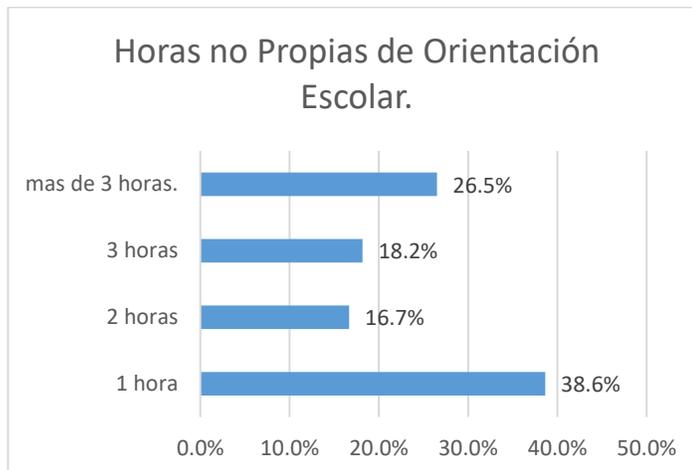


Los funcionarios indican con un 62,86% que las relaciones con sus compañeros de trabajo son adecuadas, mientras que un 37.12% responde que no lo son.

## ¿Cuánto Tiempo Ocupa Diariamente Para Labores Que No Son Propias De La Orientación Escolar?

Tabla 20 Horas no Propias de Orientación Escolar

Horas no propias de orientación escolar	Participación.
1 hora	38,6%
2 horas	16,7%
3 horas	18,2%
Más de 3 horas.	26,5%

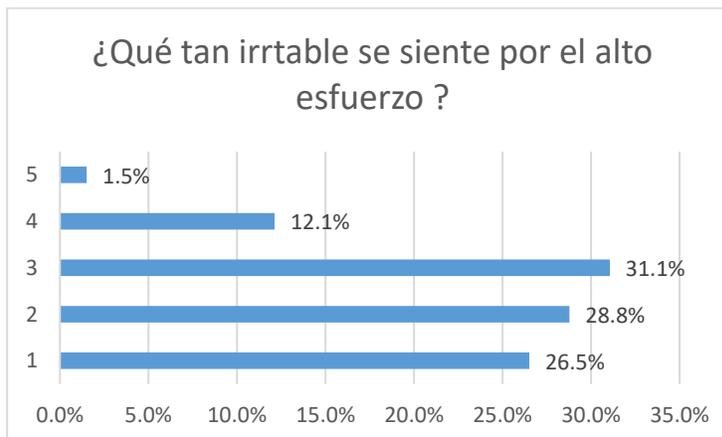


La respuesta más común fue 1 hora con un 38,6%, le sigue más de 3 horas con un 26,5%, luego 3 horas con un 18,2% y finalmente 2 horas con un 16,7%.

### Instrumento Trabajo-Familia.

De 1 a 5 defina ¿qué tan irritable está en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo? Siendo 1 poco irritable y 5 muy irritable

Que tan irritable se siente por el alto esfuerzo	Participación
1	26,5%
2	28,8%
3	31,1%
4	12,1%
5	1,5%

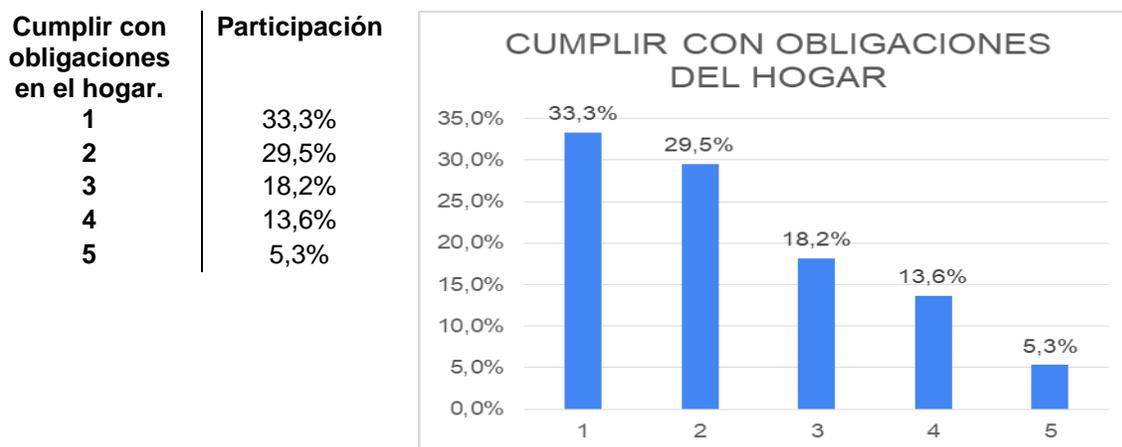


En la gráfica anterior se representa el grado de irritación de los participantes en sus hogares

debido a la exigencia laboral, la mayoría de los encuestados se sienten de poco a nada irritables, solo un 1.5% se sienten demasiado irritables.

