

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

RIESGO PSICOSOCIAL DEL EJERCICIO DOCENTE EN EL COLEGIO MINUTO DE DIOS SIGLO XXI IB DE BOGOTÁ

LUIS LEONARDO DUSSÁN CASTILLO

PAULA ANDREA LÓPEZ VANEGAS

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
AÑO 2016**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

RIESGO PSICOSOCIAL DEL EJERCICIO DOCENTE EN EL COLEGIO MINUTO DE DIOS SIGLO XXI IB DE BOGOTÁ

LUIS LEONARDO DUSSÁN CASTILLO

PAULA ANDREA LÓPEZ VANEGAS

Anteproyecto de Investigación

CLAUDIA LILIANA INFANTE RINCÓN

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

AÑO 2016



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

TABLA DE CONTENIDO

1. RIESGO PSICOSOCIAL DEL EJERCICIO DOCENTE EN EL COLEGIO MINUTO DE DIOS SIGLO XXI IB DE BOGOTÁ	4
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	4
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
4.1. JUSTIFICACIÓN	6
4.2. DELIMITACIÓN	7
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
5.1. MARCO TEÓRICO	¡Error! Marcador no definido.
5.2. MARCO CONCEPTUAL	11
5.3. MARCO LEGAL	16
5.4. MARCO HISTORICO	27
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
7. DISEÑO METODOLOGICO.....	¡Error! Marcador no definido.
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.....	35
8.1 FUENTES PRIMARIAS.....	35
8.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	35
9. RECURSOS	35
10. CRONOGRAMA.....	37
11. REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)	4330
12. ANEXOS.....	33
12.1 ANEXO N.1.....	33
12.2 ANEXO N.2.....	36

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

1. RIESGO PSICOSOCIAL DEL EJERCICIO DOCENTE EN EL COLEGIO MINUTO DE DIOS SIGLO XXI IB DE BOGOTÁ

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN


2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

No es de extrañar que el rol del profesional de la educación está en constante cambio, permanentemente surgen nuevas demandas al perfil profesional del docente. Demandas que se encuadran en un contexto intercultural, la inclusión de tecnologías de la formación, la progresiva importancia del dominio de varios idiomas, la constante necesidad de mantenerse actualizado en los conocimientos que emergen, la multiplicidad del alumnado, entre otros; eso sin mencionar los desafíos educativos ligados a la calidad de la educación. Y como es de imaginar el profesional docente en Colombia no está exento a estos requerimientos.

Por ello, podemos aseverar que la labor docente es una profesión interdisciplinar y fundamental en el desarrollo de un país, el ministerio de educación afirma que el desarrollo del talento humano de niños, niñas y jóvenes recae esencialmente en los docentes, y por ello su formación académica, científica y técnica cobra una importancia capital para los distintos gobiernos nacionales y para la comunidad europea en su conjunto, como organización que proyecta la acción hacia el futuro.

Sin embargo, en lo que conlleva al ejercicio de la labor docente, donde se exige el cumplimiento de altas competencias, en un país como Colombia pareciera carecer de una mirada específica al desempeño de dicha profesión, en términos de calidad de vida del profesional que ejerce. Los educadores durante el ejercicio de sus funciones están expuestos a múltiples problemas que van a afectar su salud, ejemplo de ello es la sobrecarga laboral, insuficiente satisfacción en el trabajo o conflictos interpersonales, que se ven reflejados en problemas como el estrés o el síndrome de Burnout, esto evidenciado en malestares físicos y psicológicos, tal como lo menciona Otero J. (2012) citando a Jenkins y Calhoun (1991):

“Informan que los profesores estresados experimentan síntomas como fatiga, dolores de cabeza, problemas de sueño, problemas de concentración, depresión y ansiedad” (P. 140).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Es allí, donde surgen interrogantes como ¿dónde queda la implementación de los planes de seguridad y salud en el trabajo para el sector educación?, ¿son los colegios y sus directivas quienes por fortalecer su economía se olvidan que es una labor demasiado importante y no puede tratarse como una empresa manufacturera o de producción? ¿Puede formularse una normativa específica para los casos en los que el riesgo sea 90% psicosocial?, ¿Qué participación tiene el estado Colombiano en esta problemática?

Es por ello, que para el desarrollo de esta problemática se tomara como sujeto de investigación los docentes de secundaria vinculados al colegio Minuto de Dios-Bogotá

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué impacto tiene el riesgo psicosocial en los profesionales docentes del Colegio Minuto de Dios Siglo XXI en Bogotá?


3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI de la ciudad de Bogotá, mediante la implementación del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 con el fin de lograr una adecuada intervención y mejora en las condiciones laborales.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las condiciones de trabajo que se presentan en los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI de la ciudad de Bogotá
- Establecer las situaciones de riesgo psicosocial que viven los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI de la ciudad de Bogotá.
- Identificar los principales factores estresores de los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI de la ciudad de Bogotá.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009


4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. JUSTIFICACIÓN

A través del tiempo, el rol del educador en la sociedad ha representado la posibilidad de desarrollo de una nación, sin embargo, pese a su importancia no se le ha dado el mérito que merece. Educar no se trata solamente de vocación, sino que es una profesión que demanda conocimientos complejos y el desarrollo de competencias que posibiliten desplegar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas.

En medio la complejidad que representa ser docente y llevar a cabo adecuadamente su labor se refleja de manera silenciosa la exposición a riesgos psicológicos, la presión a la que se ven expuestos genera un nivel considerable de factores como el estrés que pueden mermar el estado de salud física y mental de dichos profesionales. El término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimular (Holmes y Rahe, 1967) o como transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman, 1986). Y es que realmente los riesgos psicosociales perjudican considerablemente, trayendo consigo como consecuencias no solo el estrés sino por ejemplo a largo plazo enfermedades gastrointestinales y musculo esqueléticas; además del síndrome de Burnout, como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realiza (Freudenberger (1974, 1977, 1980) y a Maslach y Jackson (1981 a, b; 1982; 1986)

Además cabe resaltar la observación de Matabanchoy, S. (2012). El papel de los profesionales de la salud y de las ciencias sociales y humanas cobra gran importancia en la actualidad, al darse en el presente una coyuntura en el país donde existen pocas investigaciones y desarrollos acerca de los aspectos psicosociales. Es necesario promover las investigaciones en salud laboral, ya que éstas pueden repercutir con sus resultados en políticas organizacionales que promuevan el bienestar de las personas en el trabajo, disminuyan costos, aumenten la productividad, fomenten competitividad organizacional, incrementen la satisfacción en el trabajo, apoyen la creación de legislación y el desarrollo del área en el país.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

De este modo, se genera la necesidad de hacer una investigación, donde se analice el impacto que puede llegar a generar los riesgos psicosociales en docentes aplicado en el colegio Minuto de Dios de la ciudad de Bogotá, con el fin de incentivar la investigación en esta área y de este modo lograr una adecuada intervención y mejora en las condiciones laborales frente al riesgo psicosocial de los docentes en el país.

4.2. DELIMITACIÓN

La población sujeta de investigación son los docentes activos del sector privado de la ciudad de Bogotá. La muestra del estudio serán 24 docentes, trabajadores activos durante el segundo trimestre de 2015 y primer trimestre de 2016 en el Colegio Minuto de Dios Siglo XXI de la ciudad de Bogotá. Todos ellos con diferentes intensidades horarias académicas y funciones a su cargo; jefes de área, directores de grupo, laboratoristas, y docentes con más de una asignatura a su cargo. Por tanto, la muestra es heterogénea para las condiciones expuestas con el fin de buscar alternativas de solución de acuerdo a las respuestas que se presenten.

El total de la población corresponde a 35 docentes. La determinación del tamaño de la muestra se efectuó teniendo como referencia la siguiente fórmula de muestreo probabilístico:


$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} 2 = 1.962$ (si el nivel de confiabilidad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = Margen de error (en este caso deseamos un 5%).

Según diferentes niveles de confiabilidad el coeficiente de Z_{α} varía, así:

- Si la confiabilidad Z_{α} fuese del 90% el coeficiente sería 1.645
- Si la confiabilidad Z_{α} fuese del 95% el coeficiente sería 1.96
- Si la confiabilidad Z_{α} fuese del 97.5% el coeficiente sería 2.24
- Si la confiabilidad Z_{α} fuese del 99% el coeficiente sería 2.576

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Con lo anterior,

n = 23,87

Aproximado a 24 y establecido el tamaño de la muestra.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN


5.1. MARCO TEÓRICO

El papel que juega la educación en la actualidad cobra mayor trascendencia en la medida que se percibe una creciente necesidad de preparación hacia distintas habilidades que permitan responder a los desafíos emergentes de la revolución tecnológica y la globalización, Brunner, J (2000) refiere que:

La educación es más que transmisión y adquisición de conocimientos, el cultivo de la inteligencia lógico-matemática. Envuelve valores, desarrolla prácticas y comportamientos, forja el carácter, reconoce el rol formativo de las emociones en los procesos de aprendizaje, busca promover la maduración de múltiples inteligencias y facilitar que el alumno explore y explote sus facultades propias en todas las dimensiones posibles. (P, 14)

Hasta hace poco tiempo la labor de la escuela, se vio favorecida frente a la trasmisión y adquisición de conocimientos, puesto que la plataforma global de conocimiento era respectivamente reducida, pero hoy por hoy, con la globalización permite el fácil acceso a innumerables conocimientos. Además, con el aumento heterogéneo de la población, la nueva estructura social, las reformas llevadas a cabo por la administración educativa y un contexto intercultural donde existe un “déficit de socialización”, Tedesco (1995), resalta el deterioro en particular del maestro como agente socializador, se plantea entonces un desafío adicional para la escuela.

