



Pamplona, 10 de Diciembre de 2019

Señores:
Comité trabajo de Grado
Atm: Elsy Julieth Vaca Montañez
Coordinadora

Asunto: Entrega de Documento Final – Tesis - SUSTENTACIONES

Cordial saludo.

La presente con el fin de avalar la entrega del documento final –TESIS.

Que se relaciona a continuación:

"Estrés Y Riesgo Psicosocial Por Doble Presencia En Docentes Universitarias", De las estudiantes : María Alejandra Montoya Franco , identificada con C.C.1094275238 y María Jimena Moya Ruiz identificada con C.C.1094957941

Para Los Fines Pertinentes. (Asignación Fecha Y Hora De Sustentación).

Cordialmente,

**Psi-Mgs. Claudia Patricia Posada Benedetti
C.C.45494273 de Cartagena.
Directora**

Universidad De Pamplona

Facultad De Salud

Programa De Psicología



**ESTRÉS Y RIESGO PSICOSOCIAL POR DOBLE PRESENCIA EN
DOCENTES UNIVERSITARIAS**

María Alejandra Montoya Franco

C.C.1094275238

María Ximena Moya Ruiz

C.C.1094957941

Pamplona, Colombia

2019

Universidad De Pamplona

Facultad De Salud

Programa De Psicología



**ESTRÉS Y RIESGO PSICOSOCIAL POR DOBLE PRESENCIA EN
DOCENTES UNIVERSITARIAS**

María Alejandra Montoya Franco

C.C.1094275238

María Ximena Moya Ruiz

C.C.1094957941

Psi-Mgs. Claudia Patricia Posada Benedetti

CC. 45494273

Directora

Pamplona, Colombia

2019

Agradecimientos

En primera instancia agradezco a Dios por permitirme la oportunidad de vivir esta experiencia, por darme salud, sabiduría, paciencia y resiliencia para afrontarla.

A mi mamá, Maria Eugenia, mi motor, mi ejemplo más grande, su apoyo y su amor se reflejan en cada paso y triunfo en mi vida.

A mi hermano Juan David por permitirme ser su ejemplo, siempre querré lo mejor para él.

A mis abuelos Pedrito y Ramona, por ser mis segundos padres, por nunca perder la fé en mí, incluso en mis peores momentos, por apoyarme desde mis primeros pasos, en especial a mi abuelito, quien hoy ya no está, este triunfo es para él y por él, este logro va directo al cielo.

A mi novio Dani, por su paciencia, por ser mi polo a tierra y alentarme cuando sentía desfallecer.

A mi compañera Ximena, por aguantarme, no abandonarme y ser mi polo opuesto, pero a la vez mi alma gemela, por eso y más hoy nuestros sacrificios tienen recompensa.

A mis amigos Rocío y Fernando, por ser mi apoyo emocional, darme su mano y voz de aliento para continuar.

A mi directora de tesis, Claudia Posada, por su apoyo, hospitalidad, orientación e incondicionalidad.

Y finalmente a mí, por mi resiliencia, porque este es solo el inicio de un gran futuro para mí y los seres que amo.

A todos, Gracias.

Maria Alejandra Montoya Franco

Agradezco a Dios principalmente por brindarme la oportunidad de aprender de este proceso formativo e investigativo, igualmente a mi familia que me ha acompañado paso a paso durante mi carrera profesional. A mis esfuerzos y amor por el trabajo realizado, la motivación académica que fortaleció un desarrollo eficiente en esta investigación. También a mi compañera de trabajo Maria Alejandra Montoya Franco por su dedicación, entusiasmo y creatividad en este proceso; a mi docente asesora Psi. Mgs Claudia Patricia Posada Benedetti, quién nos brindó su orientación y apoyo incondicional durante esta investigación. A mis amigos y amigas que me alientan y acompañan siempre.

Finalmente, a mi alma mater la Universidad de Pamplona y docentes del programa de Psicología, quienes me acercaron a diario al conocimiento.

A todos ustedes, Gracias.

Maria Ximena Moya Ruiz

A nuestros padres abuelos y hermanos

Tabla de Contenido

Resumen	16
Abstract	17
Introducción	18
Problema de Investigación	19
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	23
Objetivos	26
OBJETIVO GENERAL	26
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
Justificación	27
Estado Del Arte	30
ESTUDIOS INTERNACIONALES	30
ESTUDIOS NACIONALES	33
ESTUDIOS REGIONALES	37
ESTUDIOS LOCALES	39
Marco Teórico	42
Capítulo I: Estrés	42
ESTRÉS LABORAL	44
CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL	46
<i>Características del puesto de trabajo.</i>	46
<i>Características de la institución donde se realiza el trabajo y las normas de la misma.</i>	46
<i>Características físicas del lugar de trabajo.</i>	47
<i>Perfil psicológico del trabajador.</i>	47
CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	47
<i>Dimensión psicológica.</i>	47
<i>Dimensión biológica.</i>	48
<i>Dimensión social.</i>	48
ESTRÉS LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN	49
ESTRÉS LABORAL EN LA MUJER	50
<i>Causas y síntomas del estrés laboral en la mujer.</i>	51
Capítulo II: Riesgos Psicosociales	53

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS	53
<i>Factores organizacionales.</i>	54
<i>Factores laborales.</i>	55
CAUSAS Y ORÍGENES	55
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DOCENTE	57
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL GÉNERO	58
Capítulo III: Doble Presencia	59
ROL DE LA MUJER COMO EDUCADORA	61
ROL DE LA MUJER COMO MADRE	62
Capítulo IV: Salud Mental	64
DEFINICIÓN Y DETERMINANTES	64
MODELOS DE VULNERABILIDAD Y PREVENCIÓN	65
SALUD MENTAL EN LA MUJER	66
SALUD MENTAL EN DOCENTES	67
Marco Legal	69
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991	69
LEY 1090 DEL 2006	69
LEY 1257 DEL 2008	71
LEY 1616 DEL 21 DE ENERO DE 2013	72
LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DEL 2012	72
RESOLUCIÓN 002646 DEL 17 DE JULIO DEL 2008	73
Marco Contextual	77
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	77
Metodología	81
TIPO DE INVESTIGACIÓN	81
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	81
POBLACIÓN	82
MUESTRA	82
INSTRUMENTOS	82
CONSENTIMIENTO INFORMADO	83
PROCEDIMIENTO	83
Análisis de Resultados	86
Discusión	147
Conclusiones	151

Recomendaciones	153
Referentes Bibliográficos	156
Apéndices	163

Lista de Tablas

Tabla 1 "Dimensiones de Riesgo Psicosocial del Instrumento CoPsoQ Ista21"	85
Tabla 2. Edad	87
Tabla 3. Puesto de trabajo	87
Tabla 4. Departamento o sección	87
Tabla 5. Movilidad funcional	88
Tabla 6. Participación directa consultiva	89
Tabla 7. Relación laboral	89
Tabla 8. Antigüedad	90
Tabla 9. Horas semanales	90
Tabla 10. Horario	91
Tabla 11. Margen de adaptación	91
Tabla 12. Adaptabilidad trabajo-familia	92
Tabla 13. Descanso	92
Tabla 14. Sábados laborales	93
Tabla 15. Domingos laborales	94
Tabla 16. Exigencias de disponibilidad	94
Tabla 17. Exigencias de disponibilidad	95
Tabla 18. Exigencia doméstico familiar	95
Tabla 19. Recursos humanos	96
Tabla 20. Planificación	96
Tabla 21. Recursos físicos	97
Tabla 22. Salario	98
Tabla 23. Composición del salario	98
Tabla 24. Correspondencia trabajo salario	99
Tabla 25. Ascenso de categoría	99
Tabla 26. Exposiciones en la Universidad de Pamplona	101
Tabla 27. Exposiciones Psicosociales en la Universidad de Pamplona	102
Tabla 28. Localización de las exposiciones en la Universidad de Pamplona	103
Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo	105

Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las exigencias emocionales	107
Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias Cuantitativas	110
Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la doble presencia	111
Tabla 33. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas con el apoyo social de compañeros	113
Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al conflicto de rol	115
Tabla 35. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las exigencias de esconder emociones	118
Tabla 36. Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la previsibilidad.	120
Tabla 37. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo	123
Tabla 38. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al sentimiento de grupo	125
Tabla 39. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la calidad de liderazgo	127
Tabla 40. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al apoyo social de superiores	128
Tabla 41. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre el empleo	130
Tabla 42. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la justicia	132
Tabla 43. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas	134
Tabla 44. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la claridad de rol	136
Tabla 45. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al reconocimiento	138
Tabla 46. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la confianza vertical	140

Tabla 47. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la influencia	143
Tabla 48. Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a las posibilidades de desarrollo	145
Tabla 49. Cronograma de Actividades	155

Lista de Gráficas

Gráfica 1 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	105
Gráfica 2 Prevalencia de exposición por departamento	106
Gráfica 3 Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por puesto de trabajo	108
Gráfica 4 Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por departamento	108
Gráfica 5 Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por puesto de trabajo	110
Gráfica 6 Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por departamento	110
Gráfica 7 Prevalencia de exposición a la doble presencia por puesto de trabajo	112
Gráfica 8 Prevalencia de exposición por doble presencia por departamento	112
Gráfica 9 Prevalencia de exposición al apoyo social de compañeros por puesto de trabajo	114
Gráfica 10 Prevalencia de exposición al apoyo social de compañeros por departamento	114
Gráfica 11 Prevalencia de exposición al conflicto de rol por puesto de trabajo	116
Gráfica 12 Prevalencia de exposición al conflicto de rol por departamento	116
Gráfica 13 Prevalencia de exposición a las exigencias de esconder emociones por puesto de trabajo	119
Gráfica 14 Prevalencia de exposición a las exigencias de esconder emociones por departamento	119
Gráfica 15 Prevalencia de exposición a la previsibilidad por puesto de trabajo	121
Gráfica 16 Prevalencia de exposición a la previsibilidad por departamento	121
Gráfica 17 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto	123
Gráfica 18 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por departamento	124
Gráfica 19 Prevalencia a la exposición al sentimiento de grupo por puesto de trabajo	125
Gráfica 20 Prevalencia a la exposición al sentimiento de grupo por departamento	126
Gráfica 21 Prevalencia de exposición a la calidad de liderazgo por puesto de trabajo	127

Gráfica 22 Prevalencia de exposición al apoyo social de superiores por puesto de trabajo	129
Gráfica 23 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo	130
Gráfica 24 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre el empleo por departamento	131
Gráfica 25 Prevalencia de exposición a la justicia por puestos de trabajo	133
Gráfica 26 Prevalencia de exposición a la justicia por departamento	133
Gráfica 27 Prevalencia de exposición al sentido de trabajo por puesto de trabajo	135
Gráfica 28 Prevalencia de exposición al sentido de trabajo por departamento	135
Gráfica 29 Prevalencia de exposición a la claridad de rol por puesto de trabajo	137
Gráfica 30 Prevalencia de exposición a la claridad de rol por departamento	137
Gráfica 31 Prevalencia de exposición al reconocimiento por puesto de trabajo	139
Gráfica 32 Prevalencia de exposición al reconocimiento por departamento	139
Gráfica 33 Prevalencia de exposición a la confianza vertical por puesto de trabajo	141
Gráfica 34 Prevalencia de exposición a la confianza vertical por departamento	141
Gráfica 35 Prevalencia de exposición a la influencia por puesto de trabajo	143
Gráfica 36 Prevalencia de exposición a la influencia por departamento	144
Gráfica 37 Prevalencia de exposición a las posibilidades de desarrollo por puesto de trabajo	146
Gráfica 38 Prevalencia de exposición a las posibilidades de desarrollo por departamento	146

Lista de Apéndices

Apéndice A. Formato de Consentimiento Informado	163
Apéndice B. Cuadernillo de Aplicación, Instrumento CoPsoQ IstaS 21, versión media	164
Apéndice C. Ruta de Acción Preventiva	179

Resumen

La presente investigación “Estrés y Riesgo Psicosocial por Doble Presencia”, pretende exponer los roles propios de la mujer en sus entornos familiares y laborales que influyen en el desarrollo de estrés y predisponen a riesgos psicosociales de las docentes. Su *objetivo* es: identificar la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres de la Facultad de Salud, de la Universidad de Pamplona, a través de una *metodología* cuantitativa, con diseño no experimental- transversal y alcance descriptivo, utilizando el instrumento CoPsoQ Ista 21, en su versión media para empresas de más de 25 empleados, aplicándose a veinticinco (25) docentes con contratos de planta, y tiempo completo ocasional de la facultad de salud. Para *concluir*, se evidencia un alto nivel de riesgo psicosocial y estrés a causa del factor doble presencia al que se ven expuestas las docentes participantes, encontrando relación directa entre las variables del estudio y planteando a través de los resultados, estrategias preventivas.

Palabras Clave: Riesgo Psicosocial, Doble Presencia, Estrés, Docentes, Roles.

Abstract

This research "Stress and Psychosocial Risk by Double Presence", aims to expose the roles of women in their family and work environments that influence the development of stress and predispose to teachers' psychosocial risks. Its objective is to identify the relationship between the frequency of stress, the double presence and labor psychosocial factors in a group of female teachers of the Faculty of Health, of the University of Pamplona, through a quantitative methodology, design not experimental-transversal and descriptive scope, using the CoPsoQ Ista 21 instrument, in its multimedia version for companies with more than 25 employees, applying twenty-five (25) teachers with plant contracts, and occasional full time from the faculty of health. To conclude, there is a high level of psychosocial risk and stress due to the double presence factor to which the participating teachers are exposed, finding a direct relationship between the study variables and proposing, through the results, preventive strategies.

Keywords: Psychosocial Risk, Double Presence, Stress, Teachers, Roles.

Introducción

Esta propuesta de investigación, titulada “estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias”, expone la relación entre la frecuencia de estrés, la doble presencia y los factores psicosociales en las docentes de la facultad de salud, explicando como el entorno laboral y sus demandas exponen a la mujer a presiones propias de este medio, y como se relacionan con el estado denominado estrés y los riesgos psicosociales.

Por otra parte, la doble presencia se refiere a la presentación de la mujer en el ámbito laboral y en el doméstico- familiar, el cual exige el cumplimiento de roles, asignados al género, como la maternidad y la reproducción; se le conoce a este factor también como doble jornada, ya que en ambos entornos la mujer cumple con diferentes tareas asignadas.

A través de la revisión bibliográfica, encontramos el soporte necesario para contextualizar los tres tópicos de relación en esta investigación, teniendo en cuenta la revisión histórica en cuanto al recorrido de la mujer y su inmersión al mundo laboral, junto con los cambios sociales que este rol ha traído para quienes lo ejercen.

Adicional a esto se expone la importancia social, académica y científica del estudio, en cuanto a su característica como estudio de género en la psicología y psicología organizacional, la relevancia social del conocimiento de los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen las mujeres en el campo laboral y domestico-familiar y las estrategias preventivas que se proponen para el abordaje dentro del entorno académico en el que las participantes laboran.

Problema de Investigación

Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres de la facultad de salud?

Planteamiento del Problema

Los antecedentes descritos a continuación y la revisión bibliográfica en torno al estrés, los riesgos psicosociales y la doble presencia, dan sustento al planteamiento del problema de la presente investigación.

Se concibe el estrés como una respuesta o reacción inmediata intensa que moviliza los recursos del organismo y se produce frente a situaciones demandantes para el individuo. De acuerdo a Moreno (2007), es una amenaza real, imaginada, una pérdida o un reto, pueden ser ejemplo de situaciones desencadenantes. Estas situaciones a su vez generan una ventaja adaptativa para que el organismo actúe frente a cualquier desafío, a pesar de lo ventajosa que resulta en la adaptación del ser humano, su intensidad, frecuencia y duración pueden generar enfermedades en su sistema (Frontera dermatológica, Revista, Estrés y enfermedad, 2007).

Este fenómeno ha estado presente a lo largo de toda la historia de la humanidad, pero no es sino hasta finales del siglo XIX que se dan las primeras investigaciones y hasta las últimas décadas del siglo XX que ha sido objeto de investigación científica y que se ha establecido su relación con la salud. Se ha comprobado que el estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y es una de las causas principales de agotamiento del organismo (Alternativas en Psicología, 2015,).

Desde la psicología, se encuentran diferentes modelos explicativos del estrés, resaltando tres de ellos que dan cuenta de la relación entre estrés y enfermedad. Uno de ellos es el modelo basado en la respuesta, propuesto por Hans Selye, quien conceptualiza el estrés como una respuesta no específica del organismo que puede ser provocada por cualquier estresor medioambiental que atente contra la homeostasis del organismo. Según esta teoría el intento generalizado del organismo por defenderse, actúa en tres etapas que son: reacción de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento, en las que se dan respuestas fisiológicas durante todas ellas, cuando el individuo se expone al estresor (Serban, 1976).

Otra teoría que explica del estrés, es el modelo basado en el estímulo, el cual establece una relación directa entre la enfermedad y el estresor. Se identifica el estrés con los estímulos ambientales que podrían perturbar el funcionamiento del organismo; en esta línea de investigación se han realizado estudios que pretenden delimitar las situaciones que constituyen el estrés, como el cuestionario de experiencias vitales de Holmes & Rahe (1967), en el cual se establecen 43 acontecimientos recientes, ordenados según el grado de reajuste requerido por el individuo a la hora de recuperar su homeostasis, tras la aparición y exposición al estresor.

Como última teoría explicativa del estrés, se encuentran los modelos procesuales de Lazarus, quien desde su perspectiva explica el origen del estrés a través de las interacciones particulares del individuo con su entorno, De acuerdo a Moreno (2007), mediante la teoría transaccional de Lazarus & Folkman en (1986), se expone el hecho de que el estrés es producido por la forma en que el individuo percibe el estímulo cuando interactúa con él, en el proceso básico que media entre el acontecimiento y la reacción estresante o no, es la valoración cognitiva que el sujeto hace de la situación, donde la evalúa en un primer momento desde la comprensión del significado del suceso para sí mismo, y como evaluación consecuente a esta valora los recursos con los que cuenta para enfrentarla. La respuesta de estrés aparece cuando la evaluación de la situación es potencialmente negativa y el individuo se siente incapaz de hacerle frente con los sus recursos.

Por su parte, Luca, Sánchez, Pérez & Leija (2004), consideran que el estudio científico del estrés inició en 1925 con el fisiólogo austriaco Hans Selye que definió al estrés ante la OMS como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior. Es decir, la respuesta global a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional y fisiológico de la persona. Es un estado de desequilibrio corporal ocasionado por estímulos inespecíficos ya sean internos o externos, reales o imaginarios que son adversos al organismo.

En este sentido el estrés es un proceso mediante el cual los eventos ambientales o fuerzas llamadas estresores, amenazan el bienestar o la existencia de un ser. El proceso de adaptación a los estresores es una actividad cotidiana, a veces los cambios son menores y es posible adaptarse a ellos sin problema, incluso sin conciencia, en otras ocasiones los cambios pueden ser severos y claramente amenazadores (Mejía 2011).

En esta revista se identifican los factores asociados al estrés en el ámbito familiar, laboral y su impacto en la calidad de vida de las mujeres desde la perspectiva de género, lo cual es importante resaltar, en la diferenciación que se encuentra con respecto al hombre y la mujer, debido a que existen fuentes de estrés propias para cada género, las mujeres más que los hombres pueden enfrentarse a situaciones en el ámbito familiar, tales como ser esposa, madre y ama de casa, ejercer la jefatura de la familia, ser víctimas de violencia doméstica y además, en el ámbito laboral enfrentarse a los prejuicios sexistas que limitan su posibilidad de desarrollo. También se reconoce que los hombres se enfrentan a situaciones difíciles que les generan altos niveles de estrés y que impactan su salud, pero que cuentan con recursos distintos y presupuestos culturales e ideológicos que definen sus comportamientos en forma diferente (Alternativas en Psicología, 2015).

De esta manera se establecen roles y estereotipos a partir de los cuales las personas constituyen sus identidades; los roles de género son definidos como las prescripciones, normas y expectativas que dicta la sociedad y la cultura sobre el

comportamiento femenino y masculino (Robles 2010). El cumplimiento de los roles mencionado y las tareas asignadas a estos, hacen referencia al factor de riesgo denominado doble presencia, el cual, describen Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer (2011), “entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado, y del domestico- familiar, de forma sincrónica, afectando principalmente a las mujeres y generando efectos negativos sobre su salud”.

Al ser la doble presencia, es una condición nociva para la salud gracias al trabajo y su organización, de acuerdo a estas características, se le denomina como riesgo psicosocial, de acuerdo a Moreno et al (2005). Estos riesgos psicosociales se dividen a su vez en cuatro grandes grupos, de acuerdo al Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud ISTAS (2015) , esto son, el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo, la falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo y las escasas compensaciones del trabajo, adicional a estos, la doble presencia como combinación de tareas domésticas y trabajo que presenta una sobrecarga para el individuo.

Una de las labores más demandantes dentro del mundo laboral es la docencia, esta labor implica no solamente tareas como la enseñanza, sino que incluyen el papel de cuidadoras. La docencia, ha sido una profesión feminizada, por sus características de cuidado y contacto con la población de infantes o personas de nivel educativo inferior a quien ejerce la docencia. Es por esto que la presión que genera el desempeño de diferentes roles y el cumplimiento de los mismos, genera en la mujer, tensión, ansiedad y síntomas cognitivos y conductuales de estrés, (García, Avila, Vargas & Hernández, 2015).

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, esta propuesta de investigación busca conocer la relación entre la frecuencia del estrés, los factores de riesgo psicosocial y la doble presencia en las docentes de tiempo completo de la Facultad de Salud de la

Universidad de Pamplona, utilizando el instrumento de medición Ista 21, que mide los diferentes factores de riesgo psicosocial, incluyendo la doble presencia y el estrés.

Descripción del Problema

El desempeño de diferentes roles, responsabilidades y compromisos en forma paralela exige a la mujer un alto desempeño en cada uno de ellos, desencadenando un estado de tensión permanente. De acuerdo con Urdaneta (2007), en su libro *Psicología Organizacional, Aplicada al Capital Humano*, la mujer en estas condiciones se muestra tensa, tímida, insegura de sí misma y sensible a las opiniones y críticas, lo cual le lleva a tener dificultades en las relaciones interpersonales.

De esta manera, la mujer trabajadora llega a la pérdida de la homeostasis psicológica y física a lo que responde con sentimientos de angustia e irritabilidad, presentando constantes sentimientos de inconformidad, alteraciones cardiovasculares y digestivas. Adicional a esto las relaciones personales con sus hijos y pareja se ven afectadas por el comportamiento de la mujer, en este caso madre y pareja sexual, quien no logra responder a las demandas de su hogar, repercutiendo en sus relaciones familiares y sociales.

Ahora bien, es necesario resaltar que la mujer se desenvuelve en diversas áreas a nivel cultural, la presión de ejercer distintos roles en la sociedad genera en ella desencadenan episodios de estrés. para profundizar más sobre esto la psicóloga Muñoz (2013), en Asier Rivera (Productor). (2013). *Preguntas a la Psicología, Es la Noche de Cesar* [Programa de Televisión]. define el estrés como una activación fisiológica que tiene una repercusión química, como lo son las descargas de Noradrenalina, cortisol, además de las repercusiones anatómicas como hipófisis, en el hipotálamo, en el sistema renal, sistema nervioso.

Estas descargas generan una triada psicológica en la mujer que Muñoz (2013) la describe como: lucha, huida y miedo debido a la activación generada por un estresor, es decir, una irrupción en el organismo que rompe con la homeostasis psíquica y que claramente debe ser reacomodado; se entiende que, si el estrés es mantenido, es decir, es continuo, puede generar en la mujer un agotamiento al tal extremo que puede causar malestar significativo, hasta el punto de la muerte.

En la mujer se conocen tres activaciones fisiológicas propias como lo son la menstruación, el embarazo y la menopausia; al referirnos al síndrome premenstrual el cual fue descubierto por la ginecóloga Catrina Dalton, nos dice que se presenta un aumento de prolactina, aumento de progesterona ocasionando un déficit siendo generadores de jaquecas y repercusiones físicas como hinchazón de piernas, abdomen, mastodinia, aumento de peso, cefaleas, retención de líquidos, lo cual genera un malestar psíquico como irritabilidad, percepción negativa, incluso una hipersensibilidad a la crítica; claro está que esto puede variar dependiendo de la cultura y subjetividad de la mujer; no todas cumplen con la totalidad de la sintomatología pero este síndrome si provoca una notable alteración de la conducta, (Muñoz, 2013).

En concordancia con lo anterior, conocemos que la menopausia es una entrada al envejecimiento de acuerdo a Muñoz (2013), esto es un estresor para la mujer debido a los cambios hormonales que allí también se presentan, la mujer experimenta una sensación de inutilidad y una gran pérdida de la vitalidad que antes pudo caracterizarla adicionando una sintomatología característica de la menopausia como lo son los sofocos, aislamiento social, incontinencia urinaria, pérdida del apetito sexual; y junto con esto la presión social con la que debe lidiar por su imagen corporal, allí aumentan las posibilidades de que se presente estrés en la mujer.

Por otra parte, la sociedad implanta en las mujeres un prototipo de belleza, el cual se convierte en un factor estresor para ella en el momento que no consigue cumplir con esos requisitos, este es un motivo de frustración que puede desencadenar a otras

enfermedades como la ansiedad, la depresión e incluso la hace propensa a desarrollar algún tipo de adicción.

Otro momento importante en la vida de la mujer, que demanda del cumplimiento de sus roles, es la planificación de una familia. Allí la mujer trabajadora se enfrenta a la decisión de escalar laboralmente y conseguir su éxito o embarcarse en la búsqueda de un hogar, poniendo en él sino todos, la mayoría de sus esfuerzos para cumplir con las demandas afectivas, económicas y emocionales que esta planificación.

Finalmente, es evidente como la mujer trabajadora se expone a una diversidad de factores estresantes que, bajo la mirada de la psicología organizacional, corresponde a la asociación de factores individuales y contextuales, el poder identificarlos por tanto favorecería su campo de abordaje y prevención, precisamente lo que la actual investigación plantea, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales explicados a los que se expone la mujer, por las características biológicas que la componen, los roles sociales asignados junto con la presión laboral de la labor docente.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres de la facultad de salud, a través de un estudio cuantitativo que permita la generación de ambientes laborales saludables como condicionante para la humanización del trabajo y la familia.