¿Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar porque está constantemente pensando en su trabajo? Siendo 1 poco frecuente y 5 muy frecuente

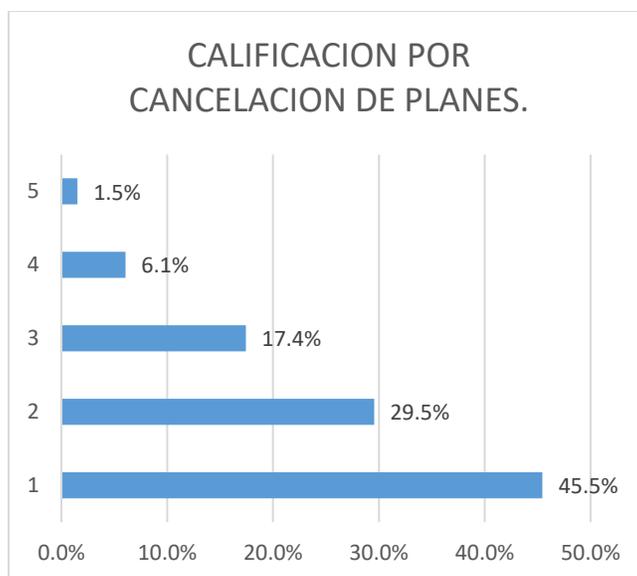
Tabla 21 Cumplir con Obligaciones del Hogar



Los participantes indican su grado de dificultad a cumplir con las obligaciones en su hogar siendo este muy bajo, solamente el 5.3% refiere que se le dificulta.

Califique de 1 a 5 ¿tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales? Siendo 1 poco frecuente y 5 muy frecuente

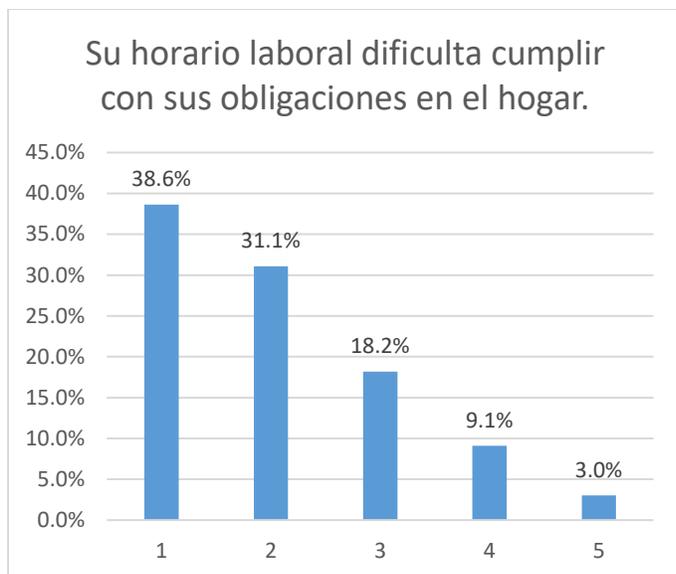
Calificación sobre cancelación de compromisos	Participación.
1	45,5%
2	29,5%
3	17,4%
4	6,1%
5	1,5%



Muy pocos participantes indican que deben cancelar sus planes debido a la carga laboral, solo un 1.5% y un 45.5% nunca ha cancelado sus planes.