De este modo, la labor del profesional docente se ha visto en la necesidad de adaptarse para asumir estos nuevos retos, haciendo del ejercicio de la profesión algo más complejo, Duque, Garcia & Labao, refieren que esa complejidad se ve incrementada por el cambio radical y vertiginoso de las estructuras científicas, sociales y educativas (en sentido amplio) que son las que dan apoyo y sentido al carácter institucional del sistema educativo.


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Partiendo de esta premisa, cabe prestar vital atención al ejercicio de la labor docente enmarcado en el tema de salud laboral, más específicamente en los factores psicosociales como riesgo de su trabajo. Precisamente la OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Según la profesora Milagro Díez, más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, unos niveles más altos de los ritmos de trabajo, mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico, mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas, más capacidad para trabajar en equipo, más flexibilidad..., son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos (Díez, 2005).

El problema al que se está exponiendo hoy en día al trabajador en el contexto neoliberal en las instituciones de educación del país, supone que conjuntamente con los riesgos tradicionales de enfermedades profesionales o accidentes laborales de tipo traumático, hayan aparecido otras formas de enfermedad asociadas a estados mentales y sociales, los cuales ya son conocidas como riesgos psicosociales, las cuales están directamente relacionados con la organización del trabajo. Este tipo de riesgos son más difíciles de detectar, y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés, englobando aspectos que tienen que ver con los ámbitos físicos, mentales y sociales. Velásquez & Bedoya (2010).


Pues si bien es cierto, todas la profesiones se ven expuestas a riesgos propios de su labor, la revista española, Muface (2000) refiere que el estrés, el Burnout y la depresión, constituyen problemas propios de la enseñanza. A la par de estos, también existen síntomas somáticos derivados de la irrupción de algunas emociones (en donde participa el sistema nervioso autónomo), que más tarde o más temprano afectan al trabajador, pues el organismo humano tiene una capacidad de adaptación y resistencia limitada, que aunque muchas veces permite confrontarlas y salir a su encuentro, al final se gesta una debilidad en un órgano por donde éstas presionan hasta enfermarlo posteriormente.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Y es que justamente, problemas como el estrés o el síndrome de Burnout están cada vez más presentes en el profesorado, tal como lo asegura Soriano, J. (2009) los principales riesgos psicosociales a los que se encuentra sometido un docente son: estrés laboral/Burnout (síndrome del profesor quemado), insatisfacción laboral y mobbing. Según Kyriacou y Sutcliffe (1978), el estrés del profesor se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (Muchinsky, 2000). Desde la perspectiva psicosocial, el estrés relacionado con el trabajo puede llevar a una persona a dar un trato mecanizado, deshumanizado a las personas con las cuales trabaja y percibir disminuida su habilidad para lograr éxito en el trabajo (Maslach y Jackson 1981).

Debido a las características propias del trabajo de los profesores y a la variabilidad de actividades a lo largo del curso académico, es normal encontrar momentos en los que los docentes se encuentren más estresados. La incorporación al trabajo después de las vacaciones, los períodos de exámenes, etc. hacen del trabajo docente una situación dinámica en la que no siempre se realiza el mismo trabajo y en las que la época del curso puede predeterminar momentos vivenciados de forma muy dispar entre el profesorado. Moriana & Cabrera (2004). Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de Burnout. Moriana & Cabrera (2004).

Problemas como la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias, Freudenberg & Richelson, (1980) En la misma línea, Quevedo-Aguado et al. (1999) encuentran que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos. Así como Smith (2001) señala que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental. Igualmente, Matud, García & Matud (2002), señalan que la insatisfacción con el rol laboral y la presión en el trabajo correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio. Por otro lado, Calvete y Villa (2000) presentan coeficientes de correlación significativos entre el cansancio emocional y síntomas de depresión, somatización, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad interpersonal.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

De este modo, Pines & Aronson (1981) Señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece Burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia. Quien padece este síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador. Vilorio & Paredes (2002).


De este modo, sabemos que el trabajo no cura ni enferma a nadie, son las condiciones de éste las que pueden ser eugénicas o patogénicas, por lo mismo, las aspiraciones de un trabajador hoy en día, no deben limitarse a el hecho de no sufrir accidentes ni enfermedades laborales al final de nuestra jornada laboral, la organización del trabajo puede crear sentimientos de confianza en sí mismo, elevar la autoestima en el trabajador, mejorar las redes sociales de apoyo laborales y extra laborales, incrementar la satisfacción, y otros indicadores positivos de salud mental. Acosta, M. et al (2006).

5.2. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo a la descripción y análisis del problema es fundamental definir, explicar y reflexionar acerca de los conceptos que se encuentran inmersos en la dinámica de la problemática a trabajar, empezando por la concepción de riesgos psicosociales y enseguida otros aspectos fundamentales a tratar.

Riesgos psicosociales: En una publicación del 11 de Julio de 2014, el ministerio de trabajo menciona que “los Riesgos Psicosociales son situaciones de la estructura organizacional que se constituyen en elementos agresivos para la salud y provocan disgustos, molestias, insatisfacción y baja producción. Para que un individuo esté a gusto en su trabajo debe participar en las decisiones y la planificación del proceso laboral, contar con instalaciones físicas apropiadas, recibir reconocimiento por su trabajo, salario justo y contar con estabilidad laboral”. Cabe resaltar, que hoy en día es el puesto de trabajo el que se debe adaptar al trabajador y sus necesidades, además de la importancia que representa la motivación para el desempeño laboral.

De acuerdo a la revista española de salud pública “los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009


personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos”. Se resalta esto último, puesto que un riesgo psicosocial desfavorable significa automáticamente una desmejora en la calidad de vida de una persona.

De igual manera, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO), refiere que los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo. Con lo anterior, el colegio Minuto de Dios Siglo XII, el tema de riesgos psicosociales es álgido debido a que es el principal factor de riesgo; el potencial que genera, bien sea positivo o negativo influye directamente en el quehacer de la profesión. El trabajador necesita saber a qué se enfrenta y si de algún modo el riesgo puede eliminarse o mitigarse.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (Resolución 2646, 2008, p.2). Cabe señalar que la principal motivación para realizar un trabajo es el deseo de la satisfacción de las necesidades.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2646, 2008, p.2). Dentro de las condiciones de trabajo para el sector educativo, se debe comprender el ejercicio que además de la jornada laboral recae fuera de esta. Las horas extra por ejemplo que se deben tener en cuenta para el desarrollo de la labor y el cumplimiento de la misma.

Salud mental: es como se conoce en términos generales, al estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural, lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Comúnmente, se dice “salud mental” como analogía a “salud o estado físico”, pues lo mental corresponde a dimensiones más complejas que el funcionamiento meramente orgánico del individuo. (Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación de SGS Tecnos, S.A. 2013), tal como lo refiere, en la salud mental de un docente por ejemplo, inciden varios factores, desde la madurez que tenga el profesional para asumir nuevos retos

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009


que se desprenden de la globalización y la implementación de nuevas tecnologías hasta la sobrecarga laboral, horarios de trabajo, la relación con los alumnos y sus familias, la relación con sus compañeros, con los directivos, y eso sin mencionar las relaciones personales del profesional.

Malestar docente: se define como «el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia» (Esteve, 1987) esto tiene relación directa con la salud mental y las condiciones de trabajo a la que se ven enfrentados por ejemplo los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI, factores que repercuten en la calidad de vida, en la productividad, en la eficacia y eficiencia y en el trato para/con los demás.

Estrés: Según Hans Selye (1935) citado por Stora, Jean (1992) define el estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química. De acuerdo con González, M, (2009) es un estado psicofísico, que experimentamos cuando existe un desajuste entre la demanda percibida y la percepción de la propia capacidad para hacer frente a dicha demanda. Para Goldberg (1983) citado por Travers & Cooper en su libro el estrés de los profesores, es algo común y frecuente pero, sin embargo, sus propiedades claramente definibles son difíciles de precisar.

Todas estas interpretaciones de estrés se ajustan a las condiciones presentadas en los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI, la dinámica entre docentes y padres de familia, docentes y jefes, docentes y administrativos, docentes y estudiantes; genera un imposibilidad en responder antes las necesidades de todos, dentro del entorno laboral. La respuesta de peticiones a cada una de las partes, en muchas ocasiones se hace imposible teniendo en cuenta la responsabilidad académica que es la razón de la profesión.