Objetivos Específicos

Determinar la prevalencia del estrés y el riesgo psicosocial doble presencia en las docentes mujeres de la facultad de salud.

Analizar cómo afecta la doble presencia a las docentes mujeres de la facultad de salud en su contexto laboral y familiar.

Clasificar los niveles de riesgo psicosocial por doble presencia de las docentes mujeres de la facultad de salud.

Explicar la presencia de síntomas de estrés por doble presencia en las docentes mujeres de la facultad de salud.

Proponer estrategias psicoeducativas de generación de ambientes laborales saludables como condicionante para la humanización del trabajo y la familia.

Justificación

La participación femenina en el ámbito laboral colombiano se ha incrementado desde mediados de los 80 hasta principios de este siglo; como lo ilustran Amador, Bernal & Peña, citados por mientras que en 1980 la tasa de participación laboral femenina de Colombia era la segunda más baja de la región, superando únicamente la de Costa Rica, en 2004 ésta fue la más alta de la región, igualada únicamente por Uruguay; cabe entonces resaltar algunos hechos que permitieron la integración acelerada de la mujer en el mercado laboral; como lo fue la implementación del voto en la mujer permitiéndole un espacio en la política, la segunda guerra mundial, que permitió la inmersión de la vida laboral de la mujer, y demás cambios institucionales, sociales y demográficos que posibilitaron dicho aumento de la participación femenina en la economía (Galavis, 2014).

Debido a esto la mujer empieza a obtener un papel protagónico ante la mano de obra y la economía, se incluye a la mujer a un ámbito laboral, social o económico, este hecho lo podemos considerar un paso decisivo para la consolidación de la mujer como actriz participativa, con grandes capacidades y un cierto grado de autonomía abriendo paso a una larga lucha social que sigue en pie en la actualidad (Galavis, 2014).

Ahora bien, actualmente es inevitable observar que la historia no es tan diferente, y muchos menos a nivel nacional, aunque las mujeres están incluidas en diferentes labores a nivel económico, político, cultural, sigue la lucha persistente porque no se vulneren sus derechos; por ello la inclusión de la mujer a las altas exigencias del trabajo asalariado en conjunto de las responsabilidades domésticas, desestabiliza el balance sobre la vida y el trabajo, generando factores de riesgos psicosociales como la “doble presencia” afectando en mayor medida a la salud laboral de las mujeres, ya que ellas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. En ese sentido la “doble presencia” explica qué, durante el tiempo de trabajo asalariado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado,

debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales, lo que hace que las interacciones entre el trabajo y el medio ambiente no sean las mejores, desprendiéndose de este otro factor que interviene en la estabilidad de la mujer, como lo es el estrés laboral (Ruiz, Tapia, Parra & Sánchez, 2017).

En este sentido, se conceptualiza al estrés como un proceso mediante el cual los eventos ambientales o fuerzas llamadas estresores, amenazan el bienestar o la existencia de un ser; el proceso de adaptación a los estresores es una actividad cotidiana, a veces los cambios son menores y es posible adaptarse a ellos sin problema, incluso sin conciencia, en otras ocasiones los cambios pueden ser severos y claramente amenazadores (Mejía 2011).

Por tal razón esta investigación se enfoca en la en la identificación de la relación entre, el estrés, la doble presencia y el riesgo psicosocial, debido al gran auge y magnitud de la problemática actualmente, de acuerdo a esto, la investigación la Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos, muestra cifras en las que del total de mujeres aproximadamente el 82,6% presenta riesgo alto (38 de 46) a diferencia de los varones donde el 55,9% presenta esta condición (19 de 34) con respecto a la “doble presencia”. (Fernández & Solari, 2017).

Es decir, en ambos géneros el nivel de riesgo predominante es el “alto”, de todos los sujetos que presentan riesgo alto por la doble presencia el 66,7% son mujeres y el 33,3 son varones; la doble presencia y el género femenino se asocian solamente en el nivel de riesgo alto donde las mujeres representan el 82.6% y los hombres solo el 55,9%. De acuerdo al baremo utilizado en este estudio de los trabajadores que tienen estrés, el 77,8% presenta estrés moderado; el 18,5% estrés leve y solo un 3,7% profundo (Fernández y Solari, 2017). Con estas cifras se denota que este fenómeno es una problemática real y que actualmente toma más fuerza, de igual forma también es posible deducir que existe una fuerte relación entre el riesgo psicosocial “doble

presencia” y el estrés donde la mujer resulta ser de las más afectadas con respecto al género.

Consecuentemente, lo que se quiere con esta investigación es proponer estrategias psicoeducativas que generen ambientes laborales saludables, esto para la sociedad es verdaderamente importante, pues dar a conocer este fenómeno y como su cronicidad puede ser altamente perjudicial para la salud física y mental, permitiría una concientización de la problemática e inmediatamente desencadenaría una acción a la prevención de esta; para la facultad de Salud de la Universidad de Pamplona, a través del Programa de Acompañamiento al Trabajo (PAT), perteneciente al Programa de Psicología, generar un aporte significativo mediante estrategias que permitan la promoción y prevención de este fenómeno resaltaría su compromiso con la sociedad, la población participante y demás cuerpo docente femenino de la facultad; convirtiéndolo en un programa líder en la prevención de este fenómeno, por otra parte, los resultados obtenidos en la investigación son material útil para futuras investigaciones referentes al ámbito laboral o estudios de género, dentro del programa de Psicología, la Universidad de Pamplona y la comunidad en general.

Finalmente, y no menos importante el proceso de elaboración, aplicación, y análisis de los resultados de esta investigación aportarán conocimientos que permitan el crecimiento a nivel profesional y personal de las psicólogas en formación, teniendo como resultado, profesionales con alta calidad ética y humana.

Estado Del Arte

A continuación, se presentarán investigaciones que comparten el fenómeno de dicha investigación, que develará evidencias de la problemática, estas investigaciones se caracterizan por ser fuentes primarias, ya que aportan datos del estudio, sean de naturaleza numérica o verbal; entre ellas, muestra, población, categorías emergentes, resultados, entre otros.

Estudios Internacionales

La investigación denominada *La Doble Presencia En Las Trabajadoras Femeninas: Equilibrio Entre El Trabajo Y La Vida Familiar de la Universidad Complutense Madrid*, realizada por Ruiz López Paulina; Pullas Tapia Paul; Parra Parra Christian Alberto; Zamora Sánchez Ruth del 2018 tuvo como objetivo analizar la doble presencia como un factor de riesgo psicosocial en las personas en su ámbito laboral y familiar, específicamente en las mujeres debido a que ellas además de desempeñarse laboralmente también se desenvuelven en el rol de cuidadoras y protectoras de su hogar (López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

Los autores realizaron un estudio de tipo cuantitativo mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosociales en el Trabajo (ISTAS21) (CoPsoQ) llegando a la conclusión de que el factor de doble presencia denominando como un riesgo psicosocial tiene una alta afectación en la salud y el bienestar de las mujeres (López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

A esta revisión se suma la investigación *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile de la Universidad de Chile y la Universidad Católica de Chile realizado por Marjory Güilgüiruca*

Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera, Cristóbal Moya Cañas en el 2015 se realizó con el fin de correlacionar los riesgos psicosociales laborales y el estrés percibido por los trabajadores del rubro eléctrico en Chile, (Güilgüiruca, Meza, Cabrera & Moya, 2015).

Los autores decidieron utilizar el instrumento SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena, obteniendo como conclusión que las variables, riesgos psicosociales y estrés laboral están directamente relacionadas, es decir, en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan los niveles de estrés percibido (Güilgüiruca, Meza, Cabrera & Moya, 2015).

También se encontró, los ***Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención de la Universidad de A Coruña, España, por María Matilde García, Susana Iglesias, Martín Saleta, José Romay. 2016*** esta investigación se realizó con el fin de evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios, para así identificar áreas a mejorar para una organización saludable; para ello se tomó una muestra de 621 docentes de la Universidad de A Coruña (García, Iglesias, Saleta & Romay, 2016).

Los autores aplicaron el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) adaptado a población española (Método ISTAS21); por el cual se concluye con el diagnóstico de riesgos psicosociales en los docentes universitarios, por tal razón se implementa en esta misma investigación estrategias para su prevención en el ámbito docente (García, Iglesias, Saleta, & Romay, 2016).

Del mismo modo la investigación sobre *El Estrés En Mujeres De La Facultad De Ciencias Pedagógicas De La Universidad De Cienfuegos En Cuba Realizado Por Ana Beatriz Alfonso García, Mayté González García Y Cheyla Alfonso Alverde En El Año 2016*, tuvo como objetivo caracterizar el estrés en las mujeres que laboran en esta facultad, para esto se tomó una muestra de 20 mujeres en rol de docentes, en su mayoría con edades entre los 25 y 35 años, destacándose como resultados que el 85 % manifestaron haber vivenciado estrés recientemente acompañado de sintomatologías físicas y psicológicas; de igual forma se evidenciaron estresores organizacionales relacionados con las perspectivas de desarrollo de la carrera en 5 profesoras, estrechamente vinculados a la superación profesional, diplomados y maestrías. (Alfonso, Gonzales & Alfonso, 2016).

De acuerdo a lo anterior los datos fueron recolectados a través de dos instrumentos: entrevista semiestructurada y el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) este es un instrumento de 42 items que miden siete estilos básicos de afrontamiento de estrés, la información obtenida se analizó de forma cualitativa y cuantitativamente, teniendo como conclusión que el estrés no solo afecta a una persona física y psicológicamente reflejándose en la alteración de la tensión, ansiedad, trastornos de sueño; entre otros, de igual forma su área social también se ve afectada, su situación financiera, sus relaciones interpersonales y demás (Alfonso, Gonzales & Alfonso, 2016).

A esta rigurosa revisión se suman investigaciones en otra lengua como; *Comparing the Stress Level of Teachers at Public and Private Universities in Pakistan realizado por Samra Afzal, Marium Din e Imtiaz Ali Qureshi para la Revista de Investigación Educativa en el 2018*, cuyo objetivo fue comparar el nivel de estrés de los docentes en universidades públicas y privadas, para ello se usó un instrumento desarrollado por Glazer (1978) para evaluar el nivel de estrés de los maestros, este instrumento se aplicó a un total de 307 maestros de universidades públicas y privadas en Islamabad que participaron como muestra del estudio,

obteniendo como resultado que la mayoría de los docentes universitarios reportaron un alto nivel de estrés. (Afzal, Din & Ali, 2018).

Los maestros de las universidades del sector público reportaron un nivel moderado de estrés en su lugar de trabajo, mientras que los maestros de las universidades del sector privado reportaron un alto nivel de estrés en su lugar de trabajo. No se encontraron diferencias en el nivel de estrés de maestros y maestras. (Afzal, Din & Ali, 2018).

Adicionalmente se encontró *Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center, Journal of Dental Sciences* realizado por *Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, Je-Kang Du en 2019* esta investigación tuvo como objetivo explorar el estrés laboral y el agotamiento laboral entre el personal dental en un centro médico de Taiwan en el cual se utilizaron instrumentos como el cuestionario sobre el estrés de los trabajadores médicos (QMWS, por sus siglas en inglés) con el fin de evaluar el estrés laboral y el Inventario de servicios humanos de Maslach Burnout (MBI-HSS) para evaluar el agotamiento laboral (Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, & Je-Kang Du, 2019).

Esta investigación concluye que el estrés laboral y el agotamiento ocupacional fueron comunes entre el personal dental; lo cual puede afectar la seguridad del paciente y debe ser valorado; se hace la recomendación de implementar un programa de manejo del estrés para promover la salud mental del personal dental, junto con el ajuste del entorno de trabajo, la evaluación del desempeño y los sistemas de promoción (Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, & Je-Kang Du, 2019).

Estudios Nacionales

A esta revisión se suma la investigación denominada *Factores de riesgo psicosocial en el hospital de asistencia personal atención de enfermería de segundo nivel en la ciudad de Bogotá, Colombia, realizado por Jiménez Cristian*

Arley; Orozco Margarita María y Cáliz Nelly Esther en el 2017 esta investigación tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en los auxiliares enfermería de un hospital de red pública en Bogotá, debido a las condiciones laborales de los servicios hospitalarios se considera una actividad estresante que tiende al desarrollo de riesgos psicosociales (Jiménez, Orozco, Cáliz, 2017).

Para esta investigación se realizó un estudio cuantitativo tipo descriptivo, la muestra consistió en 90 auxiliares de enfermería y para la recolección de la información, se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014, instrumento que evalúa la exposición al riesgo psicosocial basado en la prevención; con ello se confirma la importancia de documentar e identificar y controlar los factores de riesgos psicosociales en la población de auxiliares de enfermería, de igual forma se evidencia la necesidad de implementar estrategias de promoción y prevención de estos factores de riesgo (Jiménez, Orozco, Cáliz, 2017).

De igual forma se revisó *el Impacto de la doble presencia en las relaciones familiares de las mujeres del área de talento humano de una institución pública de Quito de la Universidad de las Américas, realizado por Mayorga Carrillo Tatiana Salomé, en el 2017*, la cual tiene por objetivo conocer la percepción de las mujeres sobre el fenómeno de a doble presencia, así como también los factores que intervienen dentro de los riesgos psicosociales (Mayorga, 2017).

Esta investigación se realizó a través de un diseño de estudio cualitativo, por medio de una entrevista semiestructurada, obteniendo como conclusión que la experiencia y la vivencia diaria, nos da la posibilidad de observar de manera cercana los distintos comportamientos, y actitudes que poseen las personas, así como también los diferentes fenómenos que se desarrollan en la vida de hombres y mujeres a lo largo del tiempo (Mayorga, 2017).

También se encontró la investigación *Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos de la Universidad de EAFIT, Colombia realizado por María Antonia Lemos, Gabriela Calle, Tatiana Roldán, Melissa Valencia, Johnny Javier Orejuela, y Juan Pablo Román Calderón en 2019* cuyo objetivo fue evaluar los factores psicosociales asociados al estrés en una muestra de profesores de una universidad privada colombiana mediante un estudio descriptivo correlacional de una muestra intencional de 61 profesores (rango de edad 25 a 63 años; 65,6 % hombres), para ello se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales (Lemos, Calle, Roldan, Valencia, Orjuela & Calderón, 2019).

Los resultados de esta investigación señalan que el 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés, existe la necesidad de trabajar en casa debido a la interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en profesores con estrés, cabe anotar que estos profesores también presentan mayor sintomatología emocional, finalmente se mostró que la necesidad de trabajar en casa y la interferencia familia – trabajo explican el 45,6 % de la varianza en el estrés laboral de los profesores (Lemos, Calle, Roldan, Valencia, Orjuela & Calderón, 2019).

Del mismo modo se realizó revisión del proyecto de investigación, *Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la salud y el desempeño laboral en la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de Bogotá Colombia realizado por Gisette Katherine Velandia Vargas, Javier Leonardo Zuñiga Martin, Jaime Alberto Castro Martínez en el año 2016* la cual tuvo como objetivo generar una herramienta que permitiera la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial para los trabajadores de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano y a partir de su resultado gestar un programa de prevención y promoción que promueva la mitigación y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales (Velandia, Zuñiga, & Castro, 2016).

Este estudio tiene como marco metodológico las investigaciones psicométricas con juicio de expertos y análisis de datos descriptivos, con el objeto de reconocer la percepción de los individuos frente a las condiciones o variables a medir, por tal motivo se encuentra en fase de validación de expertos, se espera determinar aspectos clave que permitan desglosar aquellos factores propios que implican riesgo psicosocial, sin embargo, cabe denotar que el estrés provocado por factores de orden psicosocial genera consecuencias que deben estudiarse y analizarse a partir de diferencias individuales, pues las variables relacionadas con factores intralaborales y extralaborales pueden ser correlacionales a aspectos de origen sociodemográfico, como tipo de cargo, edad, sexo, características de la labor, formación, antigüedad, experiencia o incluso tipos de vinculación laboral que determinan niveles diversos de exposición al riesgo (Velandia, Zuñiga, & Castro, 2016).

A esta revisión también se suma el *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia realizado por Adriana Cristina Acosta Ramos, Luz Karina Jiménez Ruiz, Edgar Guillermo Pulido y Miladys Paola Redondo Marín en el año 2019*, este trabajo analiza la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes en el contexto nacional y regional, por razones culturales, se suele permanecer más tiempo desarrollando actividades laborales y en el lugar de trabajo, que en cualquier otra área; lo que incrementa la importancia de evaluar y analizar las circunstancias del trabajo, posibilitando la prevención e intervención en este tipo de casos (Acosta, Jiménez, Ruiz, Pulido & Redondo, 2019).

En este estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal se trabaja con 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar a los cuales se aplica la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008 obteniendo como resultado que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas, sin embargo, si bien la investigación no confirma empíricamente el efecto directo del estrés en el desempeño laboral, es crítico tener presente que éste último no es el único factor de productividad que podría estar siendo

afectado por el estrés de los docentes (Acosta, Jiménez, Ruiz, Pulido & Redondo, 2019).

Finalmente en esta revisión se encontró; *Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en personal asistencial que labora en servicios de urgencias, cirugía y unidad de cuidados intensivos de una clínica de alta complejidad de la ciudad de Medellín de la Universidad de Antioquia, realizado por Cadavid Buitrago Mónica Alexandra, Rojas Hurtado María Yadira, Palacio Pérez Luis Guillermo, en el 2017*, esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el riesgo psicosocial por doble presencia y el estrés ocupacional en los trabajadores de los servicios de urgencias, cirugía y unidad de cuidados intensivos, que laboran en una clínica de alta complejidad de la ciudad de Medellín, fueron evaluados 219 trabajadores de la salud de una clínica de alta complejidad para valorar la presencia y severidad de estrés ocupacional (Cadavid, Rojas, & Palacio, 2017).

Se utilizó el cuestionario para la Evaluación de Estrés – Tercera Versión y la evaluación del riesgo psicosocial por doble presencia se efectuó mediante los criterios del instrumento internacional CoPsoQ-Istas21. Resultados: no existe asociación entre el estrés y el riesgo psicosocial por doble presencia, con la profesión, la sede, el servicio y la antigüedad en el cargo, pero si existe asociación entre estrés y riesgo psicosocial por doble presencia; los hallazgos resaltan la necesidad de diseñar estrategias de intervención oportunas para favorecer un manejo integral del estrés ocupacional y del riesgo psicosocial por doble presencia, en la población estudiada (Cadavid, Rojas, y Palacio, 2017).

Estudios Regionales

A nivel regional se encontró el *Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva de la*

Universidad Francisco de Paula Santander y Universidad de Los Andes, Colombia realizado por Henry de Jesús Gallardo Pérez, Mawency Vergel Ortega, Carlos Sebastián Gómez Vergel en el año 2018, tuvo por objetivo crear un modelo estructura asociado a establecer la validez y fiabilidad de una escala para evaluar el estrés en docentes de instituciones educativas que orientan clases a niños en situación de discapacidad, mediante un estudio descriptivo de corte transversal, se analiza la validez del constructo a través del análisis factorial confirmatorio, correlación y comparación (Gallardo, Vergel, y Gómez, 2018).

La muestra estuvo constituida por 107 participantes seleccionados de la población de docentes de instituciones educativas públicas y privadas del municipio de Cúcuta, Colombia. Obteniendo como resultado una fiabilidad y validez alta para el diagnóstico de estrés en docentes, escala conformada por 70 ítems concluyendo que la empatía, autoconcepto, ansiedad, competencias y depresión, son factores correlacionados explicativos del estrés en profesionales (Gallardo, Vergel, y Gómez, 2018).

Adicionalmente se revisó la investigación *Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores administrativos de la ladrillera Sigma Ltda Cúcuta, de la Universidad de Pamplona realizado por Irney Lizbeth Antolines Mantilla en el año 2015*, cuyo objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores administrativos de la ladrillera Sigma Ltda Cúcuta describiendo su relación con el desarrollo del estrés laboral, para ello se realizó un estudio mixto de diseño concurrente, descriptivo, y correlacional con un amuestra de diez trabajadores administrativos que desarrollan sus labores en esta planta de producción (Antolines, 2015).

Para ello se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral forma A, el cuestionario para la Evaluación de Estrés, tercera versión, de la Batería de riesgos psicosociales del Ministerio de protección Social (2010), y una

entrevista a profundidad con categorías previas, datos de los cuales se encontró un nivel de riesgo alto para los factores psicosociales intralaborales y nivel alto en síntomas de estrés, corroborando la correlación entre las dos variables estudio (Antolines, 2015).

Estudios Locales

En esta revisión se encontró; *Estrés laboral en Docentes de prácticas del programa de psicología de la Universidad de Pamplona y de educación básica de la institución Brasilia Usme de Bogotá, de la Universidad de Pamplona realizado por Janine Yuliana Cristancho Peña, Pamplona en 2017*, el objetivo principal de esta investigación fue analizar los factores de desgaste ocupacional presentes en los docentes de práctica del programa de Psicología de la Universidad y docentes de secundaria de la institución educativa distrital Brasilia Usme de Bogotá para el mejoramiento (Cristancho, 2017).

En esta investigación participaron 22 docentes los cuales 12 pertenecen a las prácticas formativas del programa de psicología de la Universidad de Pamplona y 10 a la jornada de la tarde de la institución educativa distrital Brasilia Usme de Bogotá; para la recolección de la información se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Jesús Felipe Uribe Prado la cual evalúa el desgaste ocupacional en adultos dentro de su vida laboral a través de 130 reactivos, como resultados, los datos evidenciaron que ambos grupos de docentes presentan un nivel alto de desgaste ocupacional, en donde se encontró un prevalencia del factor denominado agotamiento emocional, es decir, están propensos a desarrollar estrés laboral debido a su puesto y características de trabajo (Cristancho, 2017).

A esta revisión se suma *La influencia del estrés en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores del Instituto Superior Rural ISER, de la Universidad de Pamplona realizado por Ginna María Arenas Vera y Freddy Yesid Camargo Cardozo en 2018*, esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente

entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa y docentes profesionales de planta del ISER de la ciudad de Pamplona, para esto se llevó a cabo un estudio cuantitativo no experimental, de tipo transaccional con alcance correlacional (Arenas & Camargo, 2018).

Para esto se aplicaron dos cuestionarios, unos sobre la evaluación del estrés laboral y otro sobre evaluación de satisfacción laboral, donde se determinó que hay una importante correlación entre estrés laboral y la satisfacción laboral que presenta variaciones para cada trabajador (Arenas & Camargo, 2018).

A su vez, se encontró la investigación *Contexto de la salud mental en docentes universitarios: un aporte a la salud pública, realizada por Diana Janeth Villamizar C, Sandra Licette Padilla S y Olga Mariela Mogollón C en la Universidad de Pamplona, para el año 2015*. Este estudio explica diferentes características de la salud mental en docentes universitarios utilizando el modelo de creencias de la psicología de la salud, para esto se utilizó una metodología descriptiva, de tipo trasversal, con una muestra de 202 docentes, quienes desarrollaron un cuestionario que evaluara: gravedad, severidad, motivación, beneficios barreras y claves para la acción frente a la salud mental percibida.

Los resultados obtenidos develan la necesidad de trabajar en la prevención de riesgos personales y colectivos teniendo en cuenta varios niveles, el tratamiento de casos particulares, la promoción y prevención en general y el acrecentamiento de sus fortalezas en aspectos mentales; el ambiente laboral, roles asumidos, espacios vitales desde la pareja, la familia, los pares y el desarrollo de la calidad de vida, ya que los docentes perciben la programas y políticas institucionales que acompañen este proceso.

Marco Teórico

El marco teórico que se presenta a continuación permite una amplia exposición de los diferentes conceptos que componen el problema de investigación para así tener una mayor comprensión de los temas a explicar. En el primer capítulo se presenta una revisión de antecedentes del concepto de estrés, desde las diferentes definiciones de autores, causas, consecuencias y costos que ha traído la violencia específicamente hacia la mujer en la sociedad

Capítulo I: Estrés

En este capítulo se encuentra la información referente a la conceptualización del estrés, sus síntomas a nivel físico y psíquico, estrés laboral y estrés laboral en las mujeres.

Se encuentra una gran dificultad a la hora de establecer una definición exacta del estrés, y esto radica en que, siendo un síndrome, diversas enfermedades relacionadas presentan los mismos síntomas; La Organización Mundial de la Salud, (2010) citado por García y Gil, (2016). define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción, debido a la constante demanda del ambiente, el organismo pone en marcha un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y a responder a dicha demanda; si esta respuesta resulta exagerada o insuficiente, se producen trastornos psicológicos de diferente intensidad, como somatizaciones; si no se consiguen controlar, pueden derivar en enfermedades de diversa índole y algunas muy graves.

Por ende, la posible cronificación del estrés abarca un amplio listado de síntomas, tanto físicos como psíquicos, y que se consideran de difícil tratamiento, entre los síntomas físicos se destacan: las jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial

y mayor incidencia de colon irritable, al mismo tiempo que una menor eficacia del sistema inmune que conlleva a una menor resistencia a virus como el de la gripe; asimismo, provoca taquicardia, sudoración, temblor corporal, tics nerviosos, obesidad y sobrepeso, pérdida del cabello y aparición de la caspa, menstruación irregular, enfermedades cardíacas, presión de dientes y mandíbula (bruxismo), manos y pies fríos, tensión muscular, falta o aumento de apetito, diarrea o estreñimiento, insomnio, tartamudeo, alteraciones de la piel, fatiga y sequedad de boca. (García & Gil, 2016).

Adicional a esto, se presentan síntomas psíquicos como problemas de concentración, dificultad en la toma de decisiones y resolución de conflictos disminución de la memoria; también es frecuente la aparición de la ansiedad, preocupación en exceso, pensamiento catastrófico y lento, cambio en el estilo de vida, propensión a tener accidentes, inquietud, miedo o pánico, irritabilidad, reducción del deseo sexual, disminución de la autoestima y constantes cambios de humor que, si no son tratados a tiempo, pueden ser causa de depresión y labilidad emocional, síntomas que a largo plazo pueden ser perjudiciales para la salud física y mental. (García & Gil, 2016).