¿De 1 a 5 defina si su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

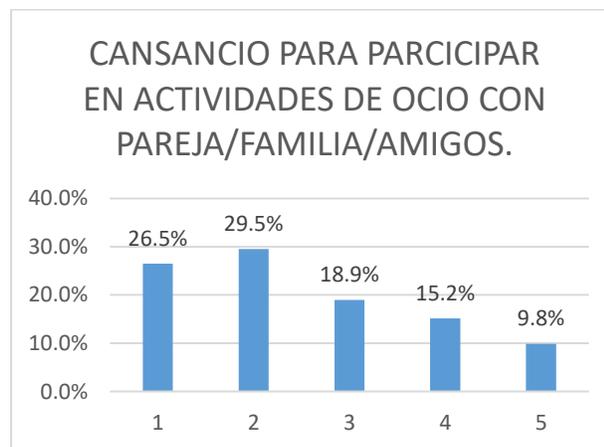
<b>Su horario laboral dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar.</b>	<b>Participación</b>
<b>1</b>	38,6%
<b>2</b>	31,1%
<b>3</b>	18,2%
<b>4</b>	9,1%
<b>5</b>	3,0%



Se puede observar que solo el 3% indica que se le dificulta demasiado cumplir con sus obligaciones en el hogar por causa del trabajo, el 38.6% indica que no se le dificulta para nada y el resto en algunas ocasiones puede llegar a dificultarse.

¿Usted se siente cansado para participar en actividades de ocio con su pareja/familia/amigo, a causa de su trabajo? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

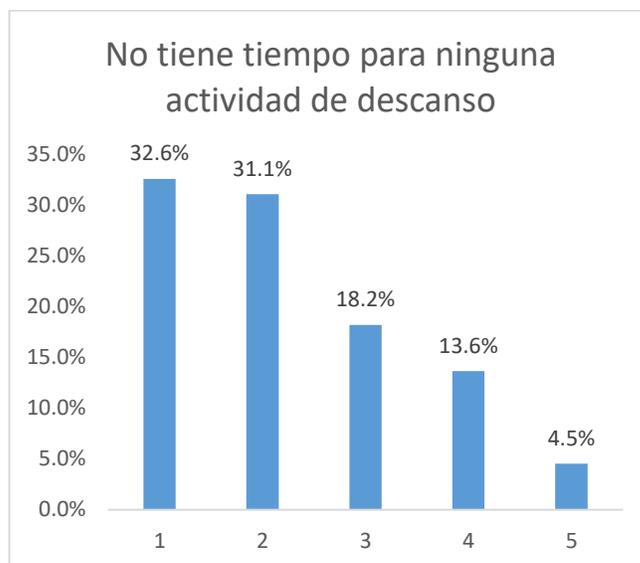
<b>Cansancio para participar en actividades de ocio</b>	<b>Participación.</b>
<b>1</b>	26,5%
<b>2</b>	29,5%
<b>3</b>	18,9%
<b>4</b>	15,2%
<b>5</b>	9,8%



La mayoría de los participantes manifiestan sentir poco cansancio para realizar actividades de ocio, un 43.9% refieren sentir entre cansancio medio y mucho cansancio.

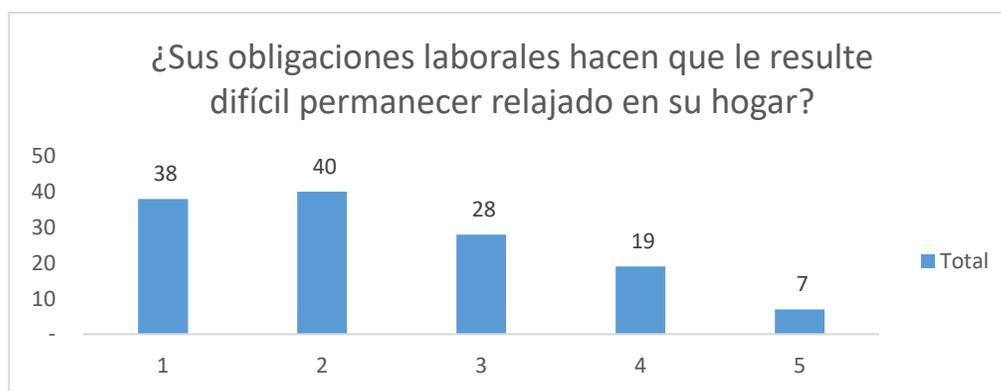
Califique de 1 a 5 si usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso. Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

No tiene tiempo ninguna actividad de descanso	participación
1	32,6%
2	31,1%
3	18,2%
4	13,6%
5	4,5%