Síndrome de Burnout: Según Pines y Aaronson (1988) definen el síndrome de Burnout mencionado de la siguiente manera (...) un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Dicho estado estaría causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes. Por otro lado, Arauco, Guísela (2007) cita a Freudenberg (1974) quien simboliza el Burnout como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Así mismo, Mediano & Fernández (2001) describen el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral y emocional, que suele producirse en entornos de estrés laboral continuo, y es una respuesta al estrés laboral crónico que afecta a aquellos profesionales o empleados cuya labor les exige implicación emocional con la gente. Mientras que Maslach, (1982, 1999) define el Burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

A lo cual (Extremera & Durán, 2010) menciona:


- **Cansancio Emocional:** se manifiesta cuando la persona se siente emocionalmente vacío, agotado al tratar de afrontar demandas que le desbordan)
- **Despersonalización:** muestra insensibilidad ante los usuarios del servicio o labor que desarrolla; de hecho, les trata o habla de ellos de forma cínica y deshumanizada.
- **Baja Realización Personal:** experimenta fuertes sentimientos de incompetencia y fracaso.

En el colegio Minuto de Dios Siglo XXI, las fuentes implicadas en la aparición de este síndrome dentro del contexto educativo pueden ser múltiples, identificándose estresores que actúan en un nivel organizacional como el centro educativo, el sistema de enseñanza, la relación con los compañeros, entre otros.

Mobbing o acoso laboral: Intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo (Einarsen, 2000, p. 382)

De acuerdo con Heinz Leyman situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo

Para Marie France Hirigoyen, el mobbing es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo.

De acuerdo a la ley Colombiana 1010 de 2006, artículo 2. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

5.3 MARCO LEGAL

Para el desarrollo de esta investigación se han tomado en cuenta las disposiciones legales relacionadas con el tema a nivel nacional y del distrito capital.

LEY 1010 DE 2006, 23 de enero de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.


- **ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;


b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

- **ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:


1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.


PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

RESOLUCIÓN N° 002646 DE 2008. 17 de Julio de 2008. 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.

- Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.


d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

- Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.


c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

- Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

- Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.


b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

d) Ausentismo.

e) Rotación de personal.

f) Rendimiento laboral.


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

DECRETO NÚMERO 4463 DE 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

- Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones del presente decreto se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Profesionales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.
- Artículo 3. Acciones. Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente decreto son:

1. Diseño del Programa de Equidad laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará, en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir de la expedición del presente decreto, el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

- a) Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral.
- b) Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la misma Ley.
- c) Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas.
- d) Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, con el fin de


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

evitar defraudaciones, impedir la revictimización de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra.

e) Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores. Así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial.

LEY 1482 DE 2011. 30 de Noviembre del 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

- Artículo 134 A. Actos de Racismo o Discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Artículo 4 0. El Código Penal tendrá un artículo 134B del siguiente tenor:,
- Artículo 134 B. Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional étnico o cultural El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas,
 - 1 comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.
- Artículo 5°. El Código Penal tendrá un artículo 134C del siguiente tenor:
- Artículo 134 C. Circunstancias de agravación punitiva. Las penas previstas en los artículos anteriores, se aumentarán de, una tercera parte a la mitad cuando: ...
 1. La conducta se ejecute en espacio público, establecimiento público o lugar abierto al público.
 2. La conducta se ejecute a través de la utilización de medios de comunicación de difusión masiva.
 3. La conducta se realice por servidor público~

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

1. La conducta se efectúe por causa o con ocasión de ~ prestación de un servicio público. !
2. La conducta se dirija contra niño, niña, adolescente, persona de la tercera edad o adulto mayor;

6. La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales.

- Artículo 6°. El Código Penal tendrá un artículo 134D del siguiente tenor:
- Artículo 134 D. Circunstancias de Atenuación Punitiva. Las penas• previstas en los artículos anteriores, se reducirán en una tercera parte cuando:

1. El sindicado o imputado se retracte públicamente de manera verbal y escrita de la conducta por la cual se le investiga.

2. Se dé cumplimiento a la prestación del servicio que se denegaba.

- Artículo 7°. Modifíquese el artículo 102 del Código Penal.
- Artículo 102. Apología del Genocidio. El que por cualquier medio difunda ideas o doctrinas que propicien, promuevan, el genocidio o el antisemitismo o de alguna forma lo justifiquen o pretendan la rehabilitación de regímenes o instituciones que amparen prácticas generadoras de las mismas, incurrirá en prisión de noventa y seis (96) a ciento ochenta (180) meses, multa de seiscientos sesenta y seis punto sesenta y seis (666.66) a mil quinientos


(1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento ochenta (180) meses.

- Artículo 8°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

LEY 1616 DE 2013. 21 de Enero del 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

- **ARTÍCULO 3°. SALUD MENTAL.** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos esplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

- **ARTÍCULO 4°. GARANTÍA EN SALUD MENTAL.** El Estado a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud garantizará a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, atención integral e integrada que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud para todos los trastornos mentales.


El Ministerio de Justicia y del Derecho, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario y las entidades prestadoras del servicio de salud contratadas para atender a los reclusos, adoptarán programas de atención para los enfermos mentales privados de libertad y garantizar los derechos a los que se refiere el artículo sexto de esta ley; así mismo podrán concentrar dicha población para su debida atención. Los enfermos mentales no podrán ser aislados en las celdas de castigo mientras dure su tratamiento.

- **ARTÍCULO 9°. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DELTRASTORNO MENTAL EN EI ÁMBITO LABORAL.** Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental.

De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

5.4 MARCO HISTORICO


La preocupación por realizar estudios sobre riesgo psicosocial en los docentes es relativamente reciente, para la década de los 70 en Alemania, Knight-Wegenstein (1973, c.p. Moriana y Herruzo, 2004, p. 599) realizó uno de los estudios pioneros en el ámbito de la educación, en el que obtuvo que un 87,6% de los 9129 profesores estudiados aparecían como afectados por un elevado grado de tensión en el trabajo. También en Alemania, Kohnen y Barth (1990, c.p. Moriana y Herruzo, 2004, p. 599), en un estudio realizado sobre 122 profesores, señalaron que solo un 28% informaba de mínimos síntomas de burnout frente a un 43 % con síntomas moderados y un 28,7% con síntomas severos.

Como dice Dunham (1992), el primer paso a la hora de dominar el estrés es reconocer su existencia en la enseñanza. A las personas que asocian estrés con alguna debilidad personal o incompetencia profesional les resulta difícil aceptar esto. Para ellos, admitir que tienen problemas en clase equivale a decir que son malos maestros. Tienen miedo de revelar sus problemas profesionales a sus colegas, que los considerarían síntomas de fracaso. Son reacios a solicitar ayuda, porque esa iniciativa se interpretaría como una forma de debilidad.

De este modo, Abraham (2000), en un estudio longitudinal realizado en París, encontró estados depresivos en 35% de docentes y en 20% de no docentes, en consecuencia considera a ésta, como una población psíquicamente en peligro.

En el caso del Reino Unido, Jarvis (2002, c.p. Ramírez, T, 2012, p.59) rescata interesantes indicadores sobre el estrés en maestros. De ellos el más emblemático es el producido a través de una encuesta administrada en mayo del 2000 a directores de la National Association of Head Teachers (Asociación Nacional de Directores), que reveló que, 40% de los participantes visitó al médico por problemas relacionados con estrés, 25% presentaban problemas de salud tales como hipertensión, insomnio, depresión y trastornos intestinales.

En otro estudio realizado por Lodolo, Pecori, Della Torre, Iossa, Vizzi, Fontani, Vitello, Cantoni, Pascale y otros (2004, c.p. Ramírez, T, 2012, p.60), se comparan 4 profesiones: docentes, oficinistas, profesionales de la salud y obreros de los servicios públicos, en relación con los trastornos mentales, los autores revisaron 3447 exámenes médicos, entre los años 1992 y 2003 y concluyen que el riesgo de que los docentes


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

desarrollen trastornos psiquiátricos es 2 veces, 2.5 veces y 3 veces mayor que los oficinistas, profesionales de la salud y obreros de los servicios públicos respectivamente.

Weber, Weltle y Lederer (2005), revisaron todos los casos de jubilación temprana en 408 docentes, se detectó que las causas de las mismas para el 45% eran los trastornos psicósomáticos y psiquiátricos, la frecuencia fue mayor en las mujeres que en los hombres. Entre los trastornos psiquiátricos predominaron la depresión y el agotamiento Emocional.

Por otro lado, Robalino y Körner (2005) en un estudio realizado para la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, sobre las condiciones de trabajo y salud docente en seis países de Latinoamérica, Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay presenta una voz de alarma para el sistema educativo, en la medida que muestra hallazgos múltiples sobre la afectación de la salud mental. Este sondeo mancomunado tiene su importancia por lo variado de la muestra en sus diversas dimensiones, pues las escuelas seleccionadas eran de zonas urbanas y contaban con más de 500 alumnos entre los 6 a 17 años. Dicho estudio refiere que la salud mental de los docentes asociada a las afecciones propias del estrés y cuadros depresivos coincide con la persistencia de ansiedad, insomnio y dificultades para concentrarse. La depresión, la neurosis y el dolor de espalda frecuente, al igual que los trastornos ginecológicos aquejan exclusivamente a las mujeres docentes, según lo detectado en esta muestra. Este estudio revela valores de estrés que oscilan entre 27% (México) y 48% (Ecuador), además, destaca que en algún momento de su vida el 26% en Chile y el 23% en Ecuador de la población docente ha recibido el diagnóstico de depresión.