Ante esta diversidad sintomatológica que presenta el estrés, Lazarus y Folkman, (1986) citado por García & Gil (2016), sistematizan su concepto en una definición ampliamente consensuada por la literatura científica en la que sugieren que el estrés es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar; es decir, se presenta una descompensación entre las demandas del ambiente y los recursos del trabajador; esto a menudo, sucede cuando el trabajador realiza un elevado esfuerzo y recibe a cambio una pobre recompensa, el esfuerzo invertido en el trabajo puede deberse a dos tipos de demandas: extrínsecas (requisitos y obligaciones laborales) o intrínsecas (alta motivación de afrontamiento, perfeccionismo, sobre compromiso); y esta clamada recompensa laboral puede consistir en tres tipos de reconocimiento laboral: dinero, estima y control del estatus; de allí la aparición del

estrés laboral el cual surge porque se da una falta de equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa (García y Gil, 2016).

Por otra parte, se encuentran los modelos procesuales de Lazarus, quien desde su perspectiva explica el origen del estrés a través de las interacciones particulares del individuo con su entorno, mediante esta teoría transaccional de Lazarus y Folkman en (1986) citado por García y Gil (2016), se expone el hecho de que el estrés es producido por la forma en que el individuo percibe el estímulo cuando interactúa con él, en el proceso básico que media entre el acontecimiento y la reacción estresante o no, es la valoración cognitiva que el sujeto hace de la situación, donde la evalúa en un primer momento desde la comprensión del significado del suceso para sí mismo, y como evaluación consecuente a esta valora los recursos con los que cuenta para enfrentarla. La respuesta de estrés aparece cuando la evaluación de la situación es potencialmente negativa y el individuo se siente incapaz de hacerle frente con los sus recursos.

Los efectos del estrés en la conducta humana presentan determinadas activaciones ante la manifestación de las emociones, las cuales obedecen a la activación de un sustrato específico a nivel del sistema nervioso central sugieren los autores Piqueras, Martínez, Ramos, Rivero, García, & Oblitas, (2008) citado Ospina (2016), Cuando dichas manifestaciones son anormales en intensidad, duración y frecuencia, se habla de conductas objeto de atención clínica debido a la afección en la interacción social y en la auto preservación del individuo.

Estrés Laboral

El estrés es entendido como una respuesta del organismo dirigida a hacer frente a las demandas externas, esta respuesta es altamente eficaz y natural, pero cuando las circunstancias que la desencadenaron se mantienen en el tiempo se considera que se experimenta una situación de estrés que puede comprometer la calidad de vida, cuando dichas circunstancias provienen del ámbito laboral estas hacen referencia al estrés laboral. (Fernández, 2017).

De igual forma El National Institute of Occupational Safety and Health NIOSH, (1999) citado por García & Gil (2016), conceptualiza el estrés laboral como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo, es decir, el factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo que, en ocasiones, carece de experiencias positivas y en otras, presenta un exceso de aspectos laborales negativos, como la falta de seguridad, situaciones de riesgo o peligro, o un excesivo número de horas de trabajo (García & Gil, 2016).

Ahora bien, para complementar esta definición el informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS, (2004) citado por García y Gil (2016), sugiere que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación, de igual forma afirma que se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y por ende, directamente a la eficacia de las entidades para las que trabajan (García & Gil, 2016).

Por otro lado, de acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es uno de los principales factores que afectan la salud de los trabajadores, quienes calificaron entre siete y 10 el nivel de estrés en su lugar de trabajo (Rodríguez, 2018) un colombiano en promedio trabaja entre nueve y 10 horas diarias entre semana, a lo cual, en ocasiones, hay que sumarle el tiempo que se trabaja sábados o domingos. Este estudio revela que este ritmo acelerado, sumado a los malos hábitos, puede generar dos enfermedades profesionales a nivel psíquico como el estrés y a nivel físico dolores musculares. (Rodríguez, 2018).

Causas de Estrés Laboral

Las causas o circunstancias que pueden desencadenar estrés laboral pueden provenir de los siguientes factores desencadenantes:

Características del puesto de trabajo.

Los trabajos de tipo asistencial, o aquellos en los que hay que relacionarse con muchas personas y requieren grandes dosis de habilidades sociales por ejemplo docentes, servicios de atención al cliente, etc.; requieren un alto nivel de responsabilidad o en los que el trabajo en algunos casos debe hacerse de manera rápida y urgente, como el personal de emergencias, o los que requieren horarios amplios y poco salarios, estas son algunas de las profesiones que mayor nivel de estrés laboral presentan (Fernández, 2017).

Adicional a esto, puede aparecer ambigüedad de rol en el puesto de trabajo, es decir, el trabajador no tiene claro cuál es su función exactamente, o también incompatibilidad de rol, es decir, al trabajador se le exige hacer dos tareas incompatibles entre sí, estos fenómenos son dos de los causantes de estrés laboral más conocidos (Fernández, 2017).

Características de la institución donde se realiza el trabajo y las normas de la misma.

La falta de organización en la institución, la deshumanización de la empresa, el poco interés por el bienestar de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, los salarios bajos, los contratos inestables, la falta de definición de puestos de trabajo y cuidados de los recursos humanos como no proporcionar la formación o recursos que requieren los trabajadores para realizar su trabajo, las barreras de comunicación entre jefes y empleados, y demás, son algunas de las características relacionadas a la empresa que pueden facilitar la aparición de estrés laboral (Fernández, 2017).

Características físicas del lugar de trabajo.

Factores como el calor o el frío, el hacinamiento, la falta de un lugar de trabajo que el empleado pueda, el estar expuesto a situaciones o factores nocivos para la salud, o la falta de medios de protección son algunos de las condiciones físicas del lugar de trabajo que los especialistas en prevención de riesgos laborales intentan controlar, con el fin de evitar no sólo el estrés laboral, sino importantes accidentes laborales (Fernández, 2017).

Perfil psicológico del trabajador.

El perfil de las personas que sufren estrés laboral se caracteriza por la falta de recursos de afrontamiento adecuados para manejar el estrés en general, entre ellos, encontrarse calificado o no calificado para el puesto que desempeña, no presentar motivación por su puesto de trabajo ni interés por evolucionar, presentar malas habilidades sociales y de resolución de conflictos, por lo que puede tener problemas de comunicación con sus compañeros y jefes, resultarle difícil conciliar su vida personal y laboral, o simplemente tener problemas fuera del trabajo que pueden interferir en el mismo (Fernández, 2017).

Consecuencias del Estrés Laboral

Cuando el estrés laboral se mantiene en el tiempo, puede tener como consecuencias diferentes síntomas que alteran el bienestar físico, psicológico y social de quien lo padece, representándose en las siguientes dimensiones:

Dimensión psicológica.

En esta dimensión pueden aparecer alteraciones emocionales, como la elevación de los niveles de ansiedad, ira o tristeza, apatía, etc.; de igual forma, se presentan alteraciones cognitivas o de pensamiento representadas en la dificultad para concentrarse o tomar decisiones, y también cambios en el comportamiento reflejados en el alto consumo de sustancias como cafeína, tabaco, etc. Estos síntomas de estrés a nivel psicológico pueden llegar a patologizarse dando lugar a trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, y problemas asociados al consumo de sustancias (Fernández, 2017).

Dimensión biológica.

En esta dimensión se presenta un aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, incremento de la tensión muscular, alteraciones en las pautas de sueño, alteraciones digestivas, todo esto dependiendo de los órganos activados por el estrés y del tiempo que permanezcan activados, la cronicidad de estos síntomas puede traer consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial esencial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares, insomnio, y demás (Fernández, 2017).

Dimensión social.

El ámbito al que primero afecta el estrés laboral es el propio trabajo, ya que quien lo padece se implica cada vez menos en el mismo y progresivamente lo manifiesta en forma de deserción, bajo rendimiento, escasas o nulas relaciones laborales, y su actitud repercute de forma negativa en el clima organizacional, así mismo, el estrés laboral también afecta la vida fuera del trabajo, disminuyendo las relaciones sociales, familiares o de pareja, deteriorando la calidad de las mismas y dedicando menos tiempo a sus aficiones (Fernández, 2017).

Estrés Laboral en la Organización

La vivencia de estrés laboral generalmente ha sido objeto de estudio desde la perspectiva del trabajador, por esta razón, sus causas y consecuencias se han determinado de forma particular a partir de un análisis individual, sin embargo, existen autores como Peiró, Zurriaga, González & Roma citados por Ramos & Jordão, (2015) que consideran que el estrés no sólo debe ser visto como una experiencia individual sino que debe ser estudiado desde una perspectiva colectiva, pues los trabajadores de una misma organización van a estar sujetos a las mismas fuentes de estrés, que serán interpretadas de la misma forma por pertenecer a la misma cultura organizacional; así, el contexto cultural gana especial importancia también por su influencia en los procesos relacionados con la vivencia de estrés laboral, tanto en su origen como en sus consecuencias, por ende, la importancia del contexto se ha destacado en más de una ocasión, pues los resultados obtenidos en los estudios sobre estrés laboral no podrían ser generalizados fuera del marco en el que fueron realizados, tal y como apuntan (Ramos & Jordão, 2015).

En este sentido, las organizaciones del sector público y privado, pertenecientes a una misma cultura nacional, van a presentar diferencias culturales entre ellas, enfatizando cómo un mismo comportamiento puede ser valorizado de forma diferente dependiendo del sector de la organización analizada. Las organizaciones del sector público y del sector privado, al tener diferentes estructuras, diferentes formas de relaciones con otras organizaciones y diferentes métodos de trabajo van a tener culturas igualmente diferentes (Ramos & Jordão, 2015). Estas diferencias entre el sector público y el privado fueron también confirmadas en un estudio por Baarspul y Wilderom, (2011) citados por Ramos & Jordão, (2015) de acuerdo con estos autores, otros elementos que justifican que el comportamiento que encontramos en el sector público sea diferente del privado está dado por características a nivel económico y político.

Por esta razón, va a existir un impacto en la satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional y las expectativas de recompensa, que serán diferentes en dependencia del sector debido a que esta influencia del sector y el contexto, indican que a nivel cognitivo hay un efecto de estos elementos en la percepción de los trabajadores de los fenómenos que ocurren en la organización, de este modo, el sector resulta relevante en los estudios organizacionales, no solo por su relación con aquellas estructuras de la dinámica organizacional sino por la forma en que moldea la percepción de vivencias que ocurren en el sistema de relaciones que se establecen entre el trabajador con su organización, como es el caso de la vivencia de estrés laboral (Ramos & Jordão, 2015).

Sumado a esto es relevante tener en cuenta que en situaciones laborales todos enfrentan diferentes tipos de estrés, en relación a esto se diferencian dos tipos: distrés y estrés, siendo el distrés denominado como el estrés negativo, este tipo de estrés resulta ser perjudicial para la salud física y mental provocando cansancio, fatiga y un alto desgaste psicológico, este surge de situaciones conflictivas o de altas cargas de trabajo; por otro lado, se encuentra su opuesto el estrés o estrés positivo que se percibe como una sensación de apremio que activa a las personas y que las hace más eficaces al realizar una actividad laboral de mayor esfuerzo cuya duración es limitada. (Borrego,2017). Es decir, que, con la cantidad justa de estrés, este resulta ser estimulante y saludable con el fin de llevar a cabo las tareas más rápido y de manera eficaz permitiendo que el organismo responda adecuadamente a los retos y a los cambios de la vida diaria.

Estrés Laboral en la Mujer

Por consiguiente, con el paso de las décadas las condiciones económicas y sociales cambiaron de tal forma que obligaron a las mujeres a incorporarse al ámbito laboral, por ello alrededor de los 90's se ha considerado al género como uno de los

moderadores de la vivencia de estrés debido a los roles asociados, por tal motivo se tuvo que incorporar muestras femeninas en los estudios realizados (Segura, 2015). Se plantea que las mujeres están sometidas a altos niveles de estrés por los largos horarios de trabajo, para cumplir con la exigencia que impone el mercado laboral y el trabajo familiar; el estrés cotidiano ligado a la prolongación del tiempo designado al trabajo y a la disminución del descanso, va consumiendo la energía vital de las mujeres, lo que se manifiesta en fatiga crónica, malestares y trastornos físicos y psicológicos.

El estrés afecta a las mujeres de manera diferente, si bien es cierto que esta condición no sabe de géneros ni edades, el impacto físico y psicológico presenta ciertas particularidades en el género femenino, es muy habitual escuchar en los medios de comunicación y en las revistas especializadas como se habla del estrés en términos genéricos, pero muy pocas veces se toma en cuenta por ejemplo la particularidad de la mujer, y en saber cómo afecta esta dimensión a su realidad personal. Las mujeres tienen una fisiología diferente a la de los hombres, es ahí donde el peso de las hormonas hace que el estrés les afecte de un modo distinto (Sabater, 2019).

Asimismo, se suma el hecho de que sus responsabilidades en ocasiones abarcan desde el campo laboral al familiar como el cuidado de hijos e incluso de familiares ancianos, su realidad se ve entremezclada por otros muchos más factores, los estudios revelan que las mujeres son por término medio, más sensibles que los hombres al estrés, sin embargo, gracias a los estrógenos lo afrontan mejor y son más resistentes; el profesor Karl Pibram de la Universidad de California citado por Sabater, (2019) argumentó en sus trabajos que las mujeres se enfrentan al estrés de un modo más lógico y verbal que los hombres, estrategias sin duda que las hace ser más hábiles ante esta dimensión, no obstante sus focos más habituales de estrés son: la presión laboral junto con obligaciones familiares, la menopausia, atender a otros familiares enfermos, y problemas en el matrimonio, separaciones, y divorcios (Sabater, 2019).

Causas y síntomas del estrés laboral en la mujer.

Entre las principales causas del estrés se pueden encontrar los siguientes, entre ellos, el hecho de que en los últimos años las mujeres comenzaron a sobre exigirse como nunca lo habían hecho, desarrollándose en lo profesional y laboral, obteniendo una mayor carga de responsabilidades simultáneas como el hogar, los hijos y la profesión, adicional a esto, según Muñoz, (2018) se presentan:

Mayores cambios hormonales que los hombres.

Mayor predisposición genética a padecer dichos cuadros.

Más permiso social para expresar lo que emocionalmente sienten, incluidos los temores.

En relación con las hormonas y los cambios fisiológicos, sucede que el cerebro femenino es más sensible a la corticotropina, una hormona producida en los momentos de ansiedad, y no solo es más susceptible a ella, sino que tampoco tiene la capacidad de afrontarla cuando se presenta en niveles altos, por tanto, para las mujeres es mucho más difícil controlar el estrés. (Muñoz, 2018).

También en la mujer se añaden otros cambios fisiológicos que afectan a las emociones y se encuentran fuera de su control, entre los síntomas relacionados con el estrés que son específicos de la mujer están los siguientes según Muñoz, (2018):

Amenorrea (desaparición de la menstruación)

Melancolía menopáusica

El embarazo

Tensión premenstrual

La menstruación.

Depresión postparto.

Para concluir, cabe resaltar que la diversidad de sintomatología que se evidencia en el estrés, se puede aproximar a la deducción de que hace parte de una problemática actual causante de enfermedades físicas y mentales en el ser que lo padece, es importante la implementación de campañas de promoción y prevención, para dar a conocer a profundidad la problemática de este fenómeno y brindar las herramientas para el tratamiento del mismo.

Capítulo II: Riesgos Psicosociales

Definición y Características

Los factores psicosociales son condiciones pertenecientes a las situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea u operación, e incluso el contacto con el entorno; los cuales, afectan el desempeño laboral y la salud de las personas trabajadoras.

De acuerdo a Gil (2015), se identifican diferentes fuerzas del cambio en el mundo del trabajo que por sus variaciones generan riesgos de origen psicosocial, por ejemplo, el imperativo del desarrollo, la transformación tecnológica, la competencia a escala mundial y la orientación en función de los mercados; estos cambios, además de afectar la economía, tienen consecuencias sobre la población activa laboral, influyendo en las opciones de empleo, las relaciones sociales, laborales y familiares, la disponibilidad de recursos y salud de la población.

Estos factores son descritos por Andrade (2018), en tres características principales

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores. Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.

Se encuentran caracterizados también los factores de riesgo en dos grupos, factores organizacionales y factores laborales, estos comprenden las siguientes características refieren Camacho & Mayorga (2017):

Factores organizacionales.

- Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.

- Cultura de la organización: política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo.
- Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical y convenios colectivos.

Factores laborales.

- Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y proyección laboral.
- Diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal.
- Calidad en el trabajo: uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía

Es importante mencionar que estos factores psicosociales pueden favorecer la actividad laboral al fortalecer el desarrollo personal, al enfrentarse, por ejemplo, a retos y conflictos por resolver dentro de estos entornos. Por otra parte, pueden resultar desfavorecedores al perjudicar la calidad de vida laboral de las personas, provocando afecciones en su bienestar y salud física o mental, en el caso de esta investigación, se da abordaje al riesgo psicosocial y estrés provocados por la doble presencia en las docentes.

Causas y Orígenes

Desde las diferentes causales de riesgos psicosociales originados en la actividad laboral, se describe que éstos pueden estar ocasionados por disfunción o deterioro en las características de la tarea, como la cantidad del trabajo, monotonía, repetitividad, ritmo de trabajo, automatización en el mismo, precisión, falta de autonomía y prestigio social de la tarea a realizar en la empresa. También este deterioro se presenta de acuerdo a las características de la organización, como su estructura, por ejemplo, jerárquica, los canales de comunicación e información dentro del entorno

laboral, las relaciones interpersonales y procesos de socialización que allí se dan, el tamaño de la organización y su estilo de liderazgo. Cabe destacar las características del empleo, como el salario, estabilidad, condiciones físicas del trabajo y el lugar en el que este se desempeña, también la duración y tipo de jornada, turnos, pausas, descansos y trabajos en festivos (Gil, 2015).

Cabe resaltar, que la percepción del riesgo, no se limita únicamente a la percepción del riesgo físico, también existe riesgo psicológico, por situaciones como la pérdida de prestigio o un despido. Gil (2015), de acuerdo a los riesgos psicológicos menciona que:

La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella. Por esto, es importante desarrollar programas de formación en materia de prevención junto a otro tipo de acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo.

En las situaciones de riesgo psicosocial, el origen no se encuentra en el individuo, sino que suele estar en el entorno del cual provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño u ordenación del trabajo, estos, aparecen porque se generan condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Claramente, es posible encontrar individuos que presentan algunas cualidades personales superiores al resto de sus compañeros, pero no todos los seres humanos cuentan con las mismas capacidades. Por esta razón, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador promedio que debe desempeñar el puesto (Unda, et al., 2016).

De acuerdo a lo anterior, las condiciones laborales de exposición crónica a riesgos psicosociales van más allá de ser un problema individual, y constituyen un verdadero problema de salud pública cuando su tasa de prevalencia e incidencia resulta alta. La promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los trabajadores y, consecuentemente, de la población.

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Docente

Anteriormente, el trabajo docente, se consideraba como una profesión que era ejercida por vocación. Como un servicio a la sociedad, con reconocimiento social y sin riesgo alguno en su desempeño, en la actualidad, el ejercicio de la docencia presenta alto riesgo de desgaste, comprometiendo la salud física y mental de quienes trabajan en ella. Este riesgo se agudiza, teniendo en cuenta las condiciones y exigencias que demanda el trabajo académico en esta era, un ejemplo de esto son los cambios e innovaciones tecnológicas, teniendo en cuenta el manejo y enseñanza de estas, también mayor productividad, la construcción de nuevos perfiles y cambios curriculares (Unda, et al., 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que las actividades educativas, plantean diversos problemas, que tienen que ver con los riesgos psicosociales y su prevención ya que, como afirma dicha organización, la gama de riesgos puede ser enormemente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos o la naturaleza de las actividades de investigación, (OIT, 1984; citado por Unda, et al, 2015).

Se explica entonces que los principales estresores a los que se enfrentan los docentes son, las múltiples funciones, infraestructura de mala calidad, presupuesto reducido en salario y para la ejecución de tareas, grupos numerosos, problemas de clima organizacional, bajas oportunidades de promoción en sus puestos, conflictos en la relación alumno- docente, falta de apoyo en el entorno laboral, ya sea por parte de jefes, compañeros, sindicatos y organizaciones cuando se pertenece a estas. Estas

situaciones generan nuevas exigencias en el ejercicio del rol como docente y en el asumir nuevos enfoques tecnológicos, pedagógicos y metodológicos. Estas transformaciones afectan las relaciones personales, las condiciones del trabajo desde el bienestar psicológico, salud física y mental, (García, Iglesias, Saleta, & Romay, 2016).

Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Género

En los entornos laborales, existen diferenciaciones en cuanto a las tareas, que se le asignan al género, este, de acuerdo a la OMS (2010), se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Teniendo en cuenta esta definición, se puede decir que existen diferentes tipos de trabajos que socialmente son categorizados como específicos para hombres o para mujeres. De acuerdo a existe la creencia, de que son las profesiones o actividades de cuidado, las cuales, por su naturaleza maternalista, guardan una relación social con la mujer, o las tareas de fuerza y resistencia, son relacionadas con el trabajo realizado por hombres (Viladot & Steffens, 2016).

Una situación que ejemplifica las diferencias de género frente al riesgo es el enfrentar el sufrimiento dentro del entorno laboral, los trabajadores se defienden construyendo estrategias defensivas, orientando así su forma de pensar y actuar para evitar aquello que genera el sufrimiento, pero sin que al hacerlo transformen la realidad y eviten los riesgos, los cuales se invisibilizan por la negación del problema, ocultamiento, ignorancia, fallas de información falta de conciencia o subestimación. Muestras de esto son por una parte el alarde de la virilidad social, en el caso de los trabajos donde son los hombres que están expuestos a graves riesgos como es el caso de la construcción o minería y ellos manifiestan con orgullo que no tienen miedo o niegan el riesgo. Por otra parte, la femineidad o la imagen maternal en el caso de las mujeres que hacen tareas de cuidado a personas enfermas o en dificultad y asumen como propios sus riesgos (Cobos- Sanchiz, Fiandrino, Sanllorenti, & Martín, 2017).

Por lo tanto, el peligro ocurre cuando ese mecanismo no se transforma la realidad y los riesgos siguen vigentes, se pueden generar rutinas de trabajo inseguras, hacer gestos y adoptar posturas imprudentes quedando predispuestos para ser víctimas de accidentes o enfermedades. Por otra parte, el trabajo no debe ser patógeno, este puede ser saludable. Deficientes condiciones, medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo que no son controlados, representan las principales causas que predisponen para la enfermedad desde el entorno laboral (Cobos- Sanchiz & cols., 2017).

Capítulo III: Doble Presencia

En este capítulo se presenta la dimensión doble presencia, siendo una de las variables de la presente investigación, aquí se encuentra su definición, el origen de su concepto, y su afectación en el género femenino.

Doble presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, con el fin de representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas; este nombre evidencia la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible. (López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

Este concepto nació producto de las reflexiones del feminismo, en un intento de consolidar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral; si bien en cierto ha habido un adelanto en el camino de la igualdad, pero aún estamos lejos de ese objetivo, por lo que considerar la doble presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla, más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta doble

presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares, (Ramos 2008; citado por López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

Además, se conceptualiza el factor de riesgo denominado doble presencia como el trabajo realizado tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona (López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

En la actualidad, el género femenino es quien continúa responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar; por lo cual la doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales (López, Tapia, Parra & Sánchez, 2018).

Así mismo, el constructo doble presencia, es considerado un factor de riesgo psicosocial que hace referencia a las exigencias sincrónicas y simultáneas del ámbito laboral y el ámbito doméstico-familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta, de acuerdo con los horarios o días laborables incompatibles con actividades de la vida personal, familiar y social (Cadavid, Rojas, & Palacio, 2017). Por ende, la doble presencia como constructo, está caracterizada por dos componentes o dimensiones psicosociales, que son: la carga de tareas domésticas y la preocupación por las tareas domésticas, esto asociado con otros factores psicosociales extra laborales, pueden tener repercusiones en el estado de salud de los trabajadores, desencadenando síntomas de estrés.

Rol de la Mujer Como Educadora

Desde la segunda mitad del siglo XX, el número de mujeres profesoras aumentó, y con esto, el número de docentes que se desempeñaron como directoras o que asumieron cargos de orden ministerial, de ser entendida como una carrera absolutamente sacrificada y compleja, la profesión docente, para las mujeres, pasó a ser un espacio de desarrollo personal y profesional satisfactorio e importante para ellas y, sobre todo, para un país que empezó a entender el impacto de esta labor (Londoño, 2018).

En Colombia se destaca la participación de las mujeres en la enseñanza en la educación formal, en general predomina su labor en preescolar y básica primaria. En el rango de básica secundaria y ciclos lectivos integrados, se puede decir que las estadísticas entre hombres y mujeres es homogénea y en otros modelos educativos sobresale el género femenino evidentemente, según datos del DANE (Angarita, 2017).

La mujer a través del tiempo ha ido adquiriendo una función preponderante dentro del ámbito educativo, si bien sigue siendo una profesión mayoritariamente femenina en todos los niveles de enseñanza, la participación masculina aumenta en los niveles más altos del sistema educativo; aun así, el 8 de marzo de 1991 se crea el Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer (hoy es el Consejo Nacional de la Mujer). Su función principal es generar una experiencia educativa que motive el aprendizaje de relaciones de equidad y solidaridad entre géneros, participación activa de ambos sexos en la vida ciudadana, y la integración de la mujer en los niveles de decisión (Anconatani, 2017). Actualmente la escuela tiene el desafío de trabajar la temática de igualdad de género, es decir, tiene que promover una enseñanza basada no sólo en contenidos significativos sino también en la confianza, brindando oportunidades para que cada niño o niña pueda comprender su propio crecimiento, sus conflictos y sus necesidades.

La sensibilidad y el sentido social de la mujer en el rol educativo, permiten que el contacto humano sea más cercano, fortaleciendo la reflexión y la libertad de expresión de sus estudiantes, a pesar de la influencia externa a la que se exponen los educandos, el interés de las maestras en innovar y reforzar las corrientes pedagógicas incluyendo didácticas y actividades experimentales, les permite compartir su conocimiento y afecto, ligado siempre de la orientación, la exigencia y la disciplina (Angarita, 2017).