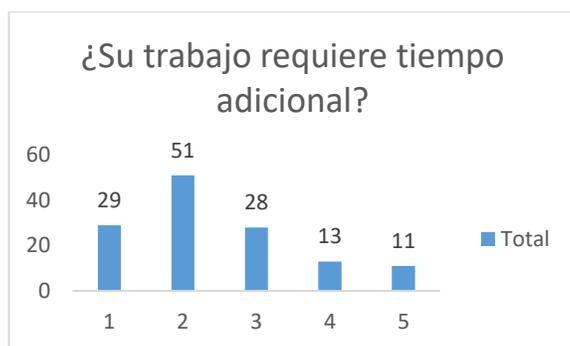
La mayoría de los encuestados con un 63.7% manifiestan que si tienen tiempo para realizar sus actividades de descanso, solo un 4.5% indica que no le queda absolutamente nada de tiempo para el descanso.

¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



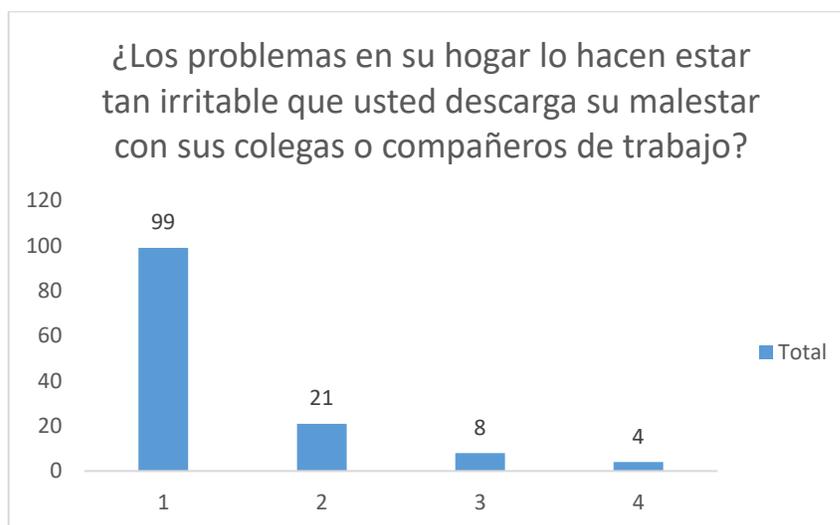
Solo 26 de 132 encuestados indican no poder sentirse relajados en sus hogares a causa del trabajo.

Identifique de 1 a 5 si su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



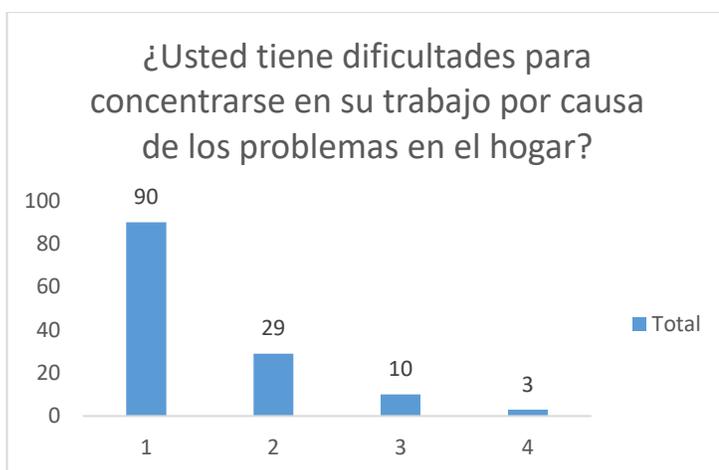
80 de 132 participantes hacen referencia a no tener que utilizar el tiempo en familia para realizar actividades del trabajo.

¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



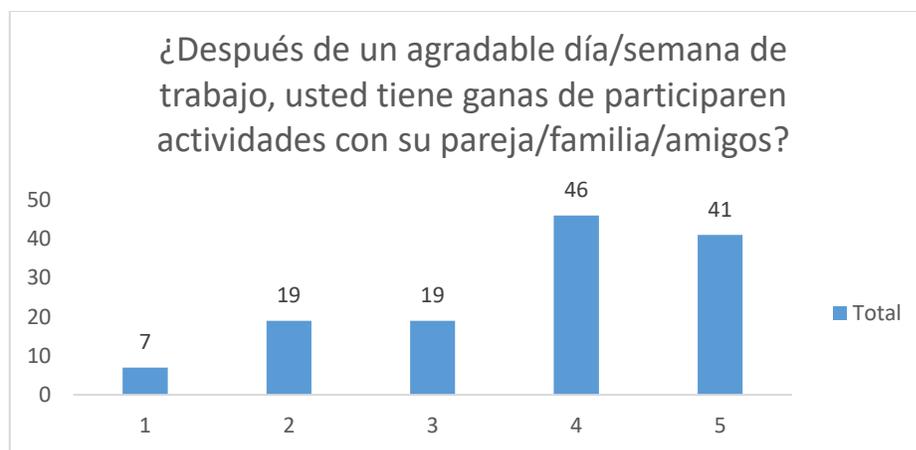
Únicamente 4 encuestados de 132 manifiestan descargar con sus compañeros de trabajo su irritación a causa de problemas en el hogar.

¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

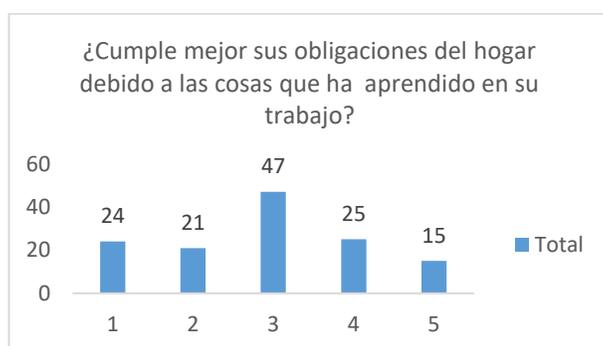


Los participantes manifiestan que no les cuesta trabajo concentrarse en su trabajo debido a problemas en el hogar.

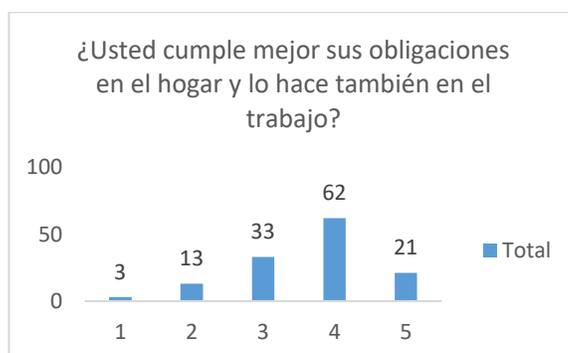
Califique de 1 a 5 ¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigos? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



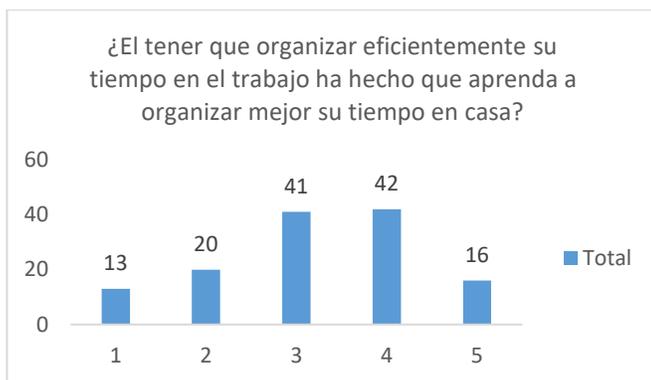
Califique de 1 a 5 ¿Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



Califique de 1 a 5 ¿Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar y lo hace también en el trabajo? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

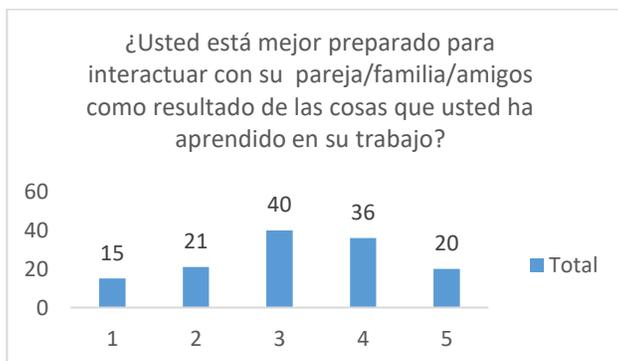


Califique de 1 a 5 ¿El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



La mayoría de los encuestados dan a entender que el tiempo en el trabajo lo organizan diferente al tiempo en la casa, solo 16 personas indican que aprendieron a organizarse en el hogar debido a lo eficiente que tienen organizado el tiempo en el trabajo.