Otro estudio realizado por Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México, tomo como muestra 1.150 profesores de los niveles educativos primaria y secundaria que laboran en escuelas públicas ubicadas en zonas urbanas y rurales, obteniendo como resultado que el 88% de los docentes guanajuatenses perciben presiones asociadas al estrés laboral y, llama la atención que un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa. Mientras que el estudio realizado por Galdeano, H. Godoy, P & Cruz, I (2007) Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria, constataron que un 19,6% de los docentes de educación secundaria presentaron una puntuación alta del GHQ-28, es decir, problemas de ansiedad, estrés o depresión. los


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

resultados del presente estudio y de la evidencia previa disponible señalan a los profesores de educación secundaria como población de riesgo para el desarrollo de patologías psicosociales. Las mujeres y un apoyo insatisfactorio por parte del equipo directivo y de los compañeros pueden favorecer la presentación de estos trastornos.

Mientras que en el estudio realizado por Cornejo, R (2007), se evidencia la multitud de funciones que en la actualidad debe ejercer un docente para el desarrollo de su profesión. Teniendo en cuenta que desde la revolución industrial se han generado diversas transformaciones debido a la masificación de la escolaridad, las transformaciones del mercado del trabajo y de los patrones de construcción de vínculos al interior de las familias y las comunidades, el desarrollo explosivo de nuevas “fuentes de socialización” y la crisis de las certezas que la escuela parece necesitar, estos puntos han atribuido a la intensificación y estandarización del tiempo de trabajo docente, al abandono y culpabilización de los docentes, deterioro de los ambientes de trabajo e identidad profesional en cuestionamiento. Muchos de estos factores son vistos en Colombia de la misma manera aunque nuestro país no se considere en el estudio. Además, Cornejo refiere que los docentes presentan elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastornos de salud mental.

En Cataluña, Martorell (Martorell & Riart, 2009) revela cuatro grupos de estresores laborales de un colectivo docente: el entorno físico de trabajo, la biosomática o ambiente ergonómico, la dimensión institucional, administrativa y organizativa, y la dimensión de la propia tarea. Precisamente, en un estudio de 1.460 docentes chinos, el Departamento de Salud Pública precisa como causa de estrés el ambiente físico de trabajo y la sobrecarga de roles (Yang et al., 2004). De igual modo, en 885 docentes de 53 centros escolares venezolanos, de los niveles de enseñanza básica y nivel medio, se encuentra que los factores laborales que provocan mayor estrés son: el volumen de trabajo, los factores relacionados con los alumnos, el salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo (Oramas, Almirall y Fernández Díaz, 2007)

Otro estudio, es el realizado por Otero, J (2011), donde muestra que los profesores mencionan como factores de estrés más acuciantes, los referidos a la necesidad de adaptarse a los cambios continuos del sistema escolar. ... Cualquier cambio que afecte a la realización de la tarea se perfila como una posible fuente importante de estrés. De igual manera, en este estudio, los docentes de secundaria consideran que los cambios son demasiado frecuentes, se realizan sin su participación y no se les comunica


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

adecuadamente. Los problemas de sobrecarga laboral, la incapacidad para “desconectar” y la sensación de que la profesión docente está siendo devaluada, generando en los profesores un cierto desánimo sobre el propósito y resultado de su tarea, completan el cuadro de las principales fuentes de estrés a las que aluden los profesores.

Así mismo, Jiménez, V. Nieto, L. Borrachero, A. & Lizarazo, J. (2012) en su estudio las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas en sus resultados obtenidos ponen de manifiesto que los profesores de matemáticas de Secundaria de la ciudad de Badajoz se sienten estresados por variables que tienen que ver, sobre todo, con los alumnos. Factores relacionados con las familias, los superiores jerárquicos, variables temporales y organizaciones también afectan a este colectivo.

La escuela es una organización laboral cuya misión no transcurre en entornos estables, el proceso docente educativo es complejo, requiere flexibilidad para adaptarse al contexto sociocultural donde se encuentra, pero la falta de experticia propia de docentes en formación, unida a las demandas del sistema educativo por lograr el cumplimiento de indicadores de efectividad estandarizados, impone una centralización del poder y la toma de decisiones. Los objetivos generales a lograr durante el proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes solapan las especificidades dadas por el contexto y devienen en una presión para el docente, impuesta externamente por los niveles jerárquicos superiores. Oramas, M. (2013).

Sin embargo a diferencia de los resultados de estudios anteriormente mencionados, en Colombia, se realizó un estudio con 562 docentes de 25 instituciones educativas distritales (sector público) de Bogotá. Donde se logra identificar las características contextuales que perturban el bienestar de los maestros, y se encontraron diferencias entre la salud física, emocional y psicológica de los docentes según la evaluación promedio que obtuvo la institución educativa en que laboran. Sin embargo, no se encontraron niveles de perturbación significativos y, por el contrario, se identificó una tendencia hacia el bienestar y un alto uso de estrategias para enfrentar dificultades de forma exitosa. Diazgranados et al. (2006), se encontró que el horario laboral, las horas de clase asignadas y el volumen de tareas, entre otras, fueron señaladas por la gran mayoría de los participantes como condiciones positivas. Otros factores como el tiempo de desplazamiento que usan entre la residencia y la institución, el tiempo con que cuentan para preparar el trabajo y el clima laboral en la institución también fueron evaluados positivamente. Sin embargo, aspectos del contexto laboral tales como el

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

salario devengado, el número de alumnos por aula, las oportunidades de ascenso laboral y los criterios de evaluación se consideraron por la mayoría como aspectos que no favorecen su bienestar.


Pero a diferencia de este estudio, el realizado por Gómez V. (2008) muestra como hallazgo que los maestros escolares colombianos presentan un alto riesgo de trabajar en condiciones psicosociales laborales adversas y que estas condiciones se relacionan con indicadores negativos de salud. Entre el 35% y el 22% de la muestra presenta condiciones psicosociales laborales negativas que están relacionadas con experiencia de ansiedad y psicosomatización y en menor medida con depresión y disfunción social.

Por otro lado, en el mismo año en un estudio sobre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, en Medellín realizado por Rojas, M. Zapata, J. & Grisales, H. (2008) obtuvo como resultado que la prevalencia de los casos probables de Burnout fue de 19,1 %; cuando se tomó en cuenta el tipo de vinculación, fue evidente que los profesores de planta fueron quienes mayor prevalencia presentaron, seguidos por los ocasionales. Qué tan a gusto se siente enseñando el profesor, el máximo grado de escolaridad alcanzado y la presencia de Burnout explican la variabilidad en los puntajes de satisfacción laboral en 32%.

Mientras en una investigación realizada por Múnera, M. Sáenz, M. & Cardona, D. (2011) llamado nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. Obtuvo como resultado que en el riesgo psicosocial intralaboral global, el 37,3 % está en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención.

En la investigación llevada a cabo por Terán, A. & Botero, C. (2012) en Medellín, Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, determinan que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas, limitando por ende el número de pausas activas lo que ocasiona impactos negativos en la salud física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como el síndrome de Burnout. Con relación a la categoría de interfase persona tarea, la mayoría de docentes expresa no tener el suficiente reconocimiento de las labores que compensen los esfuerzos realizados para el cumplimiento de labores de docencia, investigación y proyección social.

Otra investigación que cabe resaltar en Colombia, fue la realizada por Lozada, M. (2000). La docencia: ¿Un riesgo para la salud?, donde refiere que las condiciones de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

trabajo más frecuentemente identificadas se relacionan con la tarea y la organización del trabajo, como la carga física, la exigencia cognitiva, los ritmos de trabajo y la sobrecarga de actividades extracurriculares, todos ellos indudablemente asociadas a la especificidad del trabajo académico que posee una alta dosis de exigencia intelectual, lo que conlleva la utilización de capacidades intelectuales relacionadas con la memoria, la percepción, la abstracción y lenguaje de alto contenido simbólico, utilización de la voz y atención concentrada en las tareas. Además, menciona dentro de las diez primeras causas de incapacidad por morbilidad común, los trastornos mentales y enfermedades del aparato circulatorio, en el cual los factores de riesgo del trabajo juegan un papel central como carga mental, altos ritmos de trabajo y la sobrecarga que producen estrés, el cual es factor de riesgo de situaciones como: infartos, hipertensión y otras alteraciones con características de severidad y morbilidad para la población afectada.


Cabe señalar, que, a comparación de la variedad de estudios internacionales, en Colombia hace falta ahondar más en el tema de los riesgos psicosociales presentes en la labor docente, problemática que vale la pena analizar y en la que se requiere una actuación inmediata.