Rol de la Mujer Como Madre

La familia, es el primer contacto con la sociedad, por lo tanto cumple un papel importante en el desarrollo de los hijos, puesto que tiene el poder de reestructurar la concepción de niño como sujeto, promover la formación de sujetos críticos, que reelaboran las pautas de crianza y, además, pueden centrar a las madres como primeros cuidadores, como sujetos con voz y voto, transformándolos en sujetos de derecho dentro de la familia y la sociedad, antiguamente se pensaba que una mujer estaba destinada a dar vida, criar a sus hijos, atender a su esposo y dedicarse de lleno a las labores del hogar; sin descalificar dicho planteamiento, podría decirse lo desactualizado que se encuentra tal idea o concepción, puesto que en una sociedad como esta, en la que vivimos bajo las presiones del tiempo y el dinero, una mujer no puede quedarse relegada a las labores domésticas, y más cuando por diversas razones se encuentra catalogada como madre soltera (González, Quecan, & Loaiza, 2017).

El rol de la madre se ha idealizado y con los movimientos sociales ha perdido autoridad y respeto, la madre no siempre es modelo para los hijos, los tiempos requieren nuevas formas de educar, esta es la sociedad del ensayo y error en cuanto a educación se refiere, los hijos se han vuelto amos del espacio, de la antigua concepción

autoritaria se dio paso a la permisividad, por ende hay crisis en la familia, en la escuela y en el gobierno, los hijos conocen sus derechos, sin embargo, no aceptan responsabilidades. (Chávez, 2017); las madres del siglo 21 tienen un deber enorme con los hijos, necesitan ser sensibles para expresar sentimientos y firmes para poner límites; los enemigos con los cuales se tiene que enfrentar son bárbaros: la cultura desechable, el consumismo, el hedonismo y la permisividad, estos problemas sociales son producto del avance en tecnología y del retroceso en humanismo (Chávez, 2017).

Ser madre es un trabajo multitarea es tener que ser psicóloga, enfermera, cocinera, dietista, entrenadora, profesora, costurera, artista, maga y, además, está de guardia 24 horas los 365 días al año, dos roles que cumplir la mujer : madre y mujer trabajadora, estos roles se convirtieron en algo común en las mujeres del mundo de hoy, ahora bien, que sea común no significa que sea fácil ellas tienen que cuidar el equilibrio de este doble rol, pues no se deben estresar, desgastar, ni enfermar por sobrecargas, algo que se puede evitar. No es fácil ser una madre moderna, trabajar y educar a la vez es una tarea gigantesca, sin embargo, es posible lograrlo, las madres muchas veces se sienten agobiadas por las exigencias e idealizaciones de rol sobre lo que se supone debe ser y hacer una mujer, madre, esposa y trabajadora, por ello necesitan el apoyo de toda la familia, especialmente de sus propios hijos y de su pareja (Fagundo, 2017).

Por tal razón esto ha hecho que algunas mujeres opten por salir de sus casas a buscar un sustento económico para sus familias, el cual en muchos casos no es elevado, ni constante, pero ayuda a suplir a cambio de horarios extendidos las necesidades básicas de las personas a su cargo, en el país, las mujeres trabajan más tiempo y tienen un nivel superior en su formación académica, ganan hasta un 20,2 % menos que los hombres, lo cual ubica al país con una de las más altas diferencias en América Latina, Incluso el análisis del Grupo de Género y Desarrollo del Banco Mundial hablan de una brecha adicional entre ellas mismas, que indica que en países como Colombia, Brasil, Guatemala, México, Perú y Uruguay, la diferencia salarial entre las casadas y con hijos pequeños versus otras mujeres es especialmente grande (Ramírez, 2015).

Capítulo IV: Salud Mental

Definición y Determinantes

La salud mental es descrita por la OMS (2018) como un componente integral y esencial de la salud, ésta la define como es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales. La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.

Se define también desde la normatividad en el artículo 3 de la ley 1616 de 2013, Ley de salud mental, en ONSM (2017) 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 desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad.

Desde el área individual, la salud mental individual está determinada por diferentes factores sociales, psicológicos y biológicos. Un ejemplo de esto, son las presiones económicas que constituyen riesgo para la salud mental de las personas y de las comunidades, una prueba de lo anterior, es la relación de los indicadores de pobreza y el bajo nivel educativo. Por otra parte, la mala salud mental se encuentra asociada a los cambios sociales rápidos, condiciones estresantes de trabajo, discriminación de

género, exclusión social, estilos de vida poco saludables, riesgos de violencia, mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos. También existe relación con los factores de la personalidad y psicológicos específicos que hacen que una persona sea más vulnerable al padecimiento de trastornos mentales, los cuales también tienen causas biológicas que dependen de desequilibrios bioquímicos cerebrales o de factores genéticos (OMS, 2018).

Modelos de Vulnerabilidad y Prevención

Por otra parte, se explican modelos de vulnerabilidad- estrés, más allá de los aspectos que se consideran riesgo para la emergencia de diferentes trastornos mentales, se encuentran las fortalezas y resiliencias como factores protectores ante el desarrollo posible de estas alteraciones que juegan un papel importante en la promoción de la salud mental, ya que esta no implica únicamente la ausencia de trastorno o enfermedad. A pesar de que resaltar la vulnerabilidad frente a estos ha sido de importante valor desde su prevención, la investigación en estos factores protectores poco se ha enfatizado, dando análisis a las posibles razones por las que un elevado número de personas, aun siendo vulnerables al desarrollo de un trastorno mental, por fortuna, no lo desarrollan (Totella, et al., 2016).

Adicional a esto, los modelos de prevención hallan fundamentación en la actual reformulación del concepto de riesgo genético en psicopatología. Así, el modelo de sensibilidad diferencial propone que los genes tradicionalmente considerados de riesgo confieren en realidad una mayor sensibilidad al efecto de los factores ambientales, produciendo una mayor vulnerabilidad a la psicopatología en situaciones de adversidad, así como mayor probabilidad de fortalecimiento personal, mejoría clínica o respuesta terapéutica en condiciones favorables (Belsky & Pluess, citado por Totella, et al, 2016). Las implicaciones para el ámbito de la prevención psicosocial son benéficas, puesto que supone que la inversión de recursos en los individuos presuntamente malos candidatos para beneficiarse de dichas acciones por su

incambiabile condición genética a la psicopatología serían en realidad quienes podrían experimentar un mayor impacto positivo.

Es por esto, que la salud mental es abordada desde la psicología organizacional, clínica y de la salud, ya que su mantenimiento óptimo o afecciones, son fuente de bienestar psicológico o trastornos mentales de acuerdo a lo explicado anteriormente, adicional a esto se mencionan factores protectores dentro de la prevención de la enfermedad mental (García, 2015)

Se entienden como factores protectores de la salud mental aquellos recursos personales, sociales, institucionales y del ambiente (biológicos, psicológicos y socioculturales) que favorecen el desarrollo del ser humano y aumentan su resiliencia o capacidad para sobreponerse a los distintos contratiempos o tragedias a las que se enfrenta e incluso salir fortalecido de la experiencia.

A continuación, se explica la salud mental y su relación atribuida al género y al desarrollo de afecciones en este ámbito en la vida de la mujer, también se realiza una descripción de la relación con el rol docente y sus influencias dentro de esta profesión.

Salud Mental en la Mujer

Anteriormente se expuso la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y hace frente al estrés de la vida, trabajando efectivamente y contribuyendo a su comunidad. Esta definición se emplea de manera general, pero existen factores que son importantes si la salud mental se observa con un lente de diferencias por géneros. Menciona Ramos (2014) que las mujeres son más vulnerables a que su salud mental resulte afectada, por diferentes factores como los sociales, sin ignorar que los hombres por su parte, suelen no buscar ayuda cuando les aqueja algún malestar de este tipo, se ha señalado que trastorno como la depresión se

esconden tras comportamientos como la irritabilidad e impulsividad y el hecho de ser mujer representa por sí mismo un factor de riesgo para el desarrollo de esta patología.

Entonces, cuando se habla de este tipo de circunstancias y factores asociados con la condición de ser hombre o ser mujer, nos referimos al género, el cual alude al significado social construido en torno a dichas diferencias en contextos históricos particulares. Así pues, Ramos (2014) en cuanto a este menciona que

El género hace referencia a una construcción simbólica mediante la cual ciertas características son atribuidas como pertenecientes a uno u otro sexo, describiéndole como lo que la configura como un eje primario de la formación de la identidad subjetiva y de la vida social que conlleva relaciones de desigualdad debido a la distribución inequitativa de poder y recursos. El género es invisibilizado y el sexo se superpone como explicación de prácticamente todos los fenómenos humanos; decimos, por ejemplo, así son los hombres o ésas son cosas de mujeres, de modo que parecen inevitables su permanencia y la resistencia al cambio.

Por otra parte, las actividades y los eventos de la vida diaria generalmente ponen a la mujer bajo presiones que le causan tensión física y mental. La tensión puede deberse a problemas físicos, como enfermedades o exceso de trabajo. También puede deberse a lo que le sucede emocionalmente, como el tener conflictos familiares o el ser culpada por problemas que ella no puede controlar. Aun los eventos que generalmente causan alegría como el nacimiento de un nuevo bebé o el conseguir un trabajo, pueden producir tensión, puesto que significan cambios para la vida (Burns, Lovich, Maxwell, & Shapiro, 2015).

Salud Mental en Docentes

En cuanto al rol docente, el desempeño de esta profesión es también causal de afecciones en salud mental, estas, de acuerdo a Marengo & Ávila (2015), se relacionan con condiciones de su ejercicio laboral, como situaciones especiales con estudiantes, tareas pendientes o excesivas, sentimientos de culpa o lagunas mentales, Este tipo de condiciones influyen en el desarrollo de estrés laboral, como consecuencia del agotamiento físico y emocional, de igual forma, la percepción de los docentes frente a sus relaciones profesionales como con padres de familia y compañeros de trabajo, resulta un factor determinante como factor individual, para la evaluación de la salud mental y calidad del producto de su labor

En Colombia, el desgaste profesional y el malestar docente desde su tarea y hacia ella, ha sido una problemática que va en crecimiento con el paso de los años, ya que el estrés de los maestros ha reaccionado a los cambios a lo largo de la historia y a los procesos de globalización, los cuales han llevado al docente a asumir roles que antes eran responsabilidad de otros, como la participación activa de los padres en el proceso escolar y educativo. Hoy las familias están integradas por miembros por fuera de la agrupación nuclear, por lo que, en muchos casos, la responsabilidad educativa recae solo sobre la escuela, porque existen vacíos en áreas como la comunicación asertiva en el hogar, lo cual expone a los estudiantes a riesgos como la drogadicción y la violencia entre pares. En este escenario, es el docente quien debe identificar las problemáticas, hacerles seguimiento y enseñar valores, de acuerdo a (Esteve 1994; citado por Velandia, 2018).

Por otra parte, el docente debe mantener un equilibrio mental en todas sus dimensiones personales para dar un rendimiento completo de calidad en el aula de clases, lo cual implica que su hogar, proyección como profesional, vida material, autoestima y espiritualidad deben producir un gran rendimiento para manejarse adecuadamente en el aula de clase. Desafortunadamente, hoy los maestros asumen los episodios de estrés como algo natural y se encuentran en constante riesgo de padecer enfermedades mentales. En el caso de las docentes las actividades profesionales y personales se adicionan a las tareas, por ejemplo, de los roles maternos y del hogar.

Marco Legal

Constitución Política de Colombia, 1991

Artículo 43° Igualdad y protección a la mujer: Se determina la protección especial que declara lo siguiente; “la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” como vemos este aparte constitucional ampara de manera especial los derechos de la mujer, ya que por ser una población femenina es vulnerable a la discriminación y al maltrato psicológico, verbal, físico y sexualmente por sus agresores.

Artículo 13° Derecho a la igualdad; Se proclama que las mujeres y los hombres nacen en igualdad de condiciones, derechos y oportunidades y no podrán ser discriminados por razones de sexo, raza, religión, lengua u opiniones.

A continuación, se presentará la Ley 1090 del 2.006 donde se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, extraída del Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC). De igual manera se presentan las leyes que respaldan a la mujer en Colombia, como lo son, la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 del 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, la Ley 1542 de 2012 diligencia y garantiza los presuntos delitos de violencia contra la mujer, y el decreto 4199 DEL 2011.

Ley 1090 del 2006

Artículo 1° definición. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social

del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Artículo 2° de los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales:

8. Evaluación de técnicas. En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación.

Artículo 15° El profesional en psicología respetará los criterios morales y religiosos de sus usuarios, sin que ello impida su cuestionamiento cuando sea necesario en el curso de la intervención.

Artículo 16° En la prestación de sus servicios, el profesional no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos

Artículo 50° Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Ley 1257 del 2008

Artículo 3° Concepto de daño contra la mujer. Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño:

a. Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

c. Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d. Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Artículo 7° Derechos de las Mujeres. Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva,

a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

Ley 1616 del 21 de Enero de 2013

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

Ley 1562 del 11 de Julio del 2012

Artículo 1° Definiciones

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Resolución 002646 del 17 de Julio del 2008

Resolución del Ministerio de Protección Social, respecto a los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, establece:

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 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 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 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:

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.

Marco Contextual

Universidad de Pamplona

La Universidad de Pamplona nació en 1960, como institución privada bajo el liderazgo del Presbítero José Faría Bermúdez; en 1970 fue convertida en Universidad Pública del orden departamental, mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció en la línea de formación de licenciados y licenciadas, en la mayoría de las áreas que debían ser atendidas en el sistema educativo: Matemáticas, Química, Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, español – Literatura y Educación Física.

Posteriormente en los años noventa fueron creados en los campos de las Ciencias Naturales y Tecnológicas, los Programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de la Ciencias Socioeconómicas, el programa de Administración de Sistemas, inicialmente como tecnología y luego a nivel profesional.

Hoy, la Universidad ha ampliado significativamente su oferta educativa logrando atender nuevas demandas de formación profesional, generadas en la región o en la misma evolución de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Cumple esta tarea desde todos los niveles de la Educación Superior: pregrado, posgrado y educación continuada, y en todas las modalidades educativas: presencial, a distancia y con apoyo virtual; lo cual, le ha permitido proyectarse tanto en su territorio como en varias regiones de Colombia y del Occidente de nuestro país vecino y hermano Venezuela.

Esta labor es desarrollada gracias a un equipo de profesionales altamente formados en las mejores universidades del país y del exterior, a nivel de especializaciones, maestrías y doctorados, y a una gestión administrativa eficiente. A su vez el proceso de crecimiento y cualificación de la Universidad ha estado acompañado por la construcción de una planta física moderna, con amplios y confortables espacios para la labor académica, organizados en un ambiente de convivencia con la naturaleza; lo mismo con la dotación de laboratorios y modernos sistemas de comunicación y de información, que hoy le dan ventajas comparativas en el cumplimiento de su Misión.

Visión y Misión de la Universidad de Pamplona

Visión 2020

Ser una Universidad de excelencia, con una cultura de la internacionalización, liderazgo académico, investigativo y tecnológico con impacto binacional, nacional e internacional, mediante una gestión transparente, eficiente y eficaz.

Misión

La Universidad de Pamplona, en su carácter público y autónomo, suscribe y asume la formación integral e innovadora de sus estudiantes, derivada de la investigación como práctica central, articulada a la generación de conocimientos, en los campos de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades, con responsabilidad social y ambiental.

Facultad de Salud

Hacia el año 1959 inició con el sueño del Presbítero Rafael Faría Bermúdez; en esta época el presbítero "...convocó a un grupo de profesionales y personas representativas de la Ciudad, a una serie de reuniones en su residencia con el fin de darles a conocer

el proyecto y animarlos a acompañarle en la misión de crear la Universidad. Cada noche, la idea iba tomando forma y era mucho más clara para ese grupo que acompañó a Faría en su propósito”.

El sueño de Faría 41 años después, se seguiría consolidando cuando el 24 de febrero de 2001 el Honorable Consejo Superior Universitario, se creará la Facultad de Salud mediante Acuerdo N° 010; iniciando actividades en abril de ese mismo año, con el liderazgo en la Decanatura del Dr. Pedro León Peñaranda Lozano medico endocrinólogo de la región.

El Dr. Peñaranda, da inicio a un trabajo en equipo con un solo propósito: responder a las necesidades regionales y locales, reflejadas en el complejo perfil epidemiológico que a la fecha venía reportando el Departamento Norte de Santander, evidenciado en la creciente aparición en la población de enfermedades crónico degenerativas, transmisibles, causadas por la violencia, entre otras situaciones de salud, como las primeras causas de morbimortalidad.

Ante esta realidad regional, la Facultad ubicada en la zona de frontera más activa del país, hace una apuesta a la formación regional de Talento Humano en Salud, con competencias para responder en los ámbitos clínicos, hospitalarios y de salud pública, que impactaran de manera favorable en este caso particular a individuos y colectivos habitantes de la región oriental y el eje fronterizo colombo-venezolano.

Hoy por hoy la Facultad de Salud está conformada por 9 programas presenciales: Bacteriología y Laboratorio Clínico, Enfermería, Fisioterapia, Fonoaudiología, Medicina, Nutrición y Dietética, Psicología, Terapia Ocupacional; recientemente la Facultad ha incorporado a su historia, la oportunidad de contar con la Institución Prestadora de Servicios en Salud de la Universidad de Pamplona “IPS Unipamplona”, que se proyecta como una clínica de IV Nivel y que cuenta con la réplica del modelo de negocios de la IPS Universitaria de la Universidad de Antioquia, este último

catalogado como un referente de eficiencia y efectividad y cuyos servicios le posicionan como una de las más importantes instituciones de salud a nivel de la ciudad de Medellín, de la región y el país.

Misión y visión de la facultad de salud

Misión:

Formar talento humano en salud con vocación de servicio, competente en la apropiación y transferencia de conocimiento desde la investigación, desarrollo e innovación, comprometido con el desarrollo social sostenible, dirigido a la resolución de situaciones en salud, articuladas a las Políticas de Salud Pública, Atención Primaria en Salud y la atención humanizada.

Visión:

Para el año 2020 la Facultad de Salud será reconocida por la excelencia en la formación de sus egresados de pregrado y postgrado, la calidad de sus docentes, el desarrollo y uso de tecnologías del aprendizaje, la gestión del conocimiento y la articulación con programas de interacción social, todo ello orientado a la acreditación de sus programas.

Metodología

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de cohorte cuantitativo, por lo tanto, se retoma a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cual plantea que es un proceso cuidadoso, metódico y empírico en su esfuerzo para generar conocimiento. Este enfoque es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Dichos autores consideran que el enfoque cuantitativo parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis. Además, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Diseño de Investigación

El diseño utilizado en la investigación es no experimental, puesto que, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, motivo por el cual es transeccional (transversal) dado que, permite que la investigación recopile los datos en un momento único, además, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; y finalmente el alcance es descriptivo, teniendo en cuenta que se indagan en la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población que son estudios puramente descriptivos y su procedimiento consiste en ubicar en una o diversas

variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción.

Población

Los participantes en el estudio hacen referencia a las docentes mujeres de la facultad de salud sede Pamplona.

Muestra

La muestra hace referencia a 7 docentes mujeres con contrato de planta, y 18 docentes mujeres tiempo completo ocasional, esta muestra es probabilística, dado que, empleada es probabilística, dado que, tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error en nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al mínimo este error, al que se le llama error estándar (Kish, 1995; Kalton y Heeringa, 2013). Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, (descriptivos), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, donde se presupone que ésta es probabilística y todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos

Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en la investigación demuestran ser confiables y válidos, dado que representan verdaderamente las variables de la investigación, en este caso se utilizará el instrumento Copenhagen Psychosocial Questionnaire, en su versión traducida al español: Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ Iastas 21, el

cual aborda la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. En el (Apéndice B), se observan las dimensiones psicosociales, incluidas en la versión media del CoPsoQ Ista 21.

Consentimiento informado

A través de este documento se hace el resguardo de la información otorgada por los participantes (Apéndice A), bajo la confidencialidad, con el objetivo de salvaguardar la identidad de los sujetos en el proceso investigativo, teniendo en cuenta que la información brindada por los sujetos y manipulada durante el estudio, es de uso académico estricto, sin existir intención alguna de poner en riesgo la integridad de quienes participan.

Procedimiento

La presente investigación se realiza a través de la aplicación del instrumento CoPsoQ- Ista 21 a las docentes de tiempo completo de la Facultad de Salud. Teniendo en cuenta que la muestra es por conveniencia, para esta investigación se obtendrá la información de las participantes a través de la decanatura de la Facultad, con el fin de tener acceso a la población con las características requeridas, como son ser mujer, ser madre, estar contratada como docente de tiempo completo. A cada participante se le presenta el consentimiento informado por medio del cual otorgan la autorización para la aplicación del Instrumento.

Ficha Técnica

Nombre de la Prueba:

Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS – 21 (CoPsoQ)

Nombre del Autor:

Moncada Luis, Salvador y Llorens Serrano, Clara.

Objetivo de la Prueba:

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas. Para la valoración del riesgo aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen (eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable).

Campo de Aplicación:

CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevención de riesgos laborales. Basado en teoría científica y diálogo social, requiere su adaptación a la empresa y facilita instrumentos para ello: manuales, criterios de valoración, aplicación informática, entre otros. CoPsoQ-istas21 es además un método de dominio público y uso gratuito, fruto de la investigación y cooperación internacional, actualizado regularmente, y que cuenta con instrucciones de uso normativo –en la Nota Técnica de Prevención # 703 del INSHT 16 y en el Manual para la identificación y Evaluación de Riesgos Laborales de la Generalitat de Catalunya 17.

Las dimensiones psicosociales:

Las distintas dimensiones de riesgo psicosocial y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las

condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social, y resumidas en la tabla siguiente.

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo Influencia	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo Apoyo social de los compañeros	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo Reconocimiento	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social Justicia	Justicia Confianza vertical

Tabla 1 "Dimensiones de Riesgo Psicosocial del Instrumento CoPsoQ Iistas21"

Administración:

CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable a colaboradores de una empresa por lo que su aplicación es de 18 años a más.

De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en

empresas pequeñas, con menos de 25 trabajadores. También se puede utilizar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en cualquier puesto de trabajo.

Forma de Aplicación:

Se puede aplicar de forma individual y colectiva.

Tiempo:

La respuesta del cuestionario requiere entre 20 y 45 minutos, en función de la complejidad del puesto de trabajo de la persona que contesta. Personas con bajos niveles de instrucción o con dificultades de lenguaje pueden necesitar más tiempo.

Material:

Hoja de respuestas, Lápiz.

Análisis de Resultados

Condiciones de Trabajo

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en docentes de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona.

Características Socio-Demográficas:

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	1	4,0%
Entre 31 y 45 años	15	60,0 %
Más de 45 años	9	36,0 %

No contesta	0	
Total	25	

Tabla 2. Edad

Distribución Por Puestos De Trabajo Y Departamentos/Secciones.

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Docente	25	100,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 3. Puesto de trabajo

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
A: Facultad de Salud	25	100,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 4. Departamento o sección

Características Relativas Al Diseño De La Tarea

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%

Generalmente no	6	24,0 %
Sí, generalmente de nivel superior	1	4,0%
Sí, generalmente de nivel inferior	1	4,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	1	4,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	16	64,0 %
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 5. Movilidad funcional

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	20,0 %
Algunas veces	6	24,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	14	56,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 6. Participación directa consultiva

Características Relativas A La Contratación

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Universidad de Pamplona?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido...)	7	28,0 %
Soy fijo discontinuo	18	72,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 7. Relación laboral

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Universidad de Pamplona?	N	%
Menos de 30 días	0	0,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	0	0,0%
Más de 6 meses y hasta 2 años	4	16,0 %
Más de 2 años y hasta 5 años	8	32,0 %
Más de 5 años y hasta 10 años	4	16,0 %
Más de 10 años	9	36,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 8. Antigüedad

Características Relativas A La Jornada.

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Universidad de Pamplona?	N	%
30 horas o menos	0	0,0%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	3	12,0 %
De 41 a 45 horas	16	64,0 %
Más de 45 horas	6	24,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 9. Horas semanales

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	23	92,0 %
Turno fijo de mañana	2	8,0%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 10. Horario

Características de Adaptabilidad del Tiempo de Trabajo

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	10	40,0 %
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	10	40,0 %
Tengo hasta 30 minutos de margen	5	20,0 %
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 11. Margen de adaptación

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	6	24,0 %
Algunas veces	12	48,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	7	28,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 12. Adaptabilidad trabajo-familia

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	11	44,0 %
Algunas veces	8	32,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	6	24,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 13. Descanso

Características Días Laborales

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	6	24,0 %
Alguno excepcionalmente	9	36,0 %
Un sábado al mes	2	8,0%
Dos sábados	3	12,0 %
Tres o más sábados al mes	5	20,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 14. Sábados laborales

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	8	32,0 %
Alguno excepcionalmente	9	36,0 %
Un domingo al mes	2	8,0%
Dos domingos	1	4,0%
Tres o más domingos al mes	5	20,0 %
No contesta	0	

Total	25	
-------	----	--

Características De Exigencias De Disponibilidad

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	12,0 %
Algunas veces	6	24,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	16	64,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 15. Domingos laborales

Tabla 16. Exigencias de disponibilidad

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	2	8,0%
Algún día excepcionalmente	6	24,0 %
De 1 a 5 días al mes	12	48,0 %
De 6 a 10 días al mes	2	8,0%

11 o más días al mes	3	12,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 17. Exigencias de disponibilidad

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	11	44,0 %
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	6	24,0 %
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	6	24,0 %
Sólo hago tareas muy puntuales	2	8,0%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 18. Exigencia doméstico familiar

Características de algunos Recursos

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	10	40,0 %
Algunas veces	12	48,0 %

Sólo alguna vez + Nunca	3	12,0 %
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 19. Recursos humanos

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	10	40,0 %
Algunas veces	13	52,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	2	8,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 20. Planificación

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	5	20,0 %
Algunas veces	10	40,0 %
Sólo alguna vez + Nunca	10	40,0 %

No contesta	0	
Total	25	

Tabla 21. Recursos físicos

Características relativas al Salario.

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	1	4,0%
Entre 301 y 450 euros	0	0,0%
Entre 451 y 600 euros	0	0,0%
Entre 601 y 750 euros	0	0,0%
Entre 751 y 900 euros	1	4,0%
Entre 901 y 1.200 euros	13	52,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros	8	32,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	1	4,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	1	4,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%

Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 22. Salario

Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	17	68,0 %
Una parte fija y otra variable	8	32,0 %
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 23. Composición del salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	10	40,0 %

No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)	0	0,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)	2	8,0%
No lo sé	13	52,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 24. Correspondencia trabajo salario

¿Desde qué entraste en Universidad de Pamplona ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	10	40,0%
Sí, una vez	8	32,0%
Sí, dos veces	5	20,0%
Sí, tres o más veces	2	8,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 25. Ascenso de categoría

Prevalencia de la Exposición

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona, para cada puesto de trabajo, departamento o sección. Se pretende dar una imagen rápida, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en la Universidad de Pamplona y de su localización y posibles desigualdades. 4.4.