Califique de 1 a 5 ¿Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

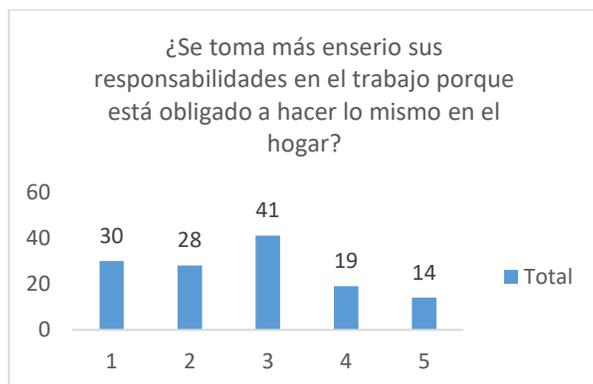


Califique de 1 a 5 ¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente

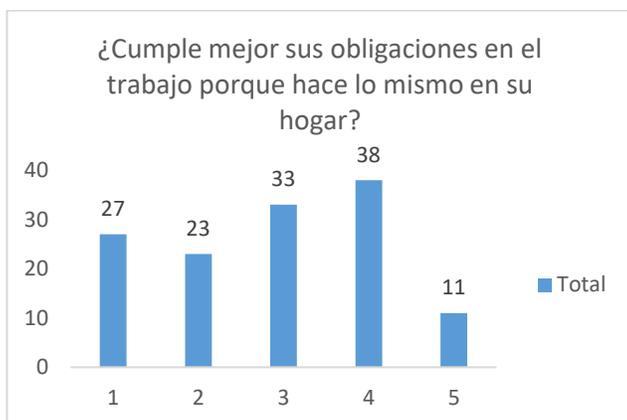


La mayoría de los encuestados manifiestan llegar más contentos al trabajo luego de un fin de semana agradable con la familia.

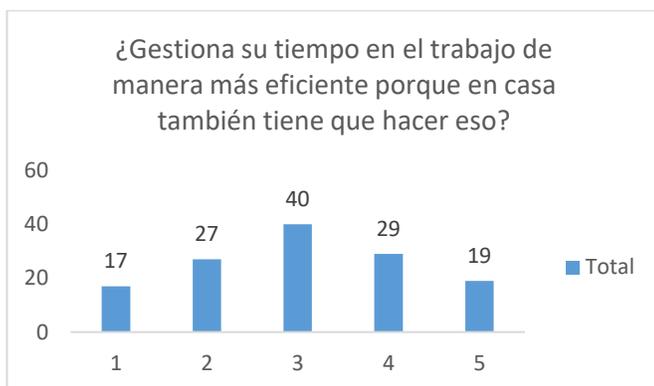
¿Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



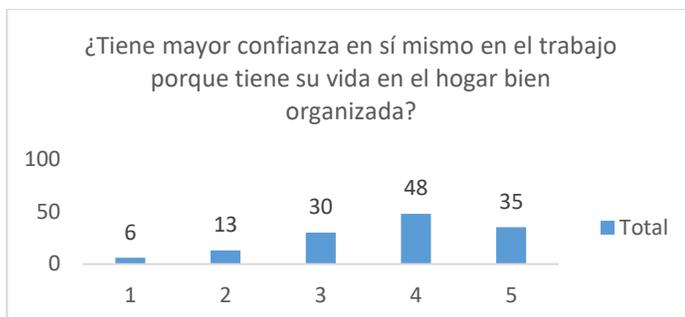
Califique de 1 a 5 ¿Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



Califique de 1 a 5 ¿Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso? Siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada? siendo 1 poco o nada frecuente y 5 muy frecuente



Los encuestados indican tener la vida en el hogar lo mejor organizada posible y esto hace que aumente la confianza en el trabajo.

### Conclusiones

La encuesta fue elaborada con 132 participantes, donde la gran mayoría son de género femenino con un 80,03% de la población total; las edades de los funcionarios fueron variadas, comprendidas entre 25 y más de 61 años, aquellas con más concentración de población fueron entre 36 a 40 años y 51 a 60, lo que sugiere profesionales de edades productivas; por otro lado un 99% de los encuestados contaban con una carrera universitaria y predominan las licenciaturas en diferentes áreas de la educación; también se observa una cualificación alta en cuanto a educación posgrado, con una alta tasa de formación en especializaciones, seguida de maestrías y magíster indicando que la población tiene un alto interés por adquisición de títulos de educación superior en posgrado. Asimismo, se observa que tan solo un 24,24% en la actualidad están en curso de estudio o pronto a terminar alguna clase de estudio superior; por lo tanto, la mayoría afirman haber culminado sus estudios. Por último, la mayoría solo labora en las diferentes comunidades educativas y la población seleccionada tienen una trayectoria amplia en la educación.