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Constituye una investigación de campo de nivel descriptivo puesto que nos permite recolectar datos para describir lo más detallado posible, nuestro problema de investigación. Tal como refiere Gómez, M. (2006), sirve para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés. Así mismo, al respecto Hernandez (2006) argumenta que los estudios descriptivos, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Y es que precisamente el tipo de investigación descriptivo permite en esta investigación presentar, contar, narrar, referir cómo es y cómo se ha manifestado los riesgos psicosociales en la labor docente, específicamente los docentes del colegio Minuto de Dios Siglo XXI Bogotá, por medio de este estudio descriptivo se conocerá la realidad que viven estos profesionales en el ejercicio de su profesión.

De igual manera la investigación se fundamenta en un proceso inductivo ya que, se describe desde lo particular a lo general, es decir, a partir del estudio de los riesgos psicosociales en el sector educativo privado en los docentes del colegio Minuto de Dios


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Siglo XXI, se podrán obtener conclusiones que permitan una aproximación a la explicación de este fenómeno en el país. Tal como refiere Rodríguez, E. (2005) el método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

El presente proceso se basa en el enfoque investigativo de corte cuantitativo, ya que su concepción epistemológica permite transformar una idea en preguntas de investigación y mediante la recolección y análisis de datos da respuesta a dichas preguntas, tal como refiere Gómez, M. (2006) el enfoque cuantitativo confía en la medición numérica, el conteo, y el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población. Además, se enmarca en la técnica de la encuesta, tal como refiere Yuni, J. & Urbano, C. (2006) la encuesta alude a un procedimiento mediante el cual los sujetos brindan directamente información al investigador, es la técnica de obtención de datos mediante la interrogación a sujetos que aportan información relativa al área de la realidad a estudiar. Esto quiere decir que es la técnica acorde para describir, analizar y establecer las relaciones entre las variables objeto de investigación, implementando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, a lo cual, Tamayo, M. (2004) refiere que es un instrumento consistente en una serie de preguntas a las que contesta el mismo respondedor. Así mismo, Yuni, J. & Urbano, C. (2006) afirma que el cuestionario es un instrumento totalmente estructurado. Cuyo fin es obtener información de manera sistemática ordenada, respecto de lo que las personas son, hacen, opinan, piensan, sienten, esperan, desean, aprueban o desaprueban respecto del tema objeto de investigación.

Cuestionario

Teniendo como referencia la metodología COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21), para la evaluación e intervención preventiva ante el riesgo psicosocial, elaborado por el instituto nacional de salud laboral de Dinamarca, se crea una versión breve del cuestionario adaptada por el gobierno de Chile SUSESO-ISTAS 21, el cual nos sirve como referencia para la implementación en esta investigación. (Ver anexo 1). No todas las preguntas se ajustaban al ejercicio, por el entorno diverso al que el sector educativo en Colombia se enfrenta; a diferencia de la educación española, que fue, en principio la población a quien iba dirigida la encuesta. Por lo anterior se decidió eliminar algunas preguntas que no se ajustaban al entorno de la institución objeto de estudio.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Cabe señalar que para el desarrollo del cuestionario se mantendrá la confidencialidad de los docentes participantes.

Categorías de Análisis

El análisis de la información se da en cinco dimensiones:

- Dimensión de exigencias psicológicas
- Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
- Dimensión compensaciones
- Dimensión doble presencia.


Al aplicar el cuestionario, cada trabajador va a obtener un puntaje por cada dimensión. (Ver anexo 2) Con el puntaje obtenido y de acuerdo a la tabla de cálculo e interpretación de las puntuaciones del método SUSESO-ISTAS21 se ubicará a cada trabajador en un cierto nivel de riesgo, alto, medio o bajo (ver anexo 3).

En seguida se agrupan los trabajadores de cada nivel de riesgo y eso se transforma en porcentaje sobre el total de los trabajadores. De esta manera se determina la prevalencia de cada nivel de riesgo por cada dimensión en la unidad de trabajo que estamos estudiando.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Este proceso de investigación es no experimental, puesto que observamos el fenómeno de los riesgos psicosociales en docentes tal y como se dan en su contexto natural, para luego poder analizarlos, como señala Kerlinger (1979, c.p Hernández, R. 2006, p 189) la investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones.

Además, Hernández, R. (2006) refiere que en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Justamente cuando hablamos de describir el impacto que pueden tener los riesgos psicosociales en la labor docente, se

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

trata o se enmarca en una situación que previamente existía, de ahí la heterogeneidad de la muestra sujeto de investigación.

Por la naturaleza del fenómeno a estudiar, se trata de una investigación transeccional o transversal, puesto que la recolección de datos se da en un único momento, Hernández, R. (2006) Refiere que el propósito de la investigación transeccional es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Además de ello, se trata de una investigación transeccional descriptivo, pues tal como lo afirma Gómez, M. (2006), tiene como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan en una o más variables.

8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1 FUENTES PRIMARIAS

Personal administrativo (24 docentes) de la corporación educativa Minuto de Dios Siglo XXI, quienes nos brindaron el espacio para la indagación, presentación y socialización del proyecto. Nuestra principal fuente de información fue la recolectada a través de las entrevistas hechas a la muestra obtenida del colegio.


8.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias provienen de la revisión bibliográfica referenciadas en las citas a lo largo de la investigación.

9. RECURSOS

9.1 Humanos

NOMBRES Y APELLIDOS	FUNCIÓN BASICA DENTRO DEL ANTEPROYECTO
Paula Andrea López Vanegas	Investigador
Luis Leonardo Dussán Castillo	Investigador
Carlos Guerra Arango	Tutor

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

9.2 Bienes


DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO	PROPOSITO FUNDAMENTAL DEL EQUIPO EN EL PROYECTO	ACTIVIDAD EN LAS CUALES SE UTILIZA PRIMORDIALMENTE	COSTOS REALES				TOTAL
			IMPORT	LOCAL	ARREND	PROPIO	
Computador	Desarrollar el proceso de investigación	Durante todo el desarrollo de la investigación				x	
Impresión	Recolección de datos	Específicamente en la impresión del instrumento-Cuestionarios				x	\$18,000
USB	Manejo de información	Guardar la información de la investigación				x	\$15,400
Otros útiles de escritorio: Lapiceros, Portaminas, Minas, Borrador, Folder, Carpetas.	Durante todo el proceso de investigación	Durante todo el desarrollo de la investigación				x	\$45,000
Transporte	Para el estudio de campo	Convenio con la institución, recolección de datos y entrega de resultados a la institución				x	\$24,000
Imprevistos						x	\$100,000
						TOTAL	\$202,400

9.3 Servicios

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Internet	\$ 58,700
Luz	\$ 44,600
TOTAL	\$ 103,300

9.4 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Bienes	\$ 202,400
Servicios	\$ 103,300
TOTAL	\$ 305,700


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)					Código: IN-IN-001 Versión:01								
	Proceso: Investigación					Fecha de emisión: 22-Nov-2009					Fecha de versión: 22-Nov-2009			

11. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se tabula la información suministrada en el cuestionario por los 24 docentes

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																				
CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS21 VERSIÓN BREVE																				
(20 preguntas, 5 dimensiones)																				
	Exigencias psicológicas					Trabajo activo y desarrollo de habilidades					Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo					Compensaciones			Doble presencia	
id	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
001	2	2	3	0	2	3	2	4	2	0	0	3	0	0	0	4	2	0	0	0
002	2	2	3	3	2	4	3	4	3	0	3	3	0	0	0	4	3	1	0	0
003	2	2	3	3	2	4	3	4	3	0	3	3	0	0	0	4	2	1	0	1
004	4	2	3	3	2	4	3	4	3	0	3	3	0	0	0	4	3	1	0	1
005	4	2	3	0	2	4	3	4	3	0	2	3	0	0	0	4	3	1	2	1
006	4	2	2	0	1	4	3	4	3	0	3	3	0	0	0	4	3	1	2	1
007	3	1	3	1	1	4	3	4	3	0	3	3	1	0	1	4	3	1	2	0
008	4	0	3	2	2	4	2	4	2	1	2	4	1	0	1	4	3	1	2	0
009	2	3	3	1	2	4	2	2	2	1	3	4	2	2	1	4	3	1	2	0
010	3	3	3	2	2	4	2	2	2	1	3	4	1	0	1	4	3	2	0	1
011	4	3	2	1	2	4	2	4	2	4	3	4	1	0	1	4	2	1	0	1
012	3	1	2	1	2	4	3	4	2	1	2	4	2	1	1	4	2	1	0	1
013	3	1	2	2	2	4	3	4	2	1	2	4	2	1	1	4	2	2	2	0
014	3	1	4	2	2	4	3	4	2	1	3	4	2	1	1	4	2	2	2	0
015	3	2	3	2	2	4	3	3	2	1	0	4	2	2	2	4	2	2	2	0
016	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	1
017	4	2	3	2	2	4	2	3	3	1	2	3	0	1	2	4	2	2	0	1
018	2	2	3	0	1	4	2	3	2	1	0	3	0	1	2	4	4	2	0	1
019	3	2	3	1	1	4	2	3	2	1	0	3	0	2	2	4	4	2	0	0
020	3	0	3	0	1	4	2	3	3	4	3	3	1	2	1	4	4	0	1	0
021	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	2	1	4	4	0	2	1
022	3	1	3	0	1	4	2	3	3	1	3	3	1	1	1	4	4	0	0	1
023	4	1	3	0	1	4	2	3	3	1	3	3	1	2	1	4	4	0	2	1
024	4	1	3	0	1	4	2	3	3	1	2	3	1	1	1	4	4	1	2	0