Exposiciones.

La tabla 25 presenta la prevalencia de exposición en la Universidad de Pamplona (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadoras en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadoras expuestas a la situación más desfavorable.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	100	0	0	
	Exigencias emocionales	85,7	14,3	0	
	Exigencias cuantitativas	78,6	14,3	7,1	
	Doble presencia	71,4	21,4	7,1	
	Apoyo social de compañeros	71,4	21,4	7,1	
	Conflicto de rol	57,1	28,6	14,3	
	Exigencias de esconder emociones	50	28,6	21,4	
	Previsibilidad	42,9	28,6	28,6	
	Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo	35,7	21,4	42,9	
	Sentimiento de grupo	28,6	50	21,4	
	Calidad de liderazgo	21,4	14,3	64,3	
	Apoyo social de superiores	14,3	14,3	71,4	
	Inseguridad sobre el empleo	14,3	28,6	57,1	
	Justicia	14,3	0	85,7	
	Sentido del trabajo	7,1	7,1	85,7	
	Claridad de rol	7,1	50	42,9	
	Reconocimiento	7,1	7,1	85,7	
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Confianza vertical	7,1	0	92,9
		Influencia	0	42,9	57,1
	Posibilidades de desarrollo	0	14,3	85,7	

Tabla 26. Exposiciones en la Universidad de Pamplona

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los trabajadores. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que, si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

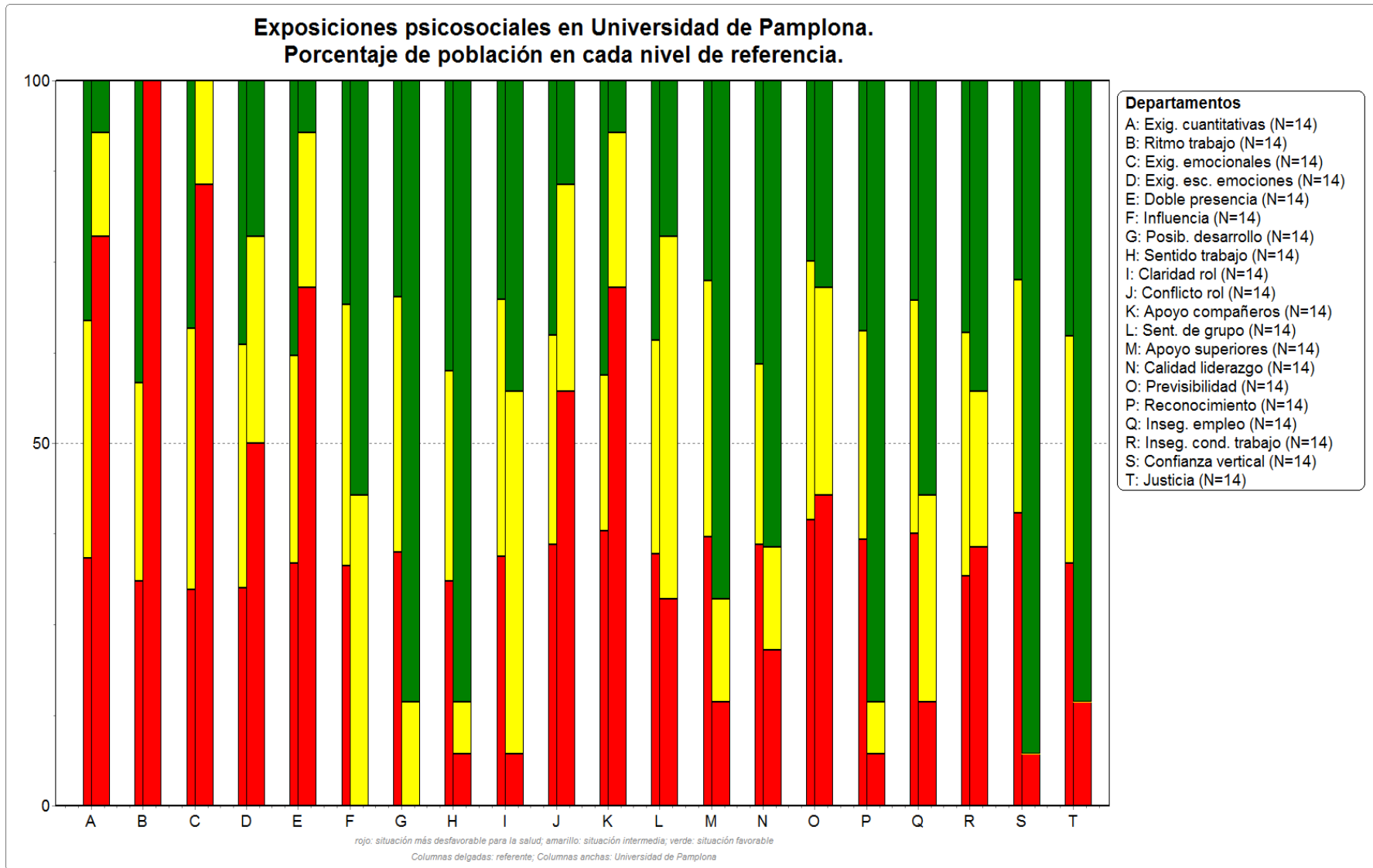


Tabla 27. Exposiciones Psicosociales en la Universidad de Pamplona

Localización de exposiciones

En la tabla 27, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadoras. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Docentes	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Red	Red	Amarillo	Verde	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
A: Facultad de Salud	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Amarillo	Red	Red	Amarillo	Verde	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Tabla 28. Localización de las exposiciones en la Universidad de Pamplona

Exposición Dimensión a Dimensión

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.; las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de las trabajadoras expuestas a la situación más desfavorable para la salud (rojo). Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

definición y posibles orígenes.

En el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.

prevalencia de exposición en la Universidad de Pamplona.

En una frase se presenta el porcentaje de trabajadoras en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde).

distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a cada dimensión.

En formato tabla, se muestra el porcentaje de las trabajadoras que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona, facilitando la determinación de su origen.

prevalencia de exposición por puesto de trabajo y departamento.

Para cada dimensión se presentan dos gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento o sección. De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas.

Ritmo de Trabajo

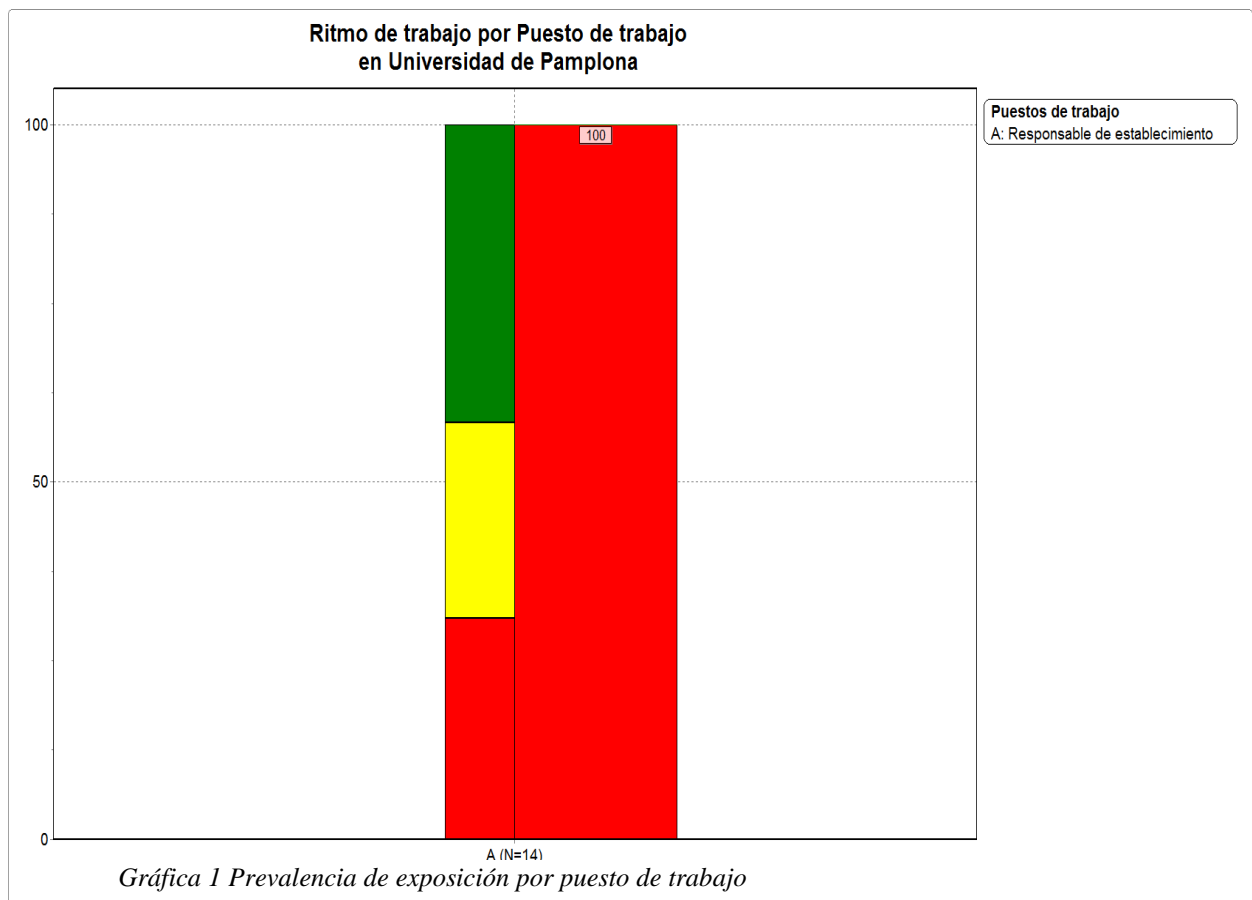
definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

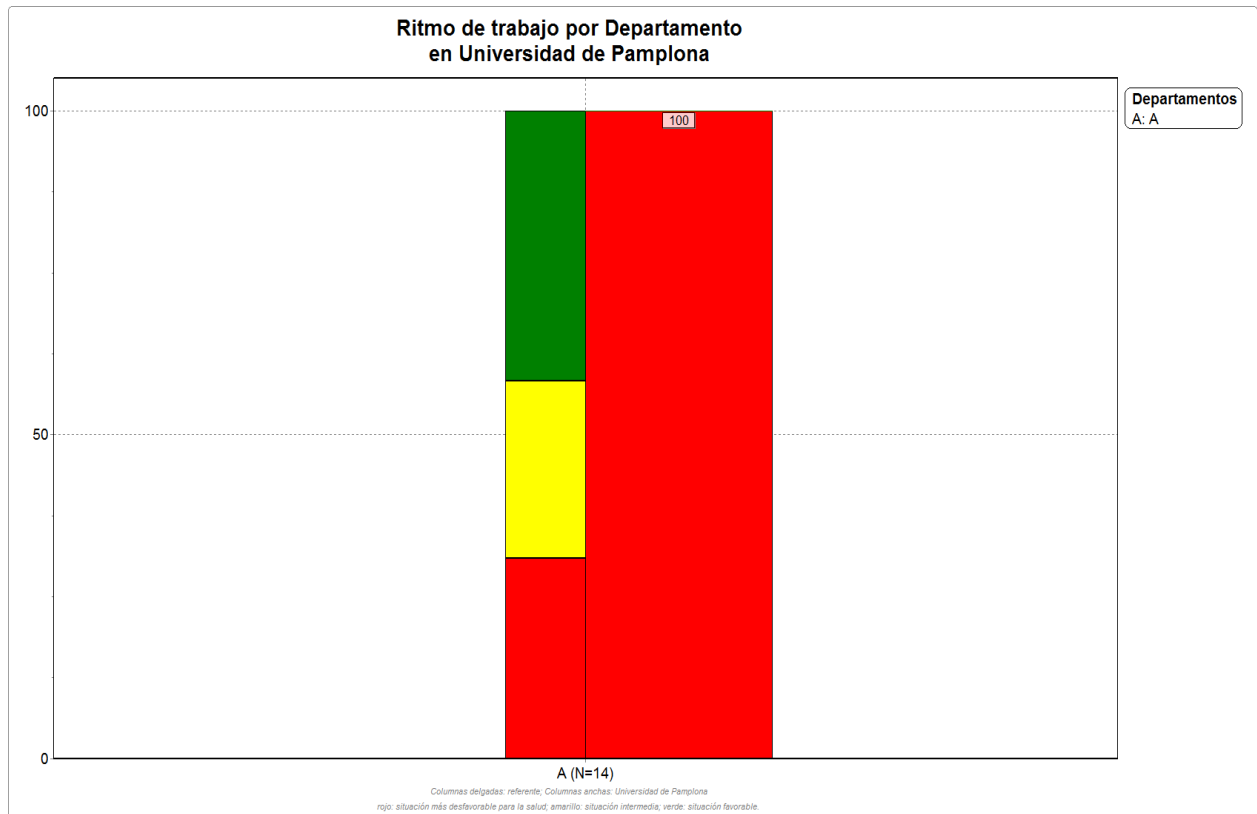
posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

prevalencia de la exposición. Un 100% de las trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	52,0 [N=13]	48,0 [N=12]	0,0 [N=0]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	92,0 [N=23]	4,0 [N=1]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	80,0 [N=20]	16,0 [N=4]	4,0 [N=1]	[N=0]

Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo





Gráfica 2 Prevalencia de exposición por departamento

Exigencias Emocionales

definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

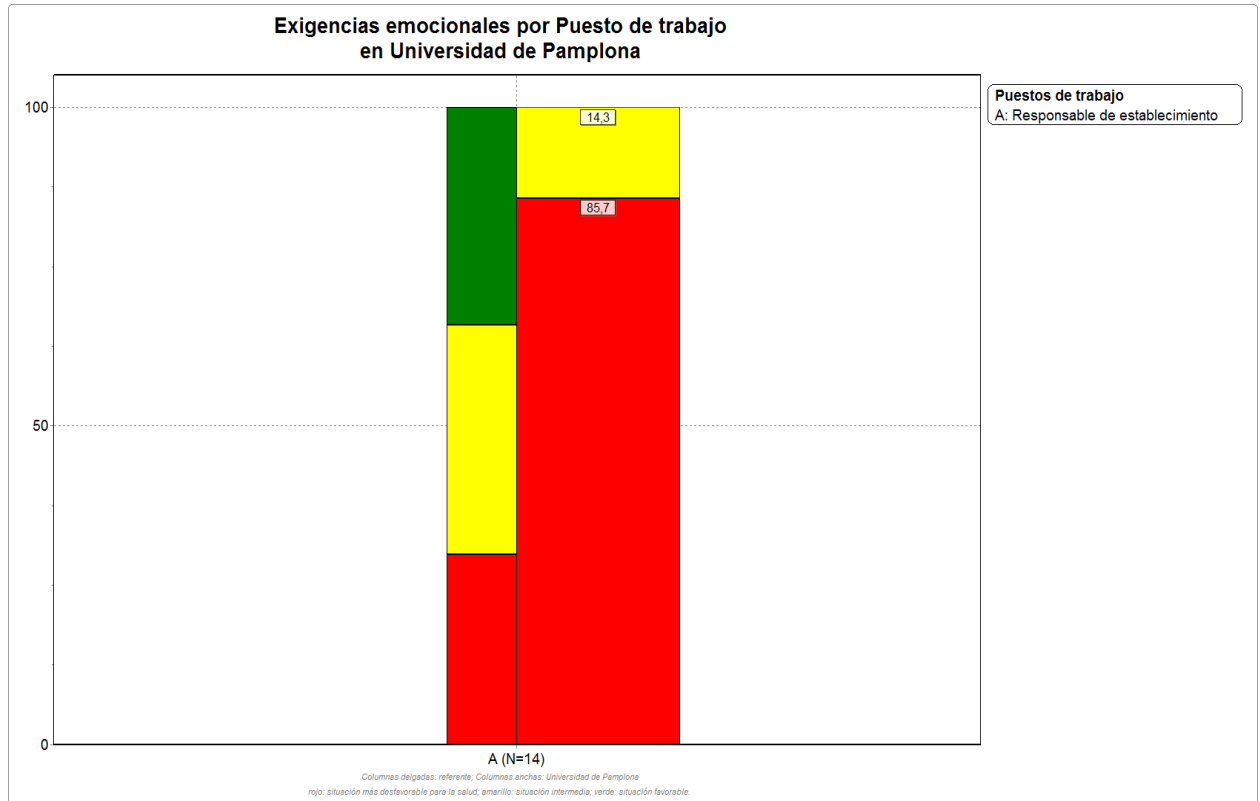
posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de

pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

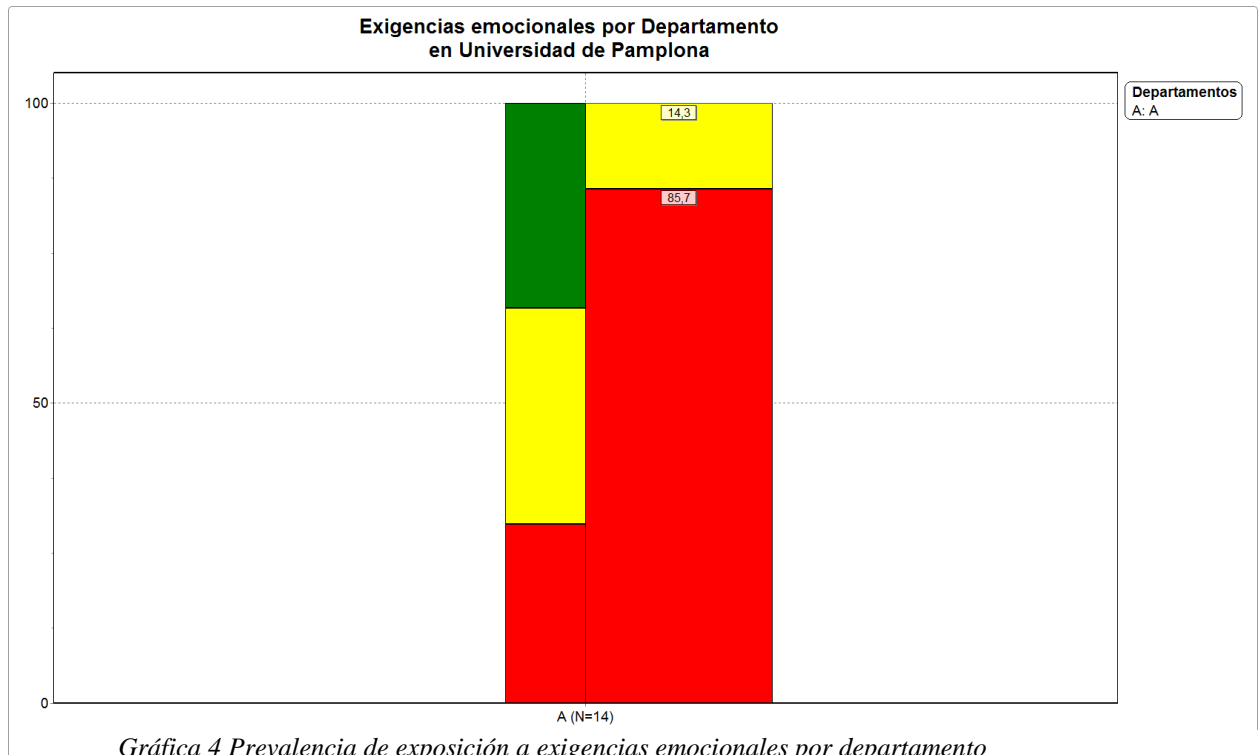
prevalencia de la exposición. Un 85,7% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	84,0 [N=21]	16,0 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	28,0 [N=7]	44,0 [N=11]	28,0 [N=7]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	64,0 [N=16]	28,0 [N=7]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	64,0 [N=16]	24,0 [N=6]	12,0 [N=3]	[N=0]

Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las exigencias emocionales



Gráfica 3 Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por puesto de trabajo



Gráfica 4 Prevalencia de exposición a exigencias emocionales por departamento

Exigencias Cuantitativas

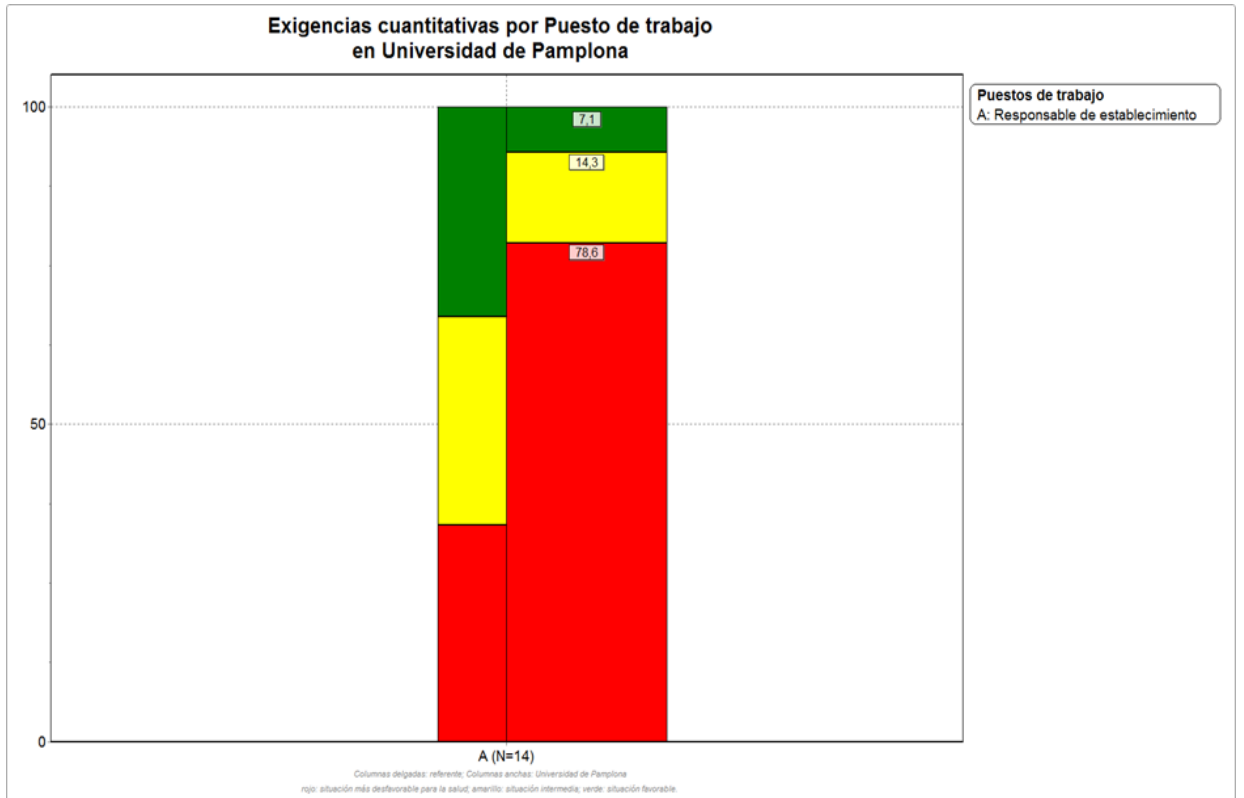
definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

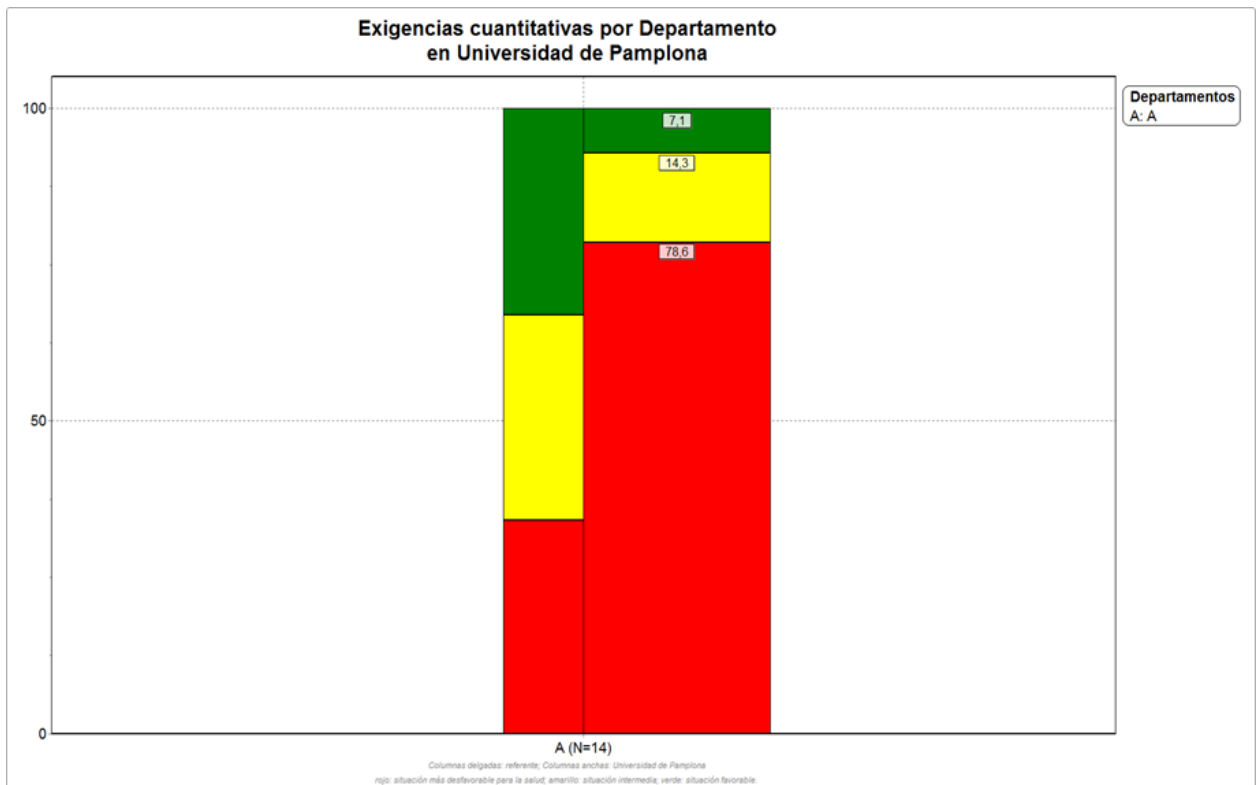
prevalencia de la exposición. Un 78,6% de las trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 7,1% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	29,2 [N=7]	41,7 [N=10]	29,2 [N=7]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	16,0 [N=4]	28,0 [N=7]	56,0 [N=14]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4,0 [N=1]	12,0 [N=3]	84,0 [N=21]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	20,0 [N=5]	64,0 [N=16]	16,0 [N=4]	[N=0]

Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias Cuantitativas



Gráfica 5 Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por puesto de trabajo



Gráfica 6 Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por departamento

Doble Presencia

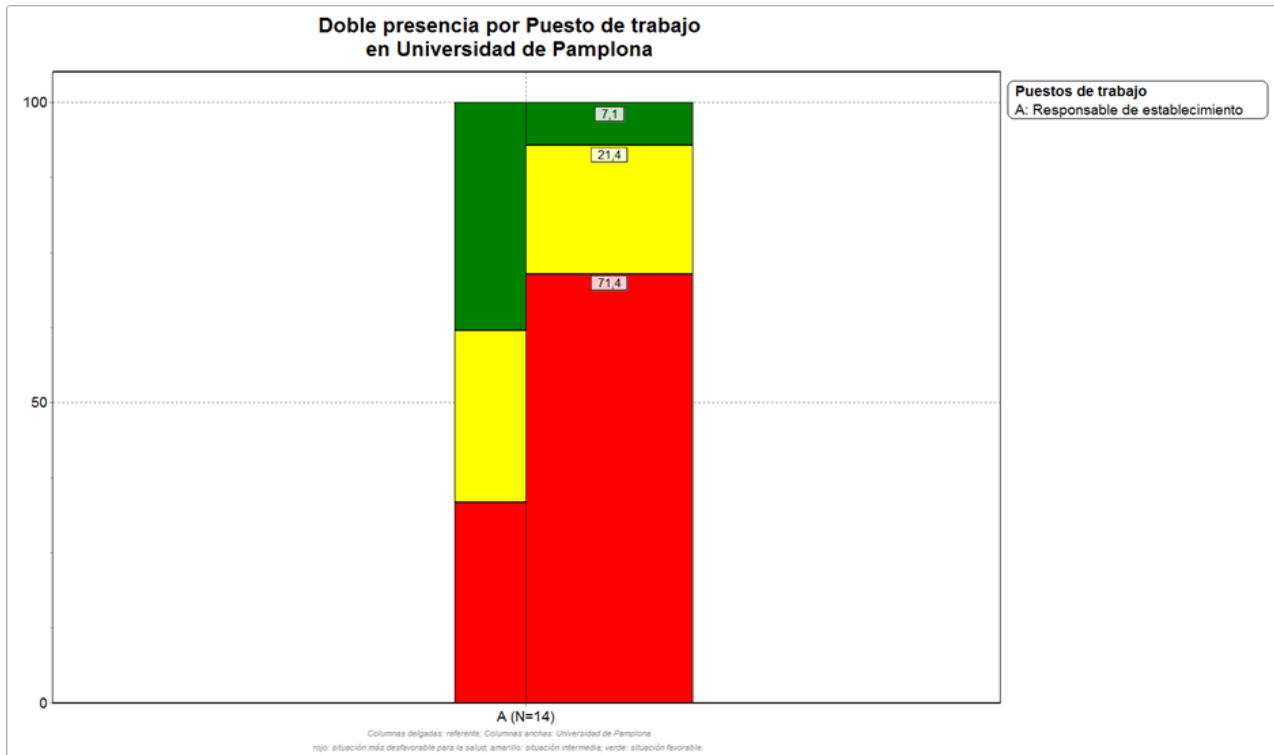
definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

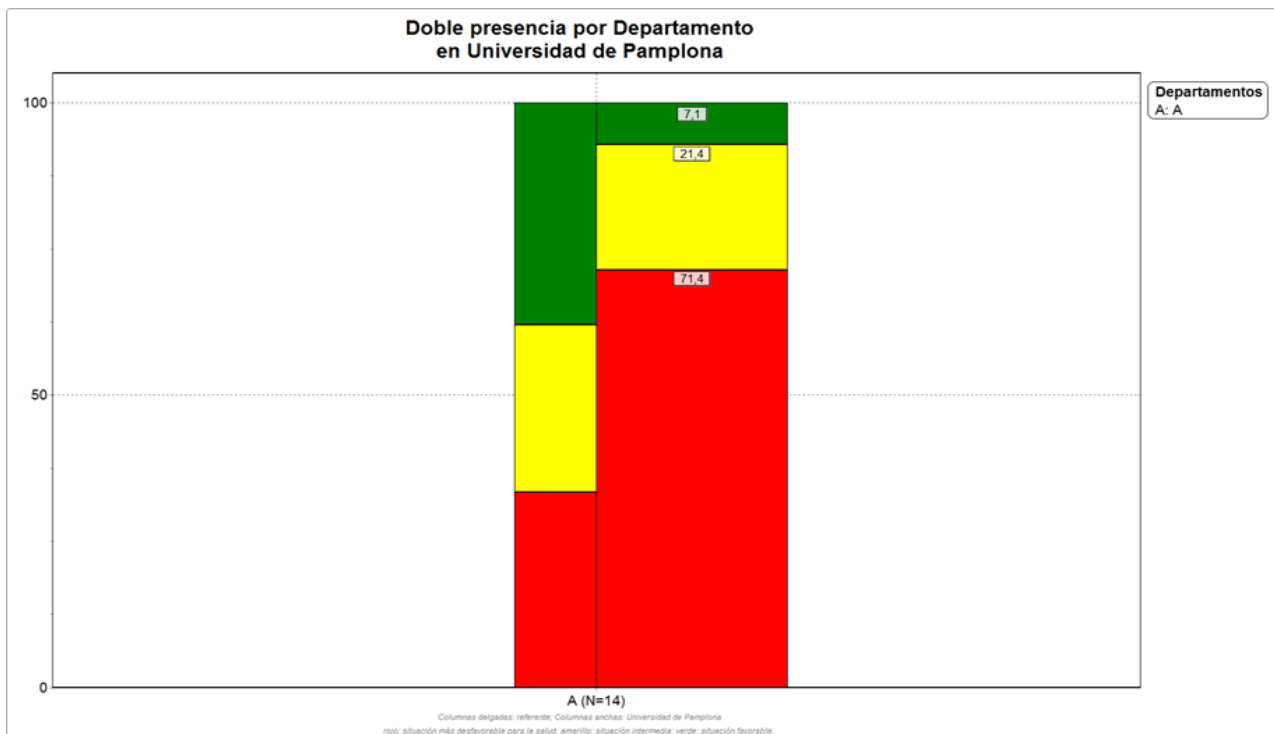
prevalencia de la exposición. Un 71,4% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 7,1% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	12,0 [N=3]	56,0 [N=14]	32,0 [N=8]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	36,0 [N=9]	48,0 [N=12]	16,0 [N=4]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	44,0 [N=11]	40,0 [N=10]	16,0 [N=4]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	40,0 [N=10]	48,0 [N=12]	12,0 [N=3]	[N=0]

Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la doble presencia



Gráfica 7 Prevalencia de exposición a la doble presencia por puesto de trabajo



Gráfica 8 Prevalencia de exposición por doble presencia por departamento

Apoyo Social de Compañeros

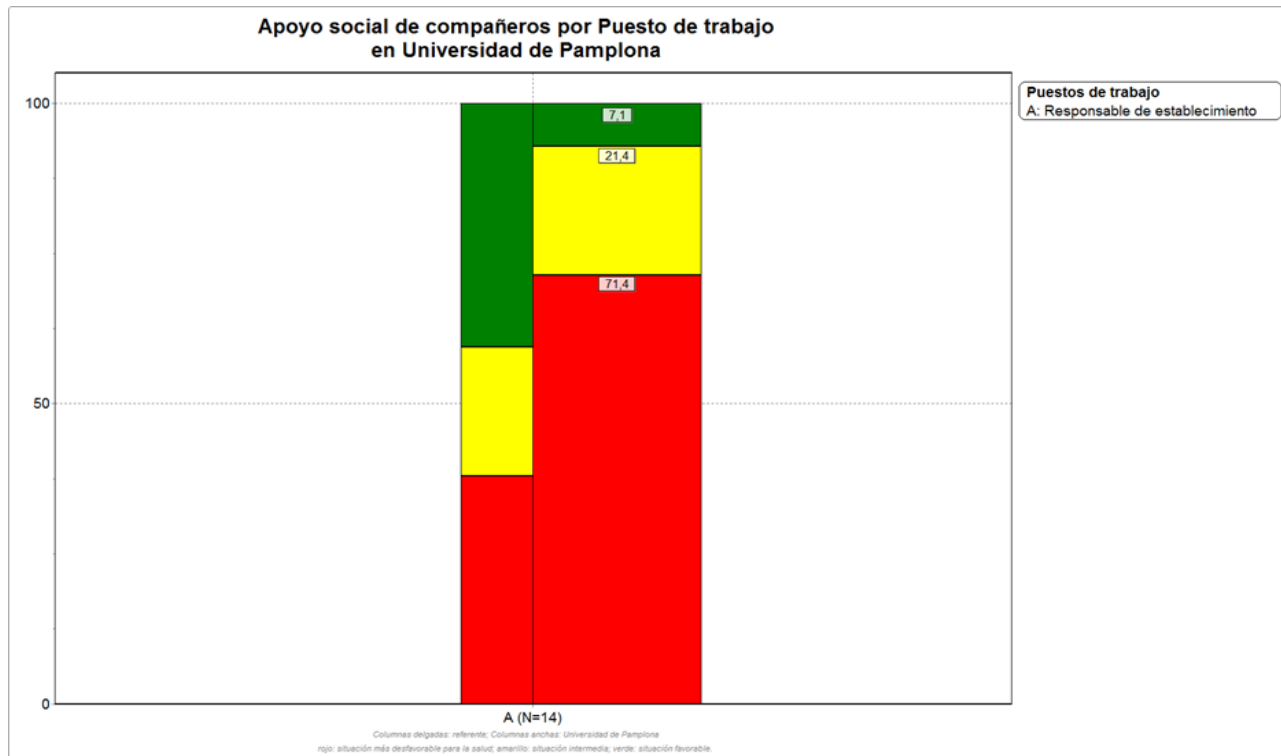
definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

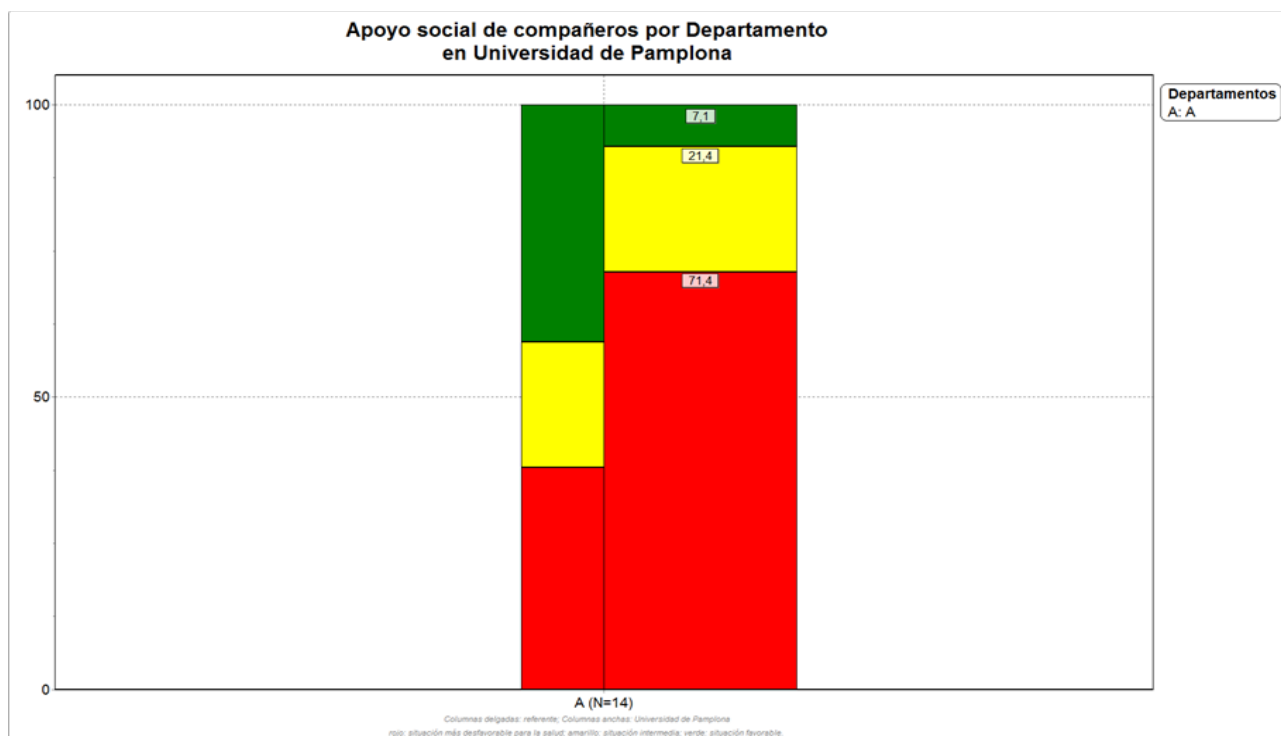
prevalencia de la exposición. Un 71,4% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 7,1% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	40,0 [N=10]	52,0 [N=13]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	24,0 [N=6]	52,0 [N=13]	24,0 [N=6]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	12,0 [N=3]	40,0 [N=10]	48,0 [N=12]	[N=0]

Tabla 33. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas con el apoyo social de compañeros



Gráfica 9 Prevalencia de exposición al apoyo social de compañeros por puesto de trabajo



Gráfica 10 Prevalencia de exposición al apoyo social de compañeros por departamento

Conflicto de Rol

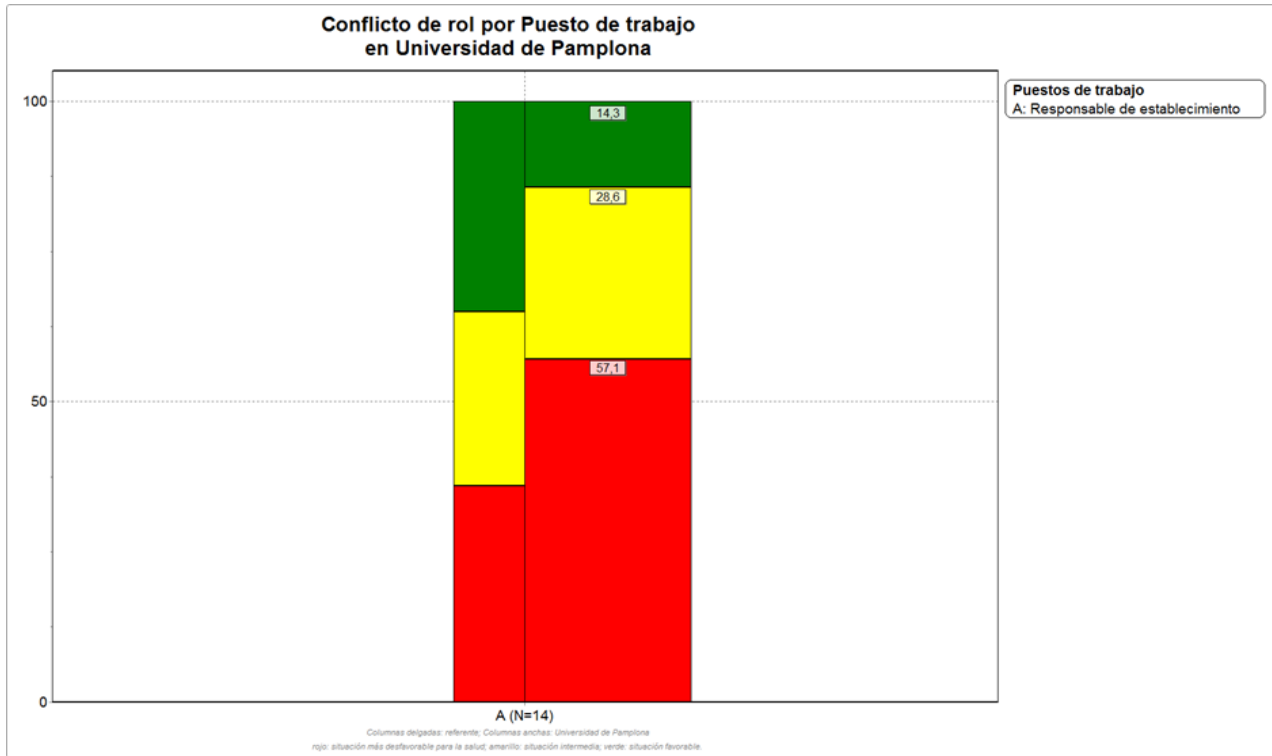
definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

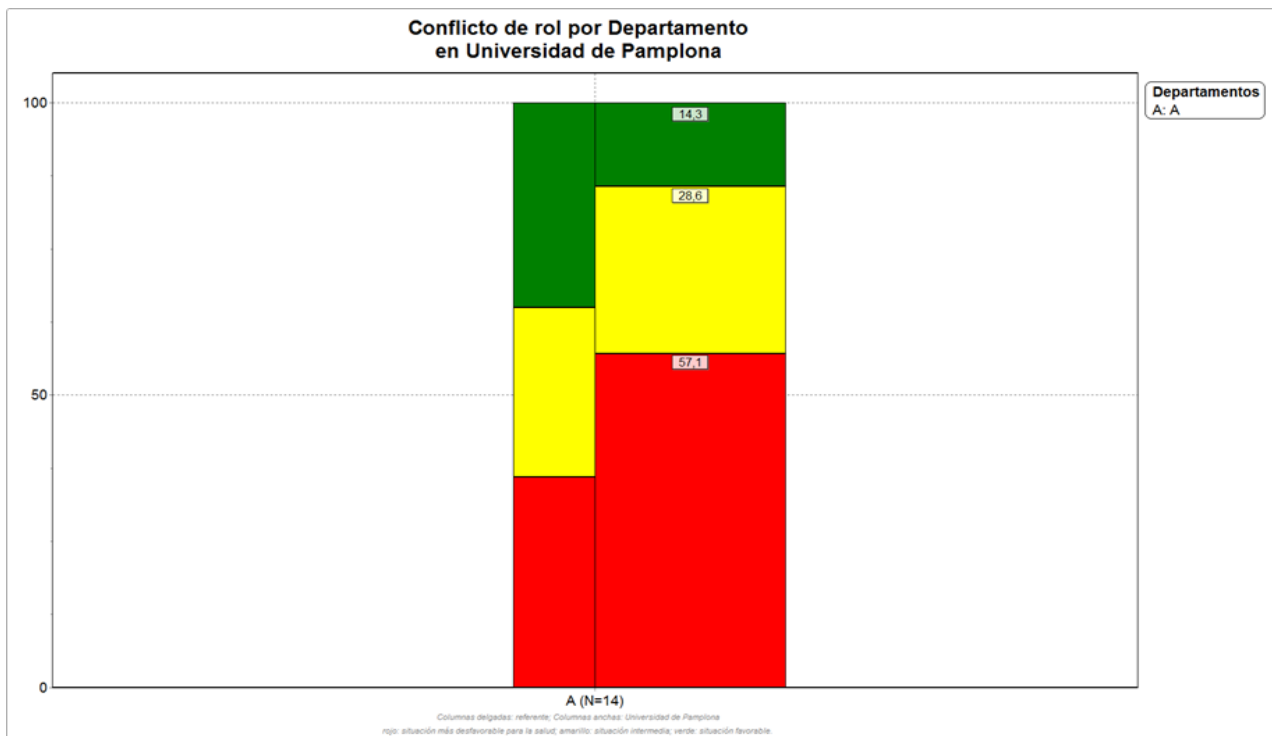
prevalencia de la exposición. Un 57,1% de las trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona están expuestas a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 14,3% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	56,0 [N=14]	28,0 [N=7]	16,0 [N=4]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	12,0 [N=3]	32,0 [N=8]	56,0 [N=14]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	60,0 [N=15]	20,0 [N=5]	20,0 [N=5]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	32,0 [N=8]	20,0 [N=5]	48,0 [N=12]	[N=0]

Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al conflicto de rol



Gráfica 11 Prevalencia de exposición al conflicto de rol por puesto de trabajo



Gráfica 12 Prevalencia de exposición al conflicto de rol por departamento

Exigencias de Esconder Emociones

definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

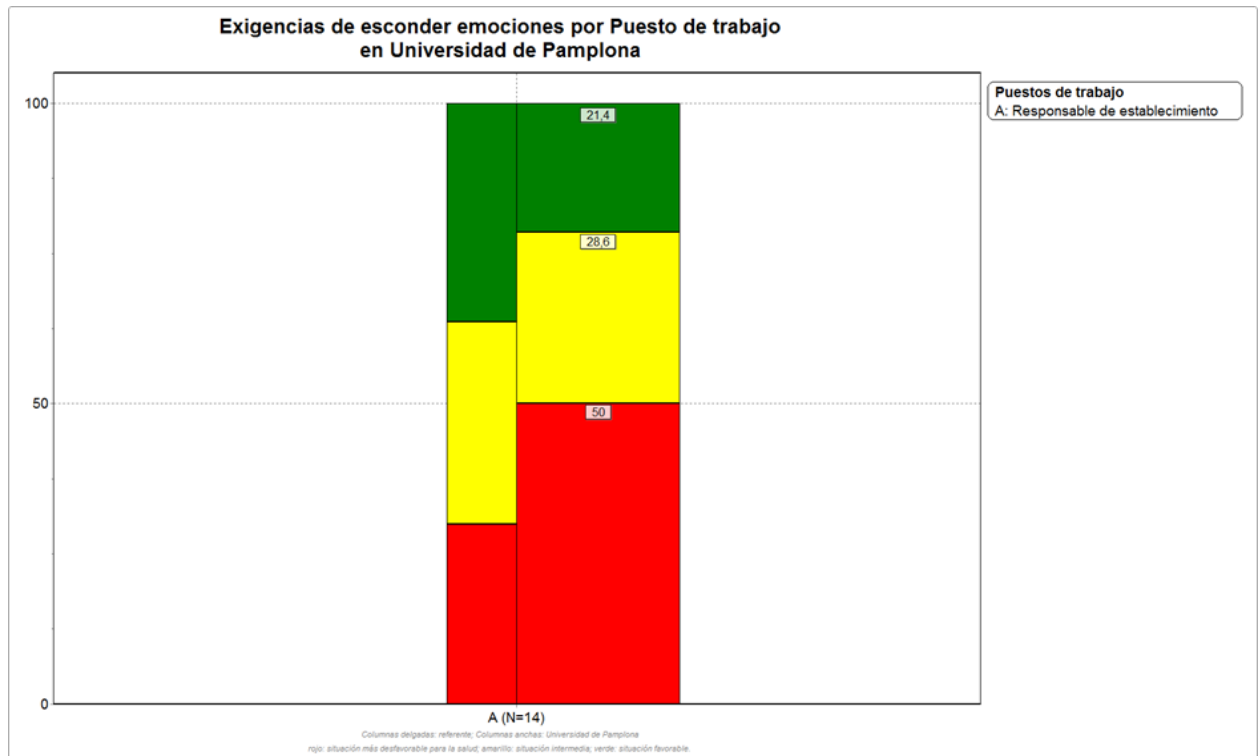
Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

prevalencia de la exposición. Un 50% de las trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 21,4% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones.