Por otra parte, se decidió indagar acerca de las condiciones laborales de los participantes así, se preguntó sobre cuántos coordinadores disponen las instituciones, donde se refleja que en su mayoría cuentan con 1 o 2 coordinadores; también se preguntó acerca de los números de estudiantes promedio en los grupos y las respuestas mayoritarias fueron más de 30 estudiantes y entre 25 y 30 estudiantes; asimismo, se preguntó cuántos grupos tenían a su disposición y los

docentes respondieron más 10 grupos o menos de 10. Por último, los docentes estiman que tienen a cargo entre 300 a 800 estudiantes. Con estas preguntas, lo que queda claro es el alto esfuerzo para realizar su labor y la frecuente interacción de los estudiantes y maestros, que además se especifica que los funcionarios realizan entre 1 a 3 horas diarias extra para cumplir sus funciones educativas.

En cuanto a la disposición de herramientas, las respuestas de los funcionarios fueron las siguientes: en su gran mayoría, respondieron que cuentan con oficina, computador propio, impresora e Internet; es decir, con herramientas modernas que ayudan en la planeación, elaboración y ejecución de planes educativos en las instituciones, lo que hace más fácil la labor educativa de los docentes. La población encuestada además indica con un 62, 86% que tienen relaciones adecuadas con sus pares académicos en las instituciones donde laboran, sugiriendo que presentan un excelente clima laboral entre sus compañeros.

El cuestionario destinó una parte para realizar un sondeo sobre su grado de irritación por el alto esfuerzo que su labor exige, donde los docentes indican unos grados de irritación bajos; pero en la pregunta sobre la dificultad de cumplir con las obligaciones en el hogar, aseveran que tienen un grado 2 y 3 al estar siempre pensando en cómo pueden mejorar en su labor. Adicionalmente, las respuestas de los funcionarios indican una sobrecarga laboral que afecta las obligaciones en sus hogares.

Los resultados arrojados por la presente investigación, demuestra que la mayor parte de los docentes refiere mantener la mayor parte de su tiempo en el trabajo, lo que responde a la realidad laboral colombiana, donde tanto hombres como mujeres trabajan y aportan al sustento económico de sus familias.

Aun así, según los resultados arrojados por la encuesta son muy pocos los docentes que se sienten con un nivel de stress alto consecuencias negativas que afecta la salud de las personas y estas son causadas por el conflicto que se da entre lo laboral y lo familiar, la mayoría de los docentes encuestados a pesar de llevar su trabajo a casa lo han sabido manejar, disfrutando de su familia y/o amigos, llevando una vida productiva y feliz tanto en el trabajo como en el hogar.

En la actualidad en la mayoría de los hogares tanto hombres como mujeres salen a trabajar para poder ofrecer a sus hijos y a ellos mismos una mejor calidad de vida ( casa, alimentación, vestuario, educación, etc) por ese mismo motivo se evidencia que existe un grado de comprensión alto cuando llegan esos momentos de picos laborales.

Se recomienda que las instituciones educativas fortalezcan sus programas de SST en la parte psicosocial mejorando los planes de capacitación para la intervención de los conflictos trabajo-familia evitando que este riesgo aumente en los docentes.

## Bibliografía

- Aguirre Zubiaurre Z, Martínez Díaz M P (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo MAPFRE MEDICINA,; 17: 14-24
- CHINCHILLA N, POELMANS S, LEÓN C, TARRÉS J B. Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer (Comunidad de Madrid) y Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE Business School); 2004 [citado 2004 Dec 7]. Disponible desde la URL: <http://www.empresaconciliacion.com/>
- MARTÍNEZ M P. El ajuste familia-trabajo desde una perspectiva familiar. In Universidad Pontificia Comillas y Fundación MAPFRE Medicina. IX Jornada de Orientación y Terapia Familiar: Enfoques actuales en la conciliación familia-trabajo. Madrid: Fundación MAPFRE Medicina; 2004. p. 43-57.
- Valladares González, Anay Marta, La familia. Una mirada desde la Psicología. MediSur [en línea] 2008, 6 (Sin mes) : [Fecha de consulta: 19 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180020298002>> ISS
- DE LA POZA J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. In: Rodríguez A, coord. Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide; 1998. p. 259-71.
- Sofía Abarca Valenzuela, Antonia Letelier Ferrada, Verónica Aravena Vega, Andrés E. Jiménez Figueroa. Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar

en docentes de escuelas básicas, *Psicología desde el caribe* Universidad del Norte.  
Vol. 33 (2): 285-298, 2016.

en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>

Revista digital para profesionales de la enseñanza, federación de enseñanza de CC . OO.

De Andalucía, en: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9615.pdf>

Camacho, A. y Mayorga, D., (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.

PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. Bogotá, D. C.,

Colombia - Volumen XX - Número 40 - Julio - Diciembre 2017 - ISSN 0121-

182X .Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Garbanzo, G.(2016).Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las  
instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*  
40(1), 67-87.Recuperado de: [http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-  
edu-40-01-00067.pdf](http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf)

García, M et al. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza  
universitaria: diagnóstico y prevención

Gil-Monte R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD

OCUPACIONAL. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública.*

vol. 29, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 237- 341 Instituto Nacional de Salud Lima,

Perú. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/363/36323272012.pdf>

Moreno, B. y Báez, C. (s.f). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Ortega, María (2015). Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia. Universidad Casa Grande. Guayaquil Ecuador, noviembre 2015. Recuperado de:

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/619/1/Tesis992ORTs.pdf>

Salas Franchesca y Valenzuela Nardy (2012). Conciliación trabajo-tiempo familia y su relación con el compromiso organizacional del Cesfam Lagunilla del Coronel.

Universidad del Bío Bío. Chile, agosto, 2012. Recuperado de:

[http://replib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1594/1/Salas\\_Ceron\\_Franchesca\\_Fernanda.pdf](http://replib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1594/1/Salas_Ceron_Franchesca_Fernanda.pdf)

Valladares González, Anay Marta, La familia. Una mirada desde la Psicología. MediSur

[en línea] 2008, 6 (Sin mes) : [Fecha de consulta: 19 de noviembre de 2018]

Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180020298002>> ISS

Alguacil, G. J. (1998). Madrid (España). Accedido el 25 de Abril, 2011, en:

[http://habitat.aq.upm.es/cvpu/acvpu\\_7.html](http://habitat.aq.upm.es/cvpu/acvpu_7.html)

- Queirolo, A. (2010). Estudio del balance conciliación trabajo – tiempo familia; su relación y efecto en la flexibilidad laboral y la productividad en el sector de la construcción. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bio-Bio., Concepción, Chile.
- Coa, J. Silva, F. (2010). Validación, Desarrollo y Medición Del Modelo De Calidad De Vida Laboral y Su Relación Con Los Valores Empresariales y El Feeling Management En Las Empresas Del Sector Forestal. Tesis para obtener el título de Ingeniero Comercial. Facultad de Ciencias Empresarial. Universidad del Bio-Bio, Concepción, Chile
- Inostroza, C. Ruiz, C. (2008). Calidad de Vida Laboral y Su Relación Con EL desempeño. Tesis para obtener el título de Ingeniero Comercial. Facultad de ciencias empresariales, Universidad del Bio-Bio, Concepción, Chile
- Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Recursos humanos organizaciones Facultad de psicología social, Universidad de Barcelona, Barcelona, España.
- Keith, D. & Newstron, J. W.(1991), en su libro "Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional". EEUU, McGraw – Hill, . Págs. 445 – 472.
- Bautista Macia, Marcela (2009). “La profesionalización docente en Colombia”. En: Revista de Colombiana Psicología No. 32. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

Decreto 614. República de Colombia, 14 de marzo de 1984.

Decreto 1832. Ministerio de trabajo y seguridad social, 30 de abril de 1994.

Decreto 1295. Ministerio de trabajo y seguridad social, 22 junio de 1994.

Decreto 1072, Decreto único reglamentario del sector trabajo. Ministerio de trabajo de la república de Colombia, 25 de mayo de 2015.

Durán, E. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 47

Díaz Granados, S.; González, C.; Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de estudios sociales*, 11.