En la dimensión exigencias psicológicas se puede observar que el 46% de docentes refiere que solo algunas veces puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día y el 33.35% señalan que nunca, lo que quiere decir, que los docentes la mayor parte del tiempo están apresurados por actividades académicas que tienen retrasadas, otro punto importante que deriva de la pregunta, es el tema de la tranquilidad, pues si sumamos estos dos porcentajes, nos indica que el 79% de la población docente no cuenta con un espacio tranquilo para el desarrollo pleno de sus actividades. Además, el 79% considera que su trabajo le provoca desgaste emocional, pese a que solo el 16.65% consideran que la mayoría de veces tienen que tomar decisiones difíciles


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Respecto a si tienen que guardar sus emociones y no expresarlas, la opinión de los docentes se encuentra dividida, mientras un 33.32% considera que nunca, un 29.15% considera que algunas veces, un 20.85% dice que solo pocas veces y el 16.68% restante de la población difiere que la mayoría de las veces. De otro modo, al preguntar si su trabajo requiere atención constante el 62.6% coinciden que algunas veces, mientras el 33.35% dicen que solo unas pocas veces y el 4.16% afirma que la mayoría de veces.

En la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo que un 96% consideran que nunca tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, factor determinante al momento de indicar que los docentes del colegio Minuto de Dios siglo XXI tienen una sobrecarga laboral, que incide como factor desencadenante en el malestar docente. En cuanto a la pregunta si puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera el 58.5% respondieron que algunas veces y el 41.7% restante dice que solo unas pocas veces. Por otro lado, cuando a los docentes se les pregunta si su trabajo les permite aprender cosas nuevas, el 49.9% dicen que nunca y el 41.7% dice que solo unas pocas veces, lo cual puede asociarse con un "síntoma" de monotonía en el ejercicio de sus labores diarias, quitando cualquier estímulo de creatividad y motivación, así se confirma, cuando se pregunta sobre la importancia de sus tareas, el 50% considera que algunas veces son importantes y el otro 50% solo unas pocas veces considera que son importantes, esto puede incidir en perder los objetivos y ver su trabajo como una obligación, lo cual se refleja en aburrimiento, cansancio, disgusto, agresividad, baja en la productividad y en la calidad del desempeño de su labor. En cuanto al sentido de pertenencia por el colegio el 58.4% de los docentes considera que la mayoría de las veces la institución tiene gran importancia para ellos, mientras que el 29.15% afirma que la institución siempre tiene gran importancia.

Concerniente a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, el 54.1% de los docentes infieren que solo algunas pocas veces saben exactamente que tareas son de su responsabilidad y un 29.15% dice que algunas veces, frente a un 16.65% que afirma siempre saber exactamente las tareas de su responsabilidad.

De igual manera, al observar las respuestas que dan los docentes sobre si tienen que hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera encontramos que un 62.6% afirma que la mayoría de veces y un 37.5% dice que siempre, lo cual sin duda es un factor que se puede traducirse en el inconformismo del profesional docente respecto

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

a la metodología implementada en el colegio del quehacer diario, lo cual se va a ver reflejado el productividad y en la calidad del trabajo del docente.

Respecto a la pregunta si recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato se obtuvo que la mayoría de las veces con un 41.7%, siempre con un 37.5% y algunas veces con un 20.85%, se puede decir entonces, que la percepción de los docentes para con su superior, o en este caso de las directivas del colegio son positivas en la medida que se sienten respaldados por las mismas, sin embargo, si miramos esta afirmación respecto a la anterior, donde se percibe que las cosas deberían hacerse de otra manera deja entonces en duda, si no se cuenta con un buen liderazgo que sepa atender a las necesidades de la corporación educativa o porque motivo no se cambia la metodología de trabajo.

La pregunta número catorce, hace referencia a si entre compañeros se ayudan en el trabajo, ante esto se obtiene que un 41.7% afirma que siempre, un 33.35% dice que la mayoría de veces y un 25% dice que algunas veces. Ante esto, se puede referir que es necesario reforzar el tema de trabajo en equipo y compañerismo, ya que esto mejoraría el entorno laboral y permitiría una reestructuración de tal modo que se pueda repartir responsabilidades, actividades y tareas de forma equitativa, y se logre un apoyo mutuo, esto con el fin, no solo de mejorar su entorno laboral sino además disminuir las cargas laborales.

Por otro lado, respecto a si sus jefes inmediatos resuelven bien los conflictos un 54.2% coinciden en que la mayoría de las veces, seguido de un 25% que dice que siempre y un 20.85% que dice que algunas veces.

Ahora bien, en la dimensión compensaciones, encontramos particularmente que un 100% de la población docente siempre está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato, es evidente entonces, un estado de intranquilidad frente a la estabilidad que brinda la institución, lo cual se evidencia con ansiedad, impaciencia, nervios, desasosiego y zozobra por su futuro laboral. Así mismo, los resultados ante la preocupación por si le cambian las tareas contra su voluntad corresponden a un 37.5% con algunas veces, 33.35% con la mayoría de las veces y un 29.15% con siempre. Luego, en esta dimensión se pregunta si los superiores les dan el reconocimiento que merecen, la perspectiva de los docentes frente a esto, infiere que un 46% considera que lo hacen la mayoría de las veces, mientras el 33.35% afirma que algunas veces lo hacen; el 20.85% restante coinciden que siempre los superiores les dan el reconocimiento que merecen.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Finalmente, en la dimensión doble presencia, respecto a la pregunta numero diecinueve, de si estando ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?, el 50% afirmo que algunas veces mientras que el 46% dice que nunca se quedan sin hacer. Posteriormente, en cuanto a si piensa en las exigencias domésticas y familiares cuando está en el trabajo, el 54% concuerdan que sólo unas pocas veces y el otro 46% dice que nunca, con esto es evidente, que en esta investigación específicamente, el factor familiar no es un desencadenante de riesgo psicosocial para los docentes.

A continuación se presenta la gráfica con los puntajes de las dimensiones categorizadas dentro de nivel de riesgo alto, medio, bajo, de acuerdo a la tabla de cálculo e interpretación de las puntuaciones:

DIMENSIONES

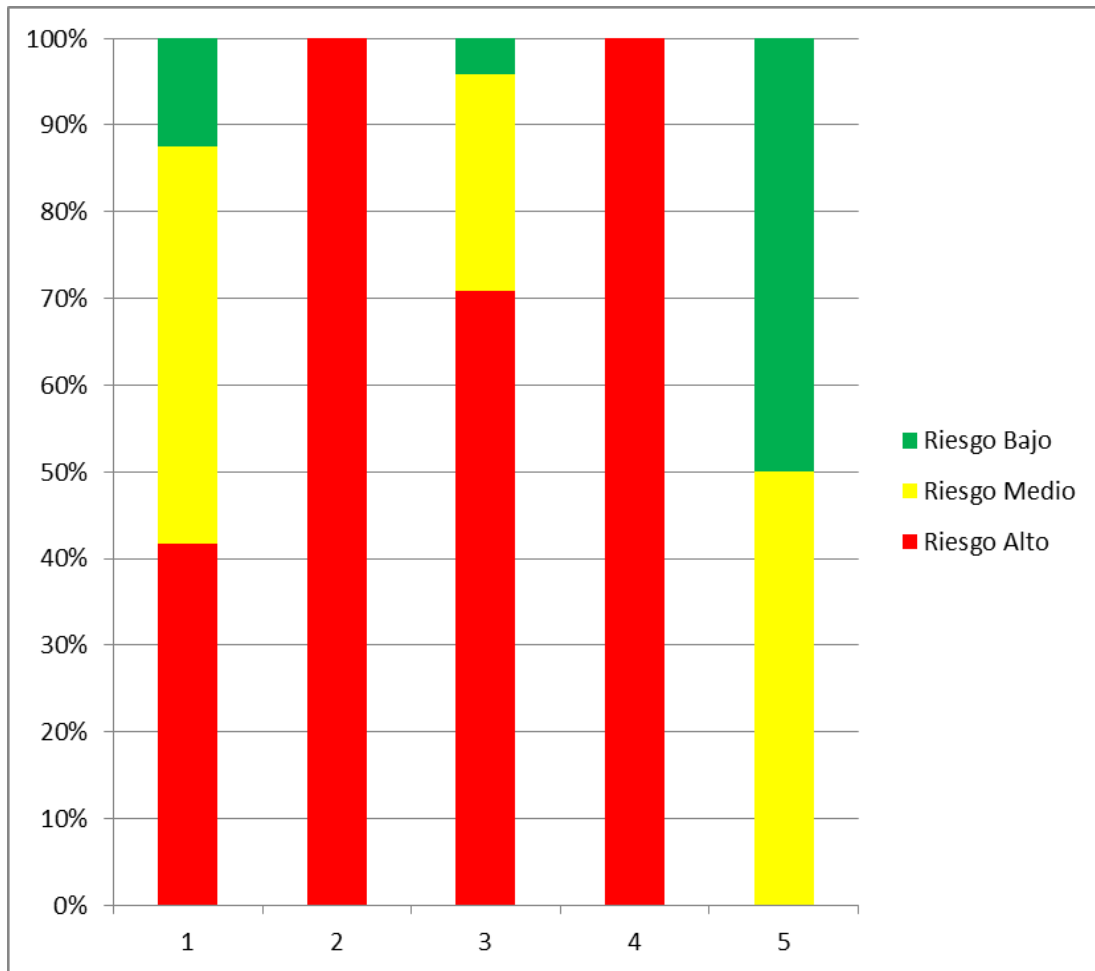
id	Exigencias psicológicas	Nivel de riesgo	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de riesgo	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Nivel de riesgo	Compensaciones	Nivel de riesgo	Doble presencia	Nivel de riesgo
1	9	M	11	A	3	B	6	A	0	B
2	12	A	14	A	6	M	8	A	0	B
3	12	A	14	A	6	M	7	A	1	B
4	14	A	14	A	6	M	8	A	1	B
5	11	M	14	A	5	M	8	A	3	M
6	9	M	14	A	6	M	8	A	3	M
7	9	M	14	A	8	A	8	A	2	M
8	11	M	13	A	8	A	8	A	2	M
9	11	M	11	A	12	A	8	A	2	M
10	13	A	11	A	9	A	9	A	1	B
11	12	A	16	A	9	A	7	A	1	B
12	9	M	14	A	10	A	7	A	1	B
13	10	M	14	A	10	A	8	A	2	M
14	12	A	14	A	11	A	8	A	2	M
15	12	A	13	A	10	A	8	A	2	M
16	12	A	15	A	10	A	8	A	3	M
17	13	A	13	A	8	A	8	A	1	B
18	8	B	12	A	6	M	10	A	1	B
19	10	M	12	A	7	A	10	A	0	B
20	7	B	16	A	10	A	8	A	1	B
21	13	A	13	A	10	A	8	A	3	M
22	8	B	13	A	9	A	8	A	1	B
23	9	M	13	A	10	A	8	A	3	M
24	9	M	13	A	8	A	9	A	2	M
Riesgo Alto		41.7%		100		70.8%		100%		0%
Riesgo Medio		45.8%		0%		25%		0%		50%
Riesgo Bajo		12.5%		0%		4.2%		0%		50%