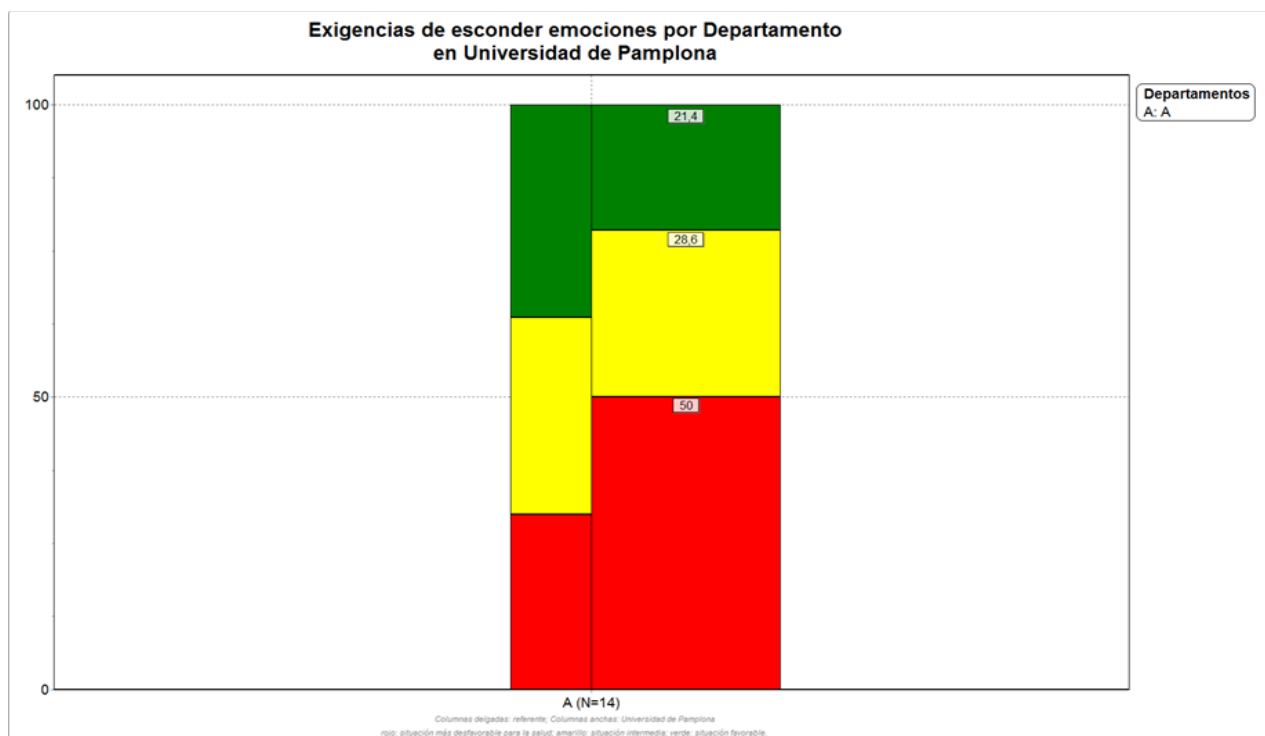
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	76,0 [N=19]	8,0 [N=2]	16,0 [N=4]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	20,0 [N=5]	32,0 [N=8]	48,0 [N=12]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	64,0 [N=16]	20,0 [N=5]	16,0 [N=4]	[N=0]

Tabla 35. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las exigencias de esconder emociones



Gráfica 13 Prevalencia de exposición a las exigencias de esconder emociones por puesto de trabajo



Gráfica 14 Prevalencia de exposición a las exigencias de esconder emociones por departamento

Previsibilidad

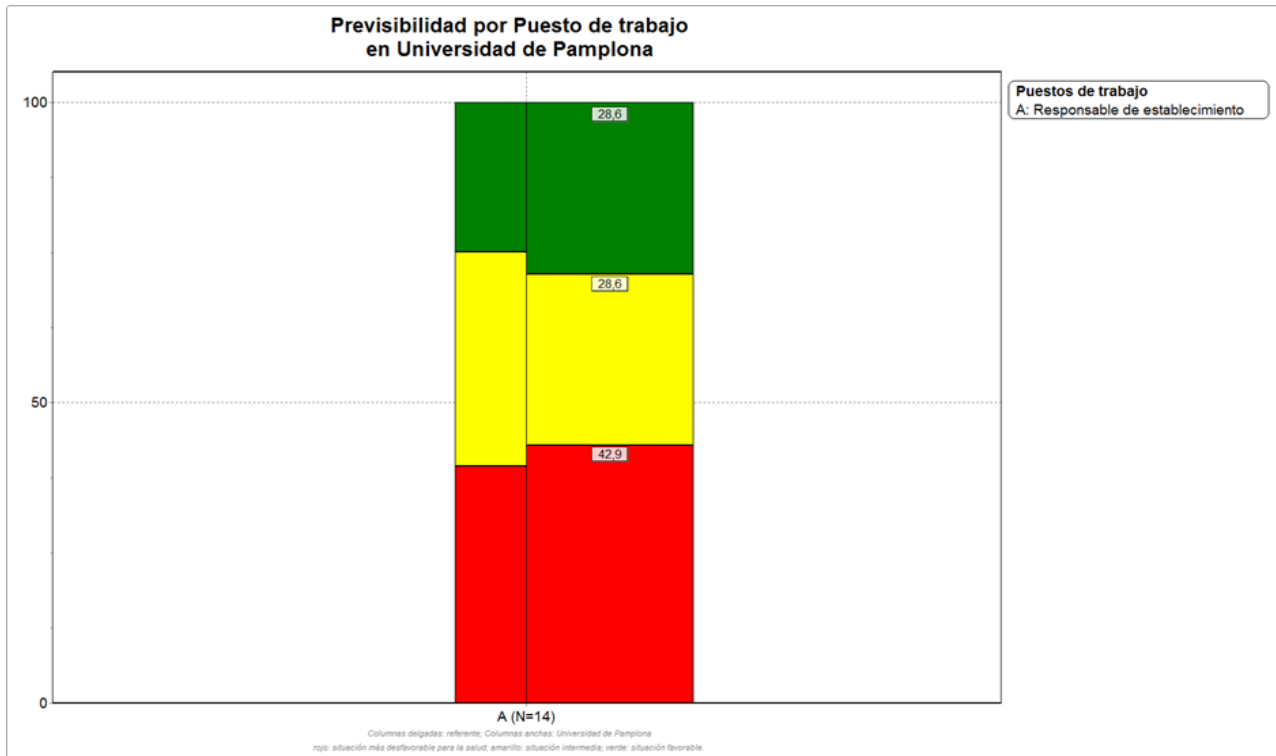
definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

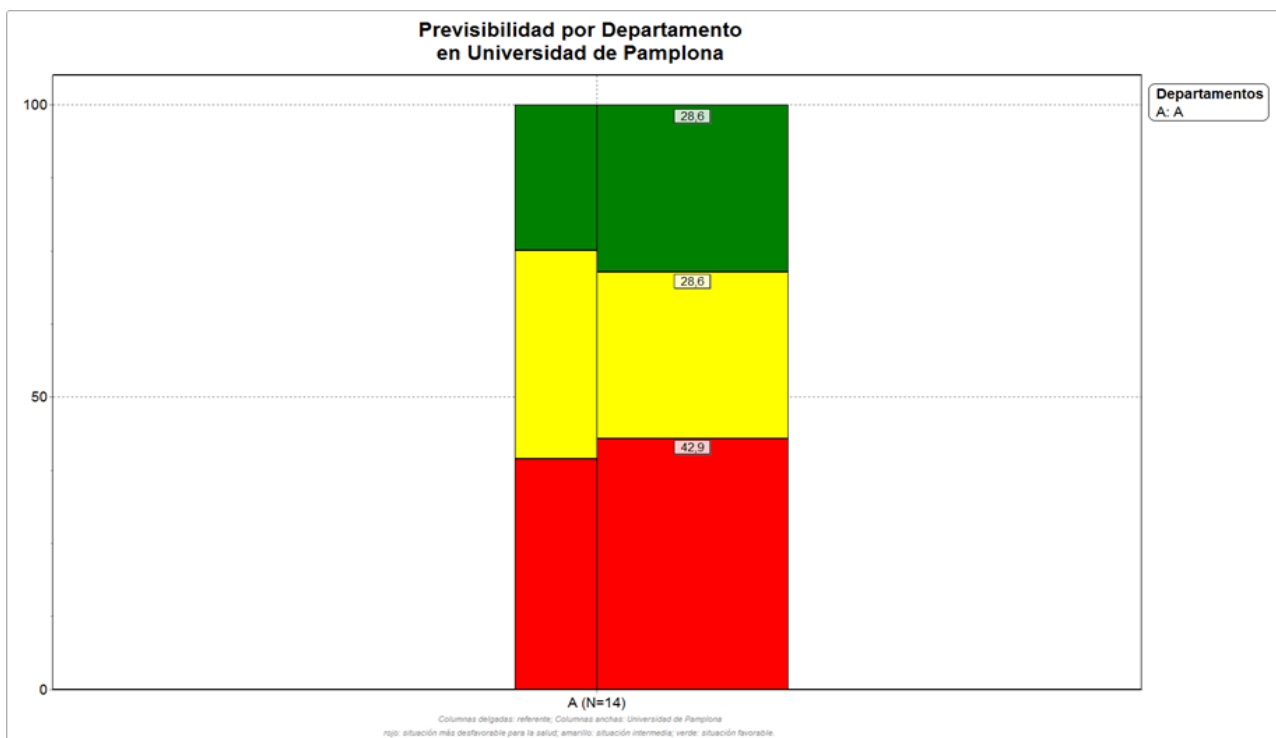
prevalencia de la exposición. Un 42,9% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 28,6% a la más favorable para la salud respecto a la previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	44,0 [N=11]	32,0 [N=8]	24,0 [N=6]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	84,0 [N=21]	12,0 [N=3]	4,0 [N=1]	[N=0]

Tabla 36 Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a la previsibilidad.



Gráfica 15 Prevalencia de exposición a la previsibilidad por puesto de trabajo



Gráfica 16 Prevalencia de exposición a la previsibilidad por departamento

Inseguridad Sobre Las Condiciones de Trabajo

definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

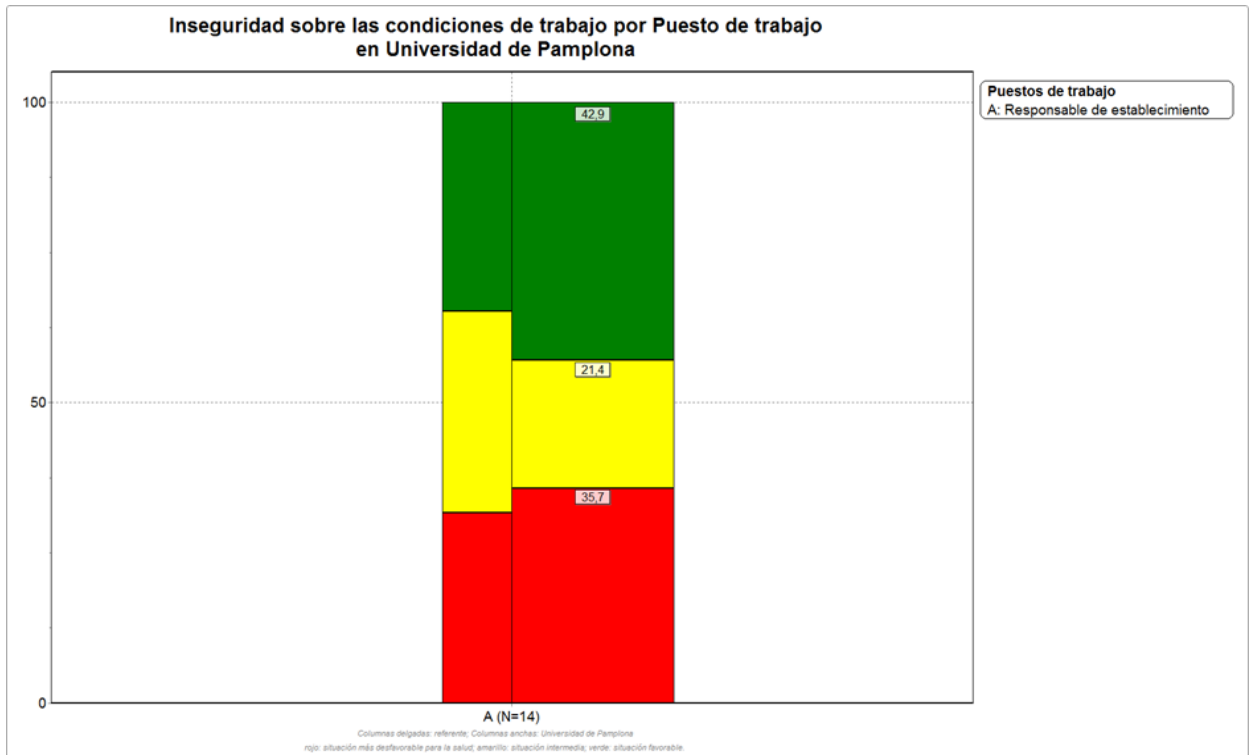
Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

prevalencia de la exposición. Un 35,7% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 42,9% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

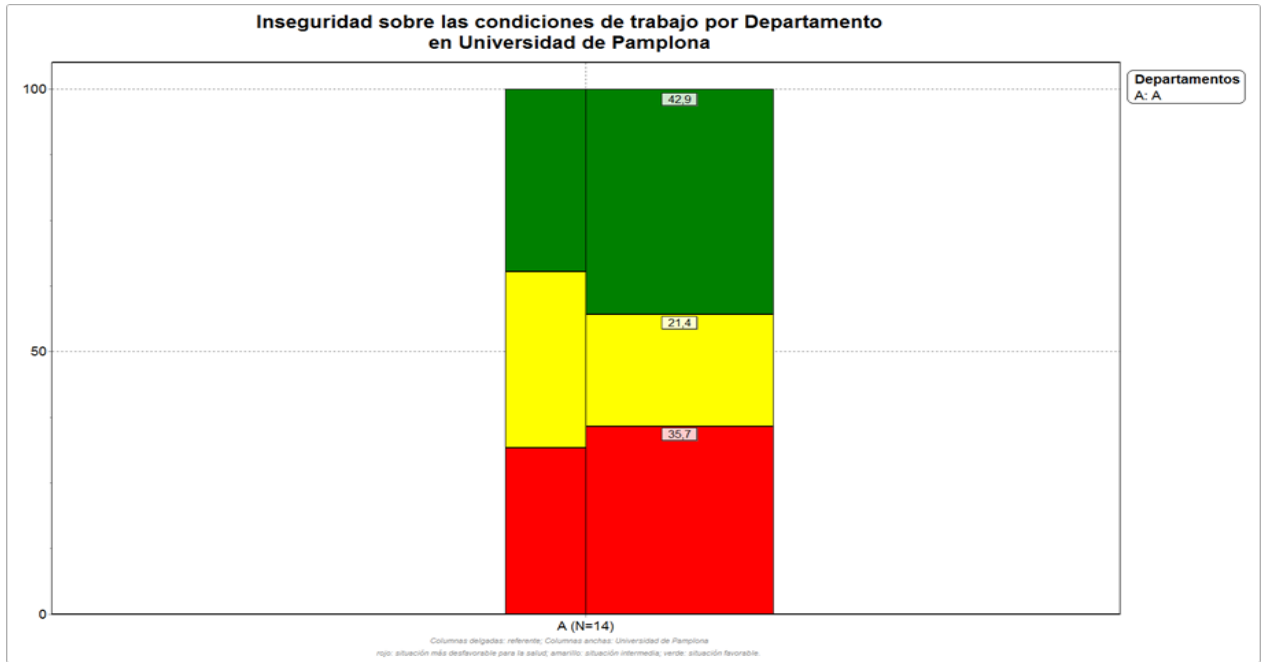
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	16,0 [N=4]	20,0 [N=5]	64,0 [N=16]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	16,0 [N=4]	28,0 [N=7]	56,0 [N=14]	[N=0]

¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	20,0 [N=5]	16,0 [N=4]	64,0 [N=16]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	48,0 [N=12]	24,0 [N=6]	28,0 [N=7]	[N=0]

Tabla 37. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Gráfica 17 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto



Gráfica 18 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por departamento

Sentimiento de Grupo

definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

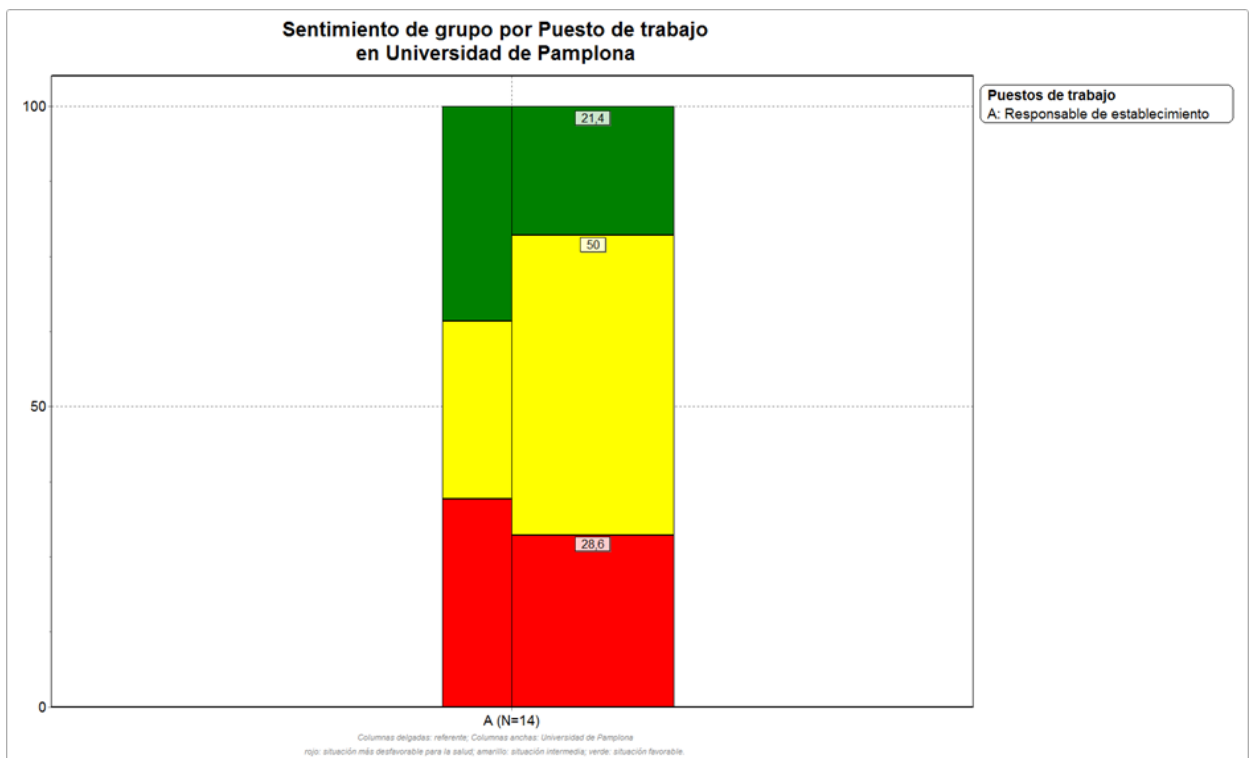
posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

prevalencia de la exposición. Un 28,6% de las trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 50% a la intermedia y un 21,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo

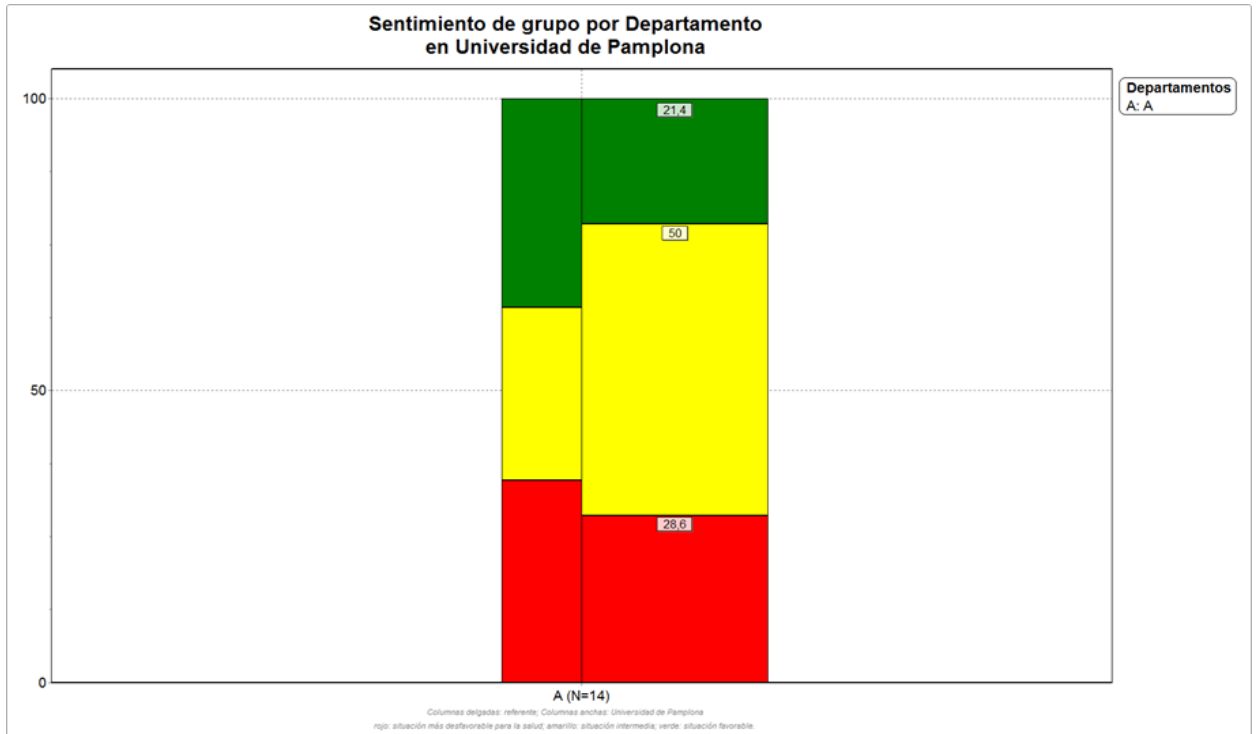
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna	No contesta
--	------------------------------	------------------	----------------	----------------

			vez + Nunca	
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	40,0 [N=10]	44,0 [N=11]	16,0 [N=4]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	44,0 [N=11]	44,0 [N=11]	12,0 [N=3]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	40,0 [N=10]	52,0 [N=13]	8,0 [N=2]	[N=0]

Tabla 38. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al sentimiento de grupo



Gráfica 19 Prevalencia a la exposición al sentimiento de grupo por puesto de trabajo



Gráfica 20 Prevalencia a la exposición al sentimiento de grupo por departamento

Calidad de Liderazgo

definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores

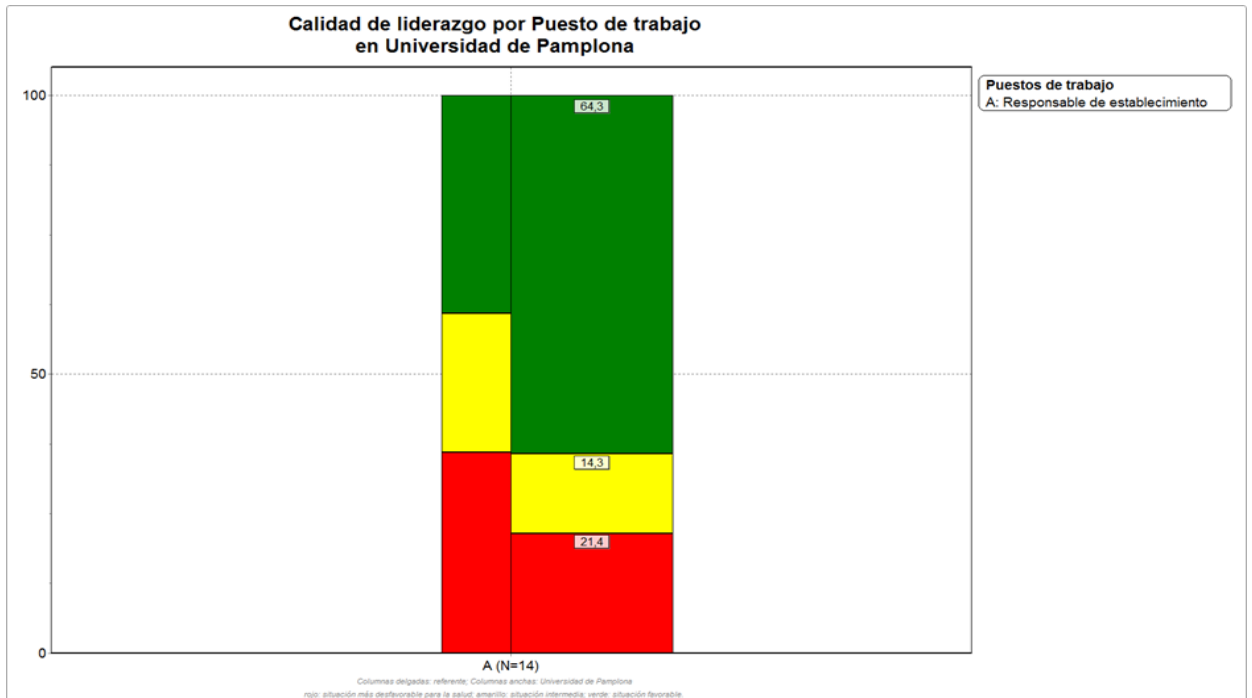
posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

prevalencia de la exposición. Un 21,4% de trabajadoras de la Facultad de salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 64,3% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida +	En cierta medida	En alguna medida +	No contesta
--	------------------	------------------	--------------------	-------------

	En buena medida		En ninguna medida	
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	64,0 [N=16]	28,0 [N=7]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	72,0 [N=18]	20,0 [N=5]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	60,0 [N=15]	32,0 [N=8]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	60,0 [N=15]	32,0 [N=8]	8,0 [N=2]	[N=0]

Tabla 39. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la calidad de liderazgo



Gráfica 21 Prevalencia de exposición a la calidad de liderazgo por puesto de trabajo

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.

Apoyo Social de Superiores

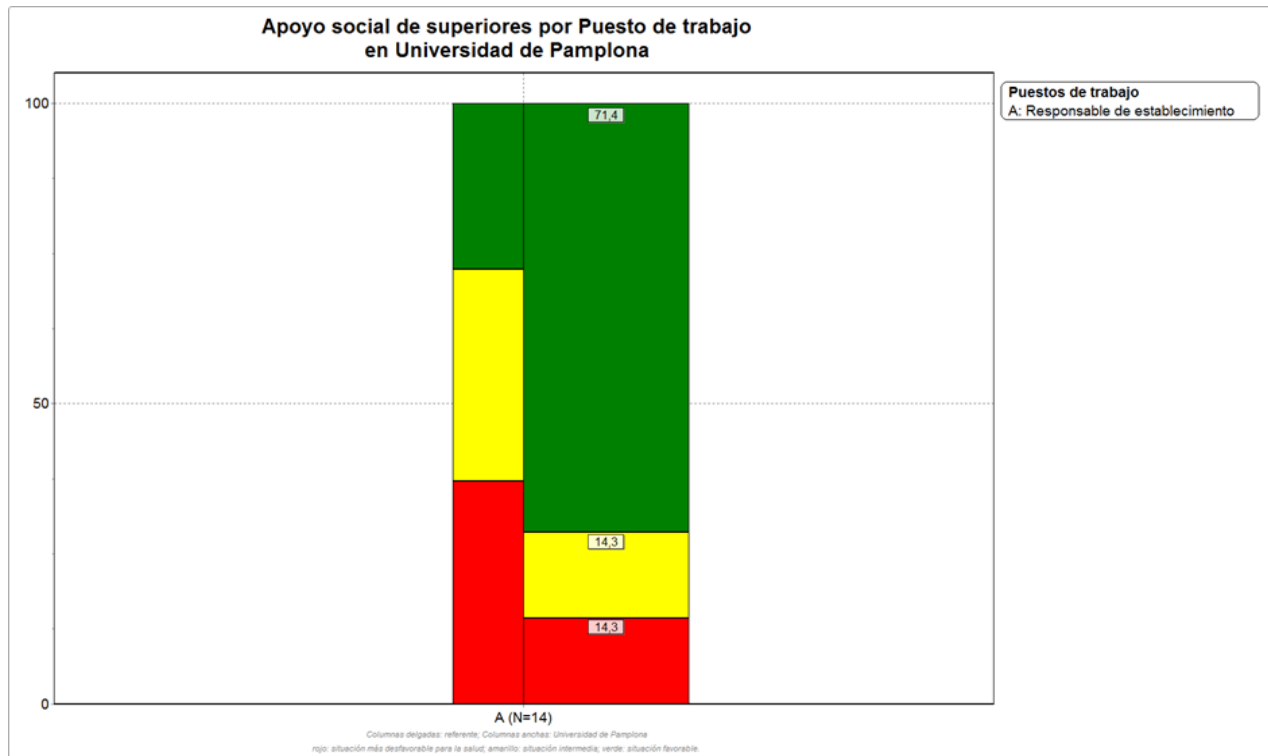
definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

prevalencia de la exposición. Un 14,3% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 71,4% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	52,0 [N=13]	44,0 [N=11]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	56,0 [N=14]	36,0 [N=9]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	44,0 [N=11]	44,0 [N=11]	12,0 [N=3]	[N=0]

Tabla 40. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al apoyo social de superiores



Gráfica 22 Prevalencia de exposición al apoyo social de superiores por puesto de trabajo

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.

Inseguridad Sobre El Empleo

definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

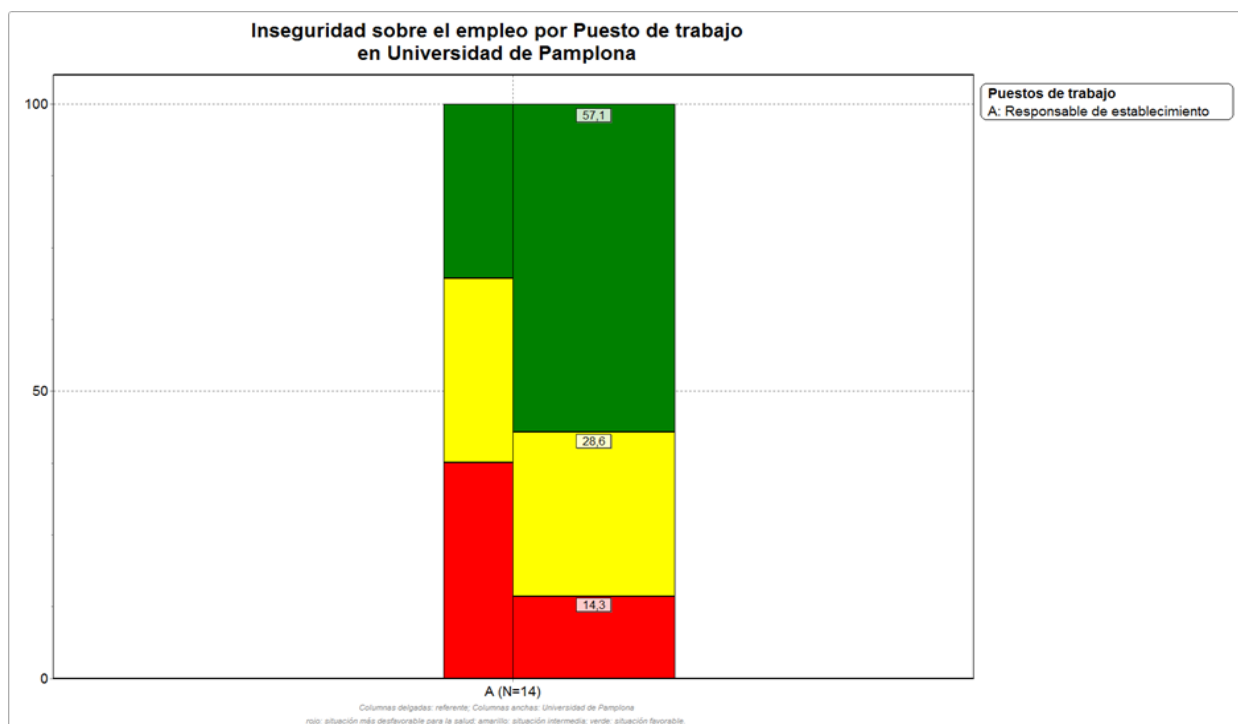
Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

prevalencia de la exposición. Un 14,3% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable,

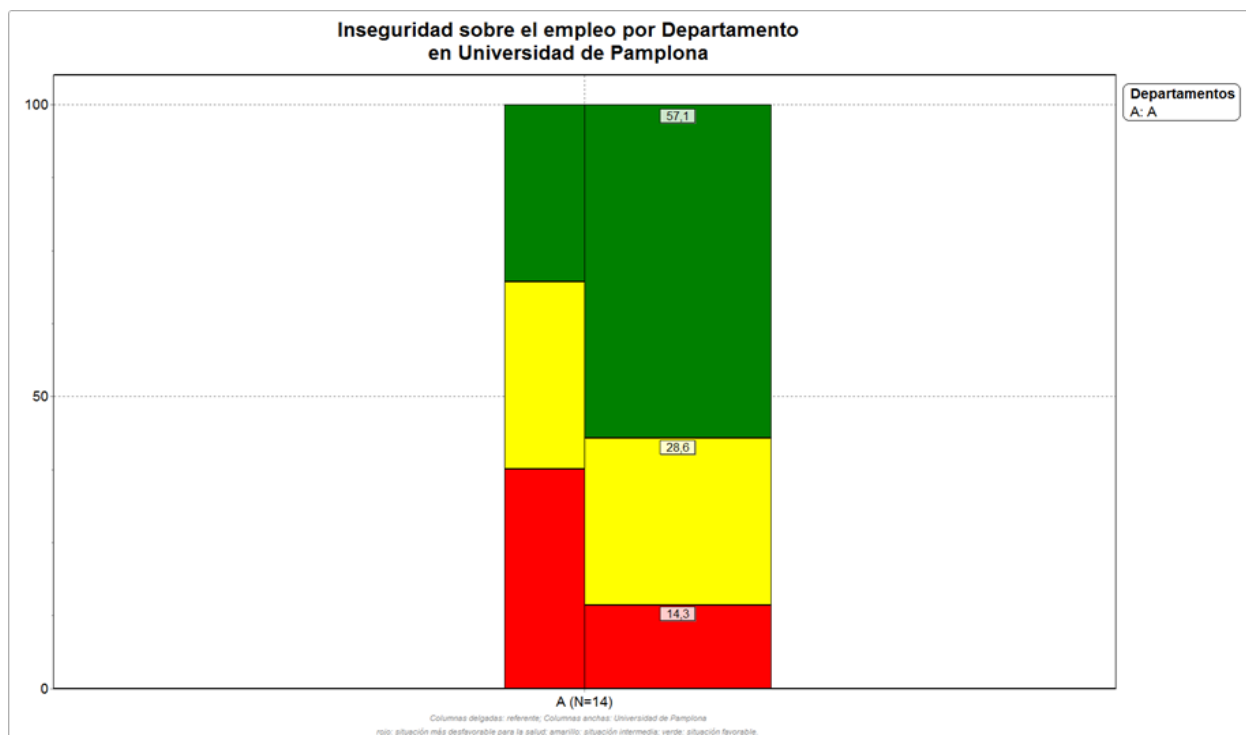
un 28,6% a la intermedia y un 57,1% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	20,0 [N=5]	24,0 [N=6]	56,0 [N=14]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	16,0 [N=4]	60,0 [N=15]	24,0 [N=6]	[N=0]

Tabla 41. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre el empleo



Gráfica 23 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo



Gráfica 24 Prevalencia de exposición a la inseguridad sobre el empleo por departamento

Justicia

definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

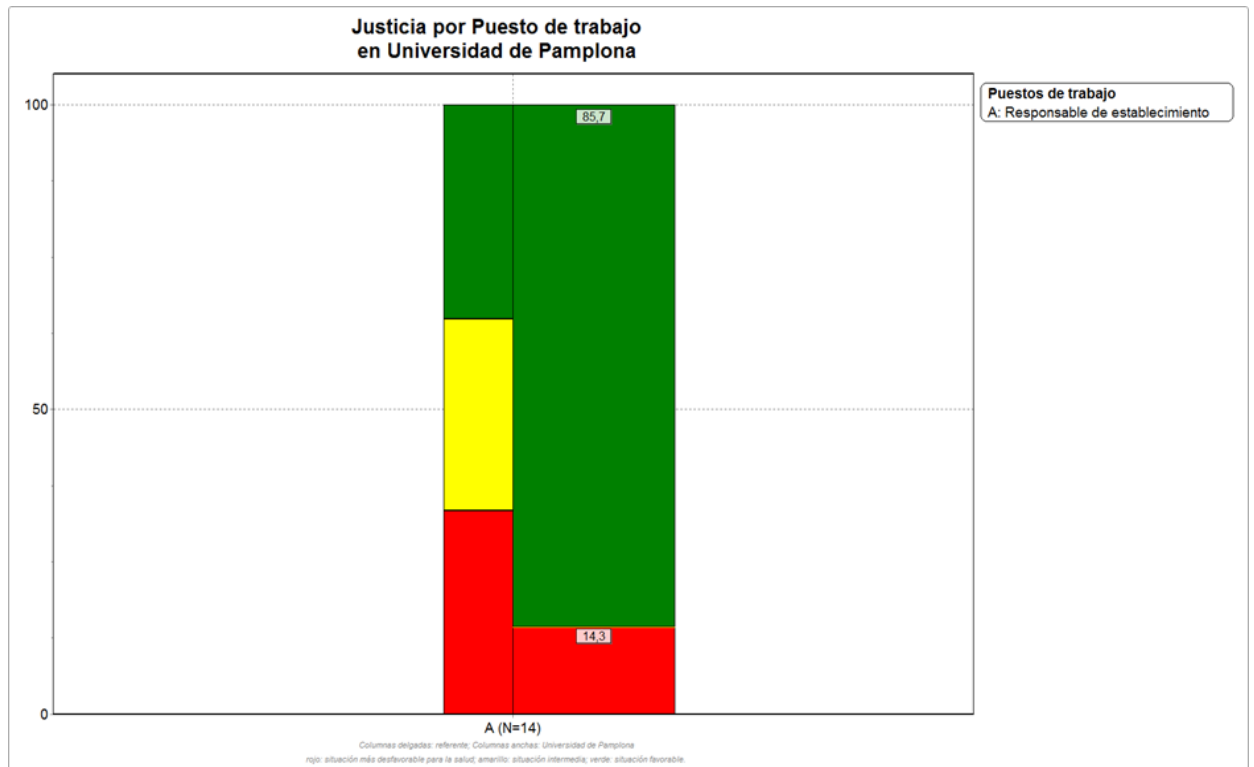
posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

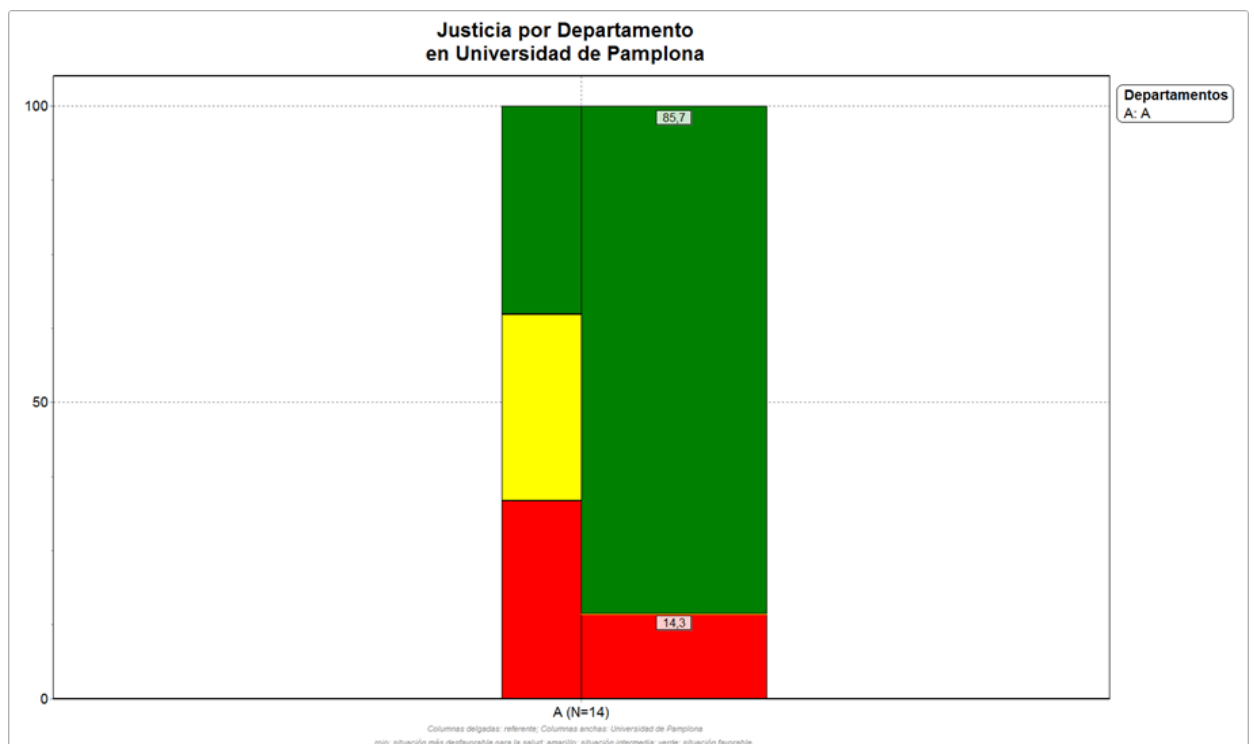
prevalencia de la exposición. Un 14,3% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 85,7% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	52,0 [N=13]	44,0 [N=11]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	64,0 [N=16]	28,0 [N=7]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	60,0 [N=15]	32,0 [N=8]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	48,0 [N=12]	32,0 [N=8]	20,0 [N=5]	[N=0]

Tabla 42. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la justicia



Gráfica 25 Prevalencia de exposición a la justicia por puestos de trabajo



Gráfica 26 Prevalencia de exposición a la justicia por departamento

Sentido de Trabajo

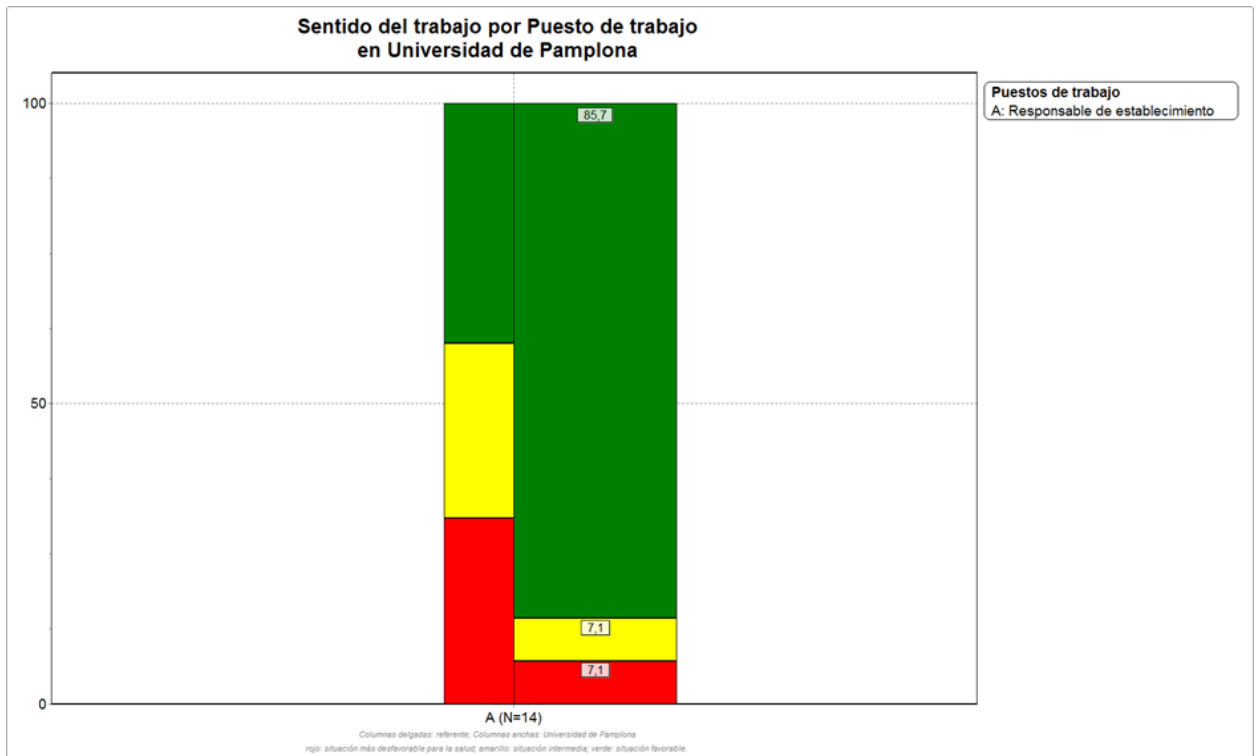
definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita afrontar las exigencias.

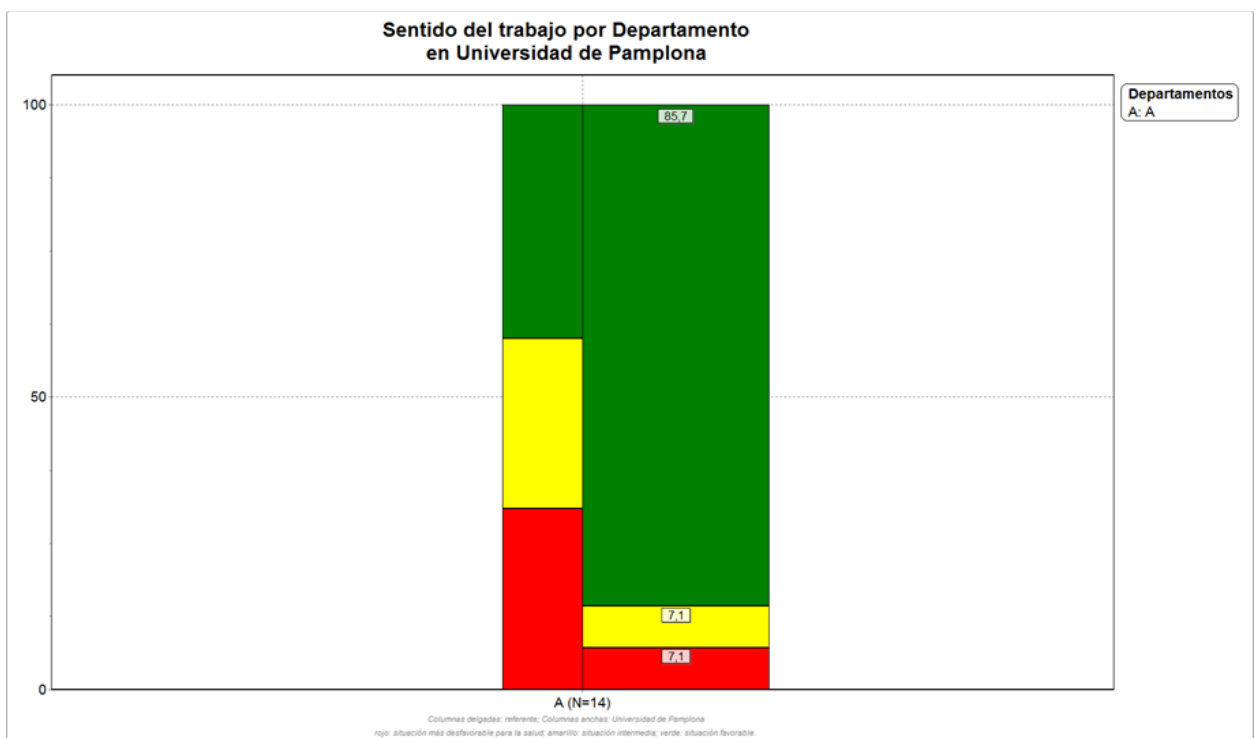
prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 85,7% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	92,0 [N=23]	8,0 [N=2]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	92,0 [N=23]	4,0 [N=1]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 43. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas



Gráfica 27 Prevalencia de exposición al sentido de trabajo por puesto de trabajo



Gráfica 28 Prevalencia de exposición al sentido de trabajo por departamento

Claridad de Rol

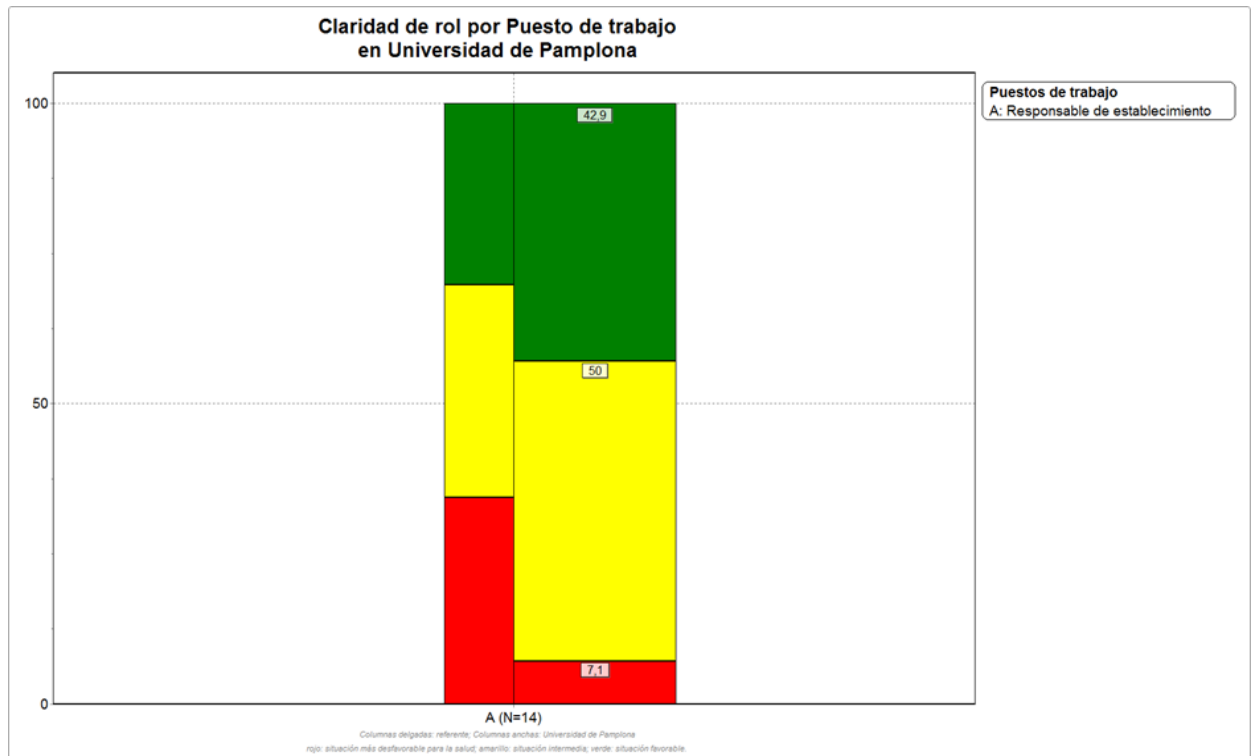
definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

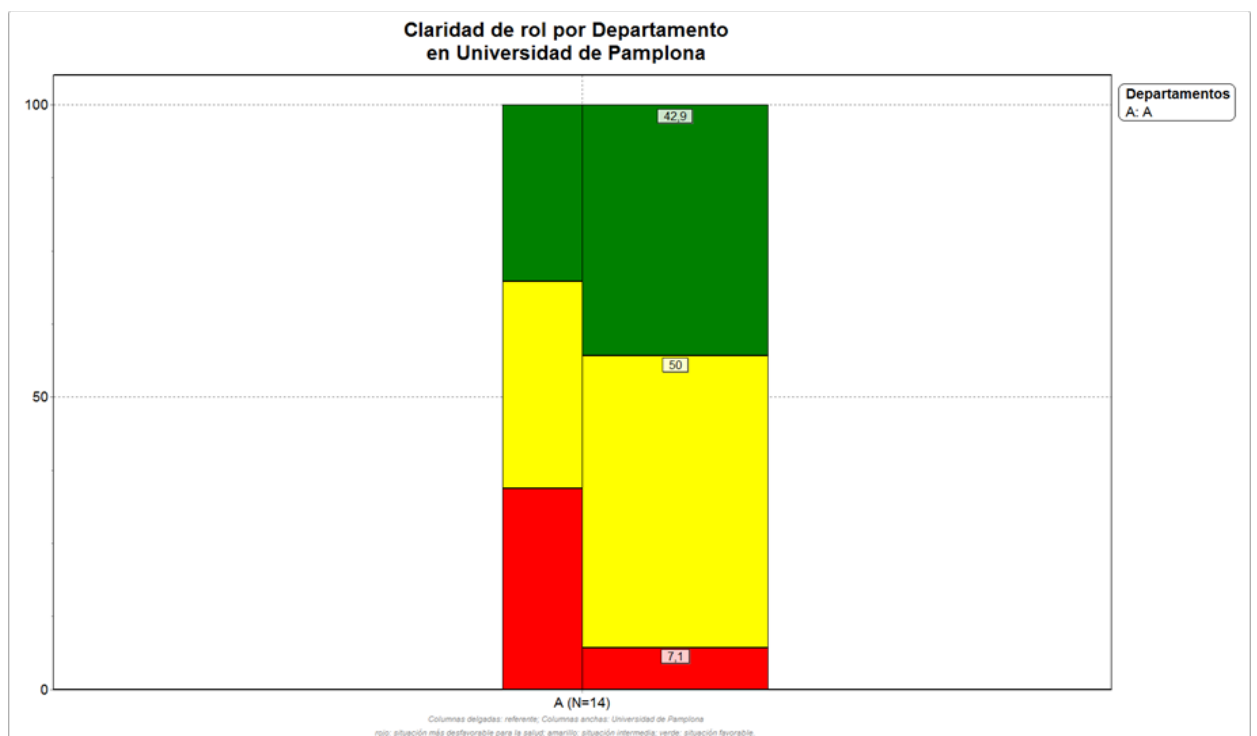
prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 50% a la intermedia y un 42,9% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	84,0 [N=21]	16,0 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	92,0 [N=23]	4,0 [N=1]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	84,0 [N=21]	12,0 [N=3]	4,0 [N=1]	[N=0]

Tabla 44. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la claridad de rol



Gráfica 29 Prevalencia de exposición a la claridad de rol por puesto de trabajo



Gráfica 30 Prevalencia de exposición a la claridad de rol por departamento

Reconocimiento