Convenciones:
A= Riesgo alto
M=Riesgo medio
B= Riesgo bajo

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

GRÁFICO DE LAS PREVALENCIAS (PORCENTAJES) DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO.

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Alto	45	100	65	100	0
Riesgo Medio	45	0	30	0	50
Riesgo Bajo	10	0	5	0	50



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Dimensión Exigencias Psicológicas. Preguntas 1-5


Para esta dimensión se evidencia un elevado nivel de riesgo llegando a un 45%, que, aunque no lo tipifica como una dimensión en riesgo, brinda una alerta para reducir esa exigencia psicológica del empleador hacia los trabajadores. Estas preguntas encaminan hacia el manejo del estrés y presión laboral; existe una constante generalizada en que el trabajo no se realiza con tranquilidad, enmarcado tal vez en las condiciones ambientales del entorno laboral, y en los tiempos que se dan para cumplir la labor asignada. Es importante entonces generar espacios adecuados para desarrollar la labor y asignar un cronograma de tareas en donde no se tipifiquen más de X número de tareas al día. El nivel de riesgo medio también está en un 45% lo cual nos indica que la dispersión en el análisis de resultados no es tan grande; y que los valores se pueden ajustar a un valor medio de los datos.

- Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades. 6-10

En esta dimensión se plantea el nivel de autonomía que se tiene sobre las decisiones y sobre el manejo del tiempo en la jornada laboral. Para la estadística se evidencia un nivel de Riesgo alto, con un 100% de los valores de la muestra. Los puntajes que más sobresalen son el de la pregunta seis en donde el 96% asegura no tener influencia sobre el trabajo que se genera; esto caracteriza a la institución por sobrecargar de funciones a los empleados y así presentar un indicador que eleva el riesgo psicosocial en la población de estudio.

- Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo 11 – 15

Para esta dimensión se evidencia un riesgo alto con 70.8%, dimensión que está en riesgo y requiere de una intervención inmediata. Esta dimensión enmarca el compromiso de la institución educativa hacia los trabajadores y viceversa; el liderazgo debe ser arraigado en cada uno de los trabajadores, pero partiendo del ejemplo de las directivas, para llevar a cabo sus objetivos de una manera más eficiente. El apoyo social hace referencia al trabajo en equipo, a la colaboración sin recompensas, situación que se debe afianzar en el colegio. Otra cosa importante es que se evidencia que la percepción de los docentes hacia la realización de las tareas, es que estas no se están haciendo como deberían y que inclusive algunas pocas veces saben exactamente que tareas son de su responsabilidad, lo que enmarca una metodología inadecuada,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009


que se puede ver referenciada en sobrecarga laboral que sin duda afecta la productividad, la calidad del trabajo y la salud del docente.

- Dimensión Compensaciones. 16 - 18

Esta dimensión refleja un 100% de riesgo alto, debido principalmente a la inestabilidad a la que se enfrenta el docente según las respuestas de la pregunta seis, en la que se afirma una preocupación por la renovación del contrato laboral y su continuidad en la institución, lo que significa para el docente un estado de angustia, ansiedad, zozobra e incertidumbre. Esta dimensión requiere una atención inmediata ya que se considera en riesgo, por ende, en cualquier análisis o diseño de intervención, deberían ser motivo de preocupación principal.

- Dimensión Doble Presencia 19 – 20

Para esta dimensión, el nivel de riesgo se tipifica como medio y bajo con un 50% respectivamente. Acá principalmente se evalúa la doble presencia, entendida como el pensamiento que siempre se tiene del hogar mientras se está en el lugar de trabajo. En esta investigación no representa una dimensión de alto riesgo, sin embargo la proporción hubiese variado considerablemente si se hubiese formulado la pregunta de manera contraria; es decir en ¿Qué tanto piensa usted en el trabajo cuando se encuentra en su hogar?, definitivamente es un sesgo dentro de nuestro análisis estadístico que aunque no se consideró numéricamente, si se recibieron los comentarios acerca de su formulación. De las 11 personas de comentaron lo expuesto, el 100% radica en que siempre se está pensando, e inclusive trabajando para la institución en el hogar. Esto significa que el 39% de la muestra opina sobre el tema aumentando el riesgo en esta dimensión.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES


El objetivo principal de la Seguridad y Salud en el trabajo es promover y ejecutar acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida del trabajador en su entorno laboral, es por esto, que la identificación, evaluación y eliminación de los riesgos se convierten actividades propias de la gestión en SST.

La dinámica cambiante moderna exige a las organizaciones y en nuestro caso a la institución educativa El Minuto de Dios Siglo XXI, el velar por la mitigación de riesgos ergonómicos, de seguridad y ambientales que de alguna forma no han sido, en ninguno de los casos resueltos en su totalidad. Ahora bien, los riesgos derivados (psicosociales) de los anteriores se convierten en un reto para la actual Seguridad y Salud en el trabajo.

La gran ventaja de los primeros, es que tienen parámetros específicos y su solución cuantificable objetiva los hace más claros y precisos. De otro lado y derivado de estos, el riesgo psicosocial restringe su parametrización ya que depende íntimamente de las características de la persona y de la percepción que cada una tenga sobre el entorno. Sin embargo, nuestro modelo permite una estandarización y una mirada a las condiciones de trabajo expuestas en el colegio, teniendo en cuenta al docente y su relación estrecha con el entorno. Además, nos permite generar una alerta en la institución y hacer un llamado a la cultura del riesgo psicosocial dentro de la organización, para optimizar resultados y generar un ambiente laboral, dentro de los parámetros de la equidad, reconocimiento de las funciones y armonía organizacional.


La investigación arrojó parámetros en el que los objetivos empresariales se desarrollan por intereses netamente personales; e invita, por el contrario, a que los recursos y potencialidades humanas se vean encaminadas a perseguir un objetivo en común dejando de lado el ambiente hostil jerárquico impuesto, por un modelo con líderes que le apuesten al mejoramiento continuo de los procesos.

La autonomía en el desarrollo de las funciones en el ámbito educativo debe ser un referente para el mejoramiento de la calidad. El tomar acciones sobre la optimización de tiempos de acuerdo a la cantidad de funciones asignadas garantiza la solvencia y tranquilidad de los docentes en el ambiente laboral. Las encuestas nos muestran un marcado bajo poder de autonomía de los docentes, la asignación de labores no tiene un control ni tiempos fijos, se acuerdan según requerimiento de la institución; lo anterior no asegura que el trabajador planee sus actividades y por el contrario este presto a resolver problemas que en más de una ocasión no son de su competencia. Por esto, se sugiere diseñar un cronograma de tareas como mínimo con un mes de anterioridad; y de ser necesario establecer una cantidad de tareas fijas con responsables asignados.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Al analizar la encuesta, uno de los factores que inciden en la optimización de la labor docente es la gestión administrativa de la institución, ya que, de esta, se forma el hilo conductor por el cual se desprende el lineamiento institucional. Los resultados nos animan a generar ambientes conjuntos docentes – administrativos donde se presenten los intereses de cada una de las partes y se busque la disminución de la sobre carga laboral.

Definitivamente el tipo de contrato genera inestabilidad laboral en los docentes, esto juega un papel definitivo en el incremento del nivel del riesgo psicosocial. Las estadísticas refieren el afán del docente por sentir esa tranquilidad en su puesto de trabajo y que le garanticen las condiciones por un tiempo indefinido. Es necesaria una propuesta a las directivas del Colegio el Minuto de Dios Siglo XXI, en donde se fije la necesidad de implementar un tipo de contrato a término indefinido que garantice un sueldo durante todos los meses del año. La contratación a término fijo inferior a un año, vigente para el Colegio El Minuto de Dios Siglo XXI, limita la adquisición de recursos a diez meses, con una liquidación que suplirá las necesidades de los dos meses venideros; además de la expectativa de ser convocado para el siguiente año escolar.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

13. REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)

Abraham, A. (2000). El enseñante es también una persona. Conflictos y tensiones en el trabajo docente. Gedisa. Barcelona.

Acosta, M et al (2006). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Universidad de Guadalajara. México.

Brunner, J, (2000). Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias. Seminario sobre Perspectivas de la Educación en América Latina y el Caribe. Chile.

Calvete, E. y Villa, A. (2000). Burnout y síntomas psicológicos: modelo de medida y relaciones estructurales. Ansiedad y Estrés.

Carnicero, P, Silva, P & Mentado, T. NUEVOS RETOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE II SEMINARIO INTERNACIONAL RELFIDO. Universidad de Barcelona. Recuperado en http://www.ub.edu/reldo/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

Díez, M. (2005). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid: Sindical.

DECRETO NÚMERO 4463. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Ministerio de trabajo. Colombia. 24 de Noviembre de 2011.


Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación de SGS Tecnos, S.A. (2013). La percepción de la salud y riesgos psicosociales en una muestra multisectorial. Secretaría de salud laboral y medio ambiente UGT-CEC. España.

Diazgranados, 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, facultad de ciencias sociales, Universidad de los Andes. Colombia.

DUNHAM, J. (1992) Stress in teaching. Routledge. London.

Einarsen, S. y Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

ESTEVE, J. M. (1987) El malestar docente. Barcelona, Laia.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Galdeano, H. Godoy, P & Cruz, I (2007) Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Institut Catalá de la Salut. Lleida.

González, M, (2006).Habilidades directivas, manejo del estrés. Innova. España.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. 1ª Ed-Brujas. Argentina.

Gómez V, 2008. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un Estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia. Cienc Trab. Oct-Dic; 10 (30): 132-137

Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. MC Graw-Hill, 4ta Ed. México.

Hirigoyen, M, (1999). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós ibérica. Barcelona.


Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO), (2014). Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales. QAR Comunicación, SA. España.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2000). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Recuperado http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf.

Superintendencia de seguridad social ().Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21.Gobierno de Chile. Recuperado el 26 de febrero de 2016 en http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/superintendencia_seguridad_social_cuestionario_evaluacion_riesgos.pdf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), (2013). Manual de uso del cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Recuperado el 8 de Febrero de 2016 en file:///C:/Users/JIM/Downloads/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf.

Jiménez, V. Nieto, L. Borrachero, A. & Lizarazo, J. (2012). Las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas. Indugrafic Artes Gráficas S.L. España.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

KYRIACOU, CHRIS (2003) Antiestrés para profesores Barcelona: Octaedro.

Leymann, H (1990) Congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo. México.

LEY 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de Colombia. Colombia. 23 de enero de 2006.

LEY 1482 DE 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Congreso de Colombia. Colombia. 30 de Noviembre del 2011.

LEY 1616 DE 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. Colombia. 21 de Enero del 2013.

Lozada, M. (2000). La docencia: ¿Un riesgo para la salud? Revista UN Bdigital. Recuperado el 09 de Abril de 2016 en file:///C:/Users/JIM/Downloads/37754-167382-1-PB%20(1).pdf

Martorell, A. & Riart, J. (2009). Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. GRELDO- ISEP. Barcelona.


Maslach C, Jackson SE. 1981. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior.

Matabanchoy, S (2012). Salud en el trabajo. Revista universidad y salud. Vol. 1 n° 15. P 87-102. Universidad de Nariño.

Matud, M. P., García, M. A. y Matud, M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology.

Ministerio de trabajo. (2014) ¿Sabía usted que repetir labores baja la productividad de la Entidad? Recuperado el 15 de Agosto de 2015, Sitio web: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/content/article/715-junio-2014/3624-isabia-usted-que-repetir-labores-baja-la-productividad-de-la-entidad.html>.

Moriana, J. & Cabrera, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. Universidad de Córdoba, España.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Muface.(2000). Gobierno de España, ministerio de política territorial. Recuperado el 28 de septiembre de 2016, de revista electronica de la mutualidad general de funcionarios civiles: <http://www.map.es/gobierno/muface/v179/index.htm>.

Múnera-Palacio MM, Saenz-Agudelo ML, Cardona-Arango D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. Rev CES Med. 2013; 27(2):163-175.

Oramas, A., Almirall, P. & Fernández Díaz, I. (2007). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes venezolanos. Salud de los Trabajadores, 15(2), 71-87.

Oramas, M. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana, Cuba. Recuperado el 08 de Abril de 2016 en http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf.

Otero, J, (2012). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Ediciones Díaz de Santos.


Pines, A.M. y Aronson, E. (1981). Burnout. Nueva York: Free Press.

Quevedo-Aguado, M.P., Delgado, C., Fuentes, J.M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez J.F. y Yela, J.R. (1999). Relación entre “despersonalización” (burnout), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes. Estudios de Psicología.

Ramírez, T. (2012) Factores generadores de estrés y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas. Docencia Universitaria, Vol. XIII, N° 1. Venezuela.

RESOLUCIÓN N° 002646. 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. Ministerio de protección social. Colombia. 17 de Julio de 2008.

Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. 5° edición. México

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Rodríguez, S. Oramas, A. & Rodríguez, E. (2007) Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso Guanajuato, México. Salud de los trabajadores. Recuperado el 08 de Abril de 2016 en <http://www2.scielo.org/ve/pdf/st/v15n1/art02.pdf>.

Rojas ML, Zapata JA, Grisales H. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. Rev Fac Nac Salud Pública 2009; 27(2): 198-210.

Soriano, J. (2009). Manual de prevención docente riesgos laborales en el sector de la enseñanza. Culturals Valencianes, S.A. Valencia.

Smith, P.E. (2001). Collaborative teaching. ADE Bulletin.

Tamayo, M (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa S.A. 4ª, ed. México.

Tedesco, JC. (1995) El Nuevo pacto Educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la Sociedad Moderna; Madrid: Alauda-Anaya.

Terán, A. & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Medellín. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología. Vol. 5. N° 2. Recuperado el 07 de abril de 2016 en <http://ibero.metarevistas.org/index.php/ripsicologia/article/view/250>.

Travers, C & Cooper, C (1997). El estrés de los profesores, la presión en la actividad docente. Paidós SAICF. Barcelona, España.

UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado el 07 de Abril de 2016 en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Velásquez, O. & Bedoya, E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Unipluri/versidad. Vol. 10 N. 2. Medellín. Colombia.

Viloria, H. & Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los andes. Educere (Año 6 N° 17) P. 29-36.

Weber, A., Weltle, D. y Lederer, P. (2005). Il health and early retirement among school


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

principals in Bavaria. International Archives of Occupational and Environmental

Health, 78 (4), 325-31.

Yang, X. W., Wang, Z. M., Lan, Y. J. & Wang, M. Z. (2004). Compare the occupational stress and work ability among the police-officers, doctors and teachers. Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban, 35(2), 251-4.

Yuni, J. & Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación 2. Editorial Brujas, 2° ed. Argentina.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

14. ANEXOS

12.1 ANEXO N. 1

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21


Versión sin puntaje (permite la aplicación directa)

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión exigencias psicológicas

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
6	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?					


	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior (a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión compensaciones

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
16	¿Está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión doble presencia.

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

12.2 ANEXO 2


CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

Versión con puntajes, solo para realizar los cálculos

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión exigencias psicológicas

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿Tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009


N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
6	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior (a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión compensaciones

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
16	¿Está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad	4	3	2	1	0

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009	

18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
----	---	---	---	---	---	---

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión doble presencia.

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	LA MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUAS VECES	SÓLO UNAS POCAS VECES	NUNCA
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

12.3 ANEXO 3

Cálculo e interpretación de las puntuaciones

DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO BAJO	NIVEL DE RIESGO MEDIO	NIVEL DE RIESGO ALTO
Exigencias psicológicas	0--8	9--11	12--20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0--5	6--8	9--20
Apoyo social en la empresa	0--3	4--6	7--20
Compensaciones	0--2	3--5	6--12
Doble presencia	0--1	2--3	4--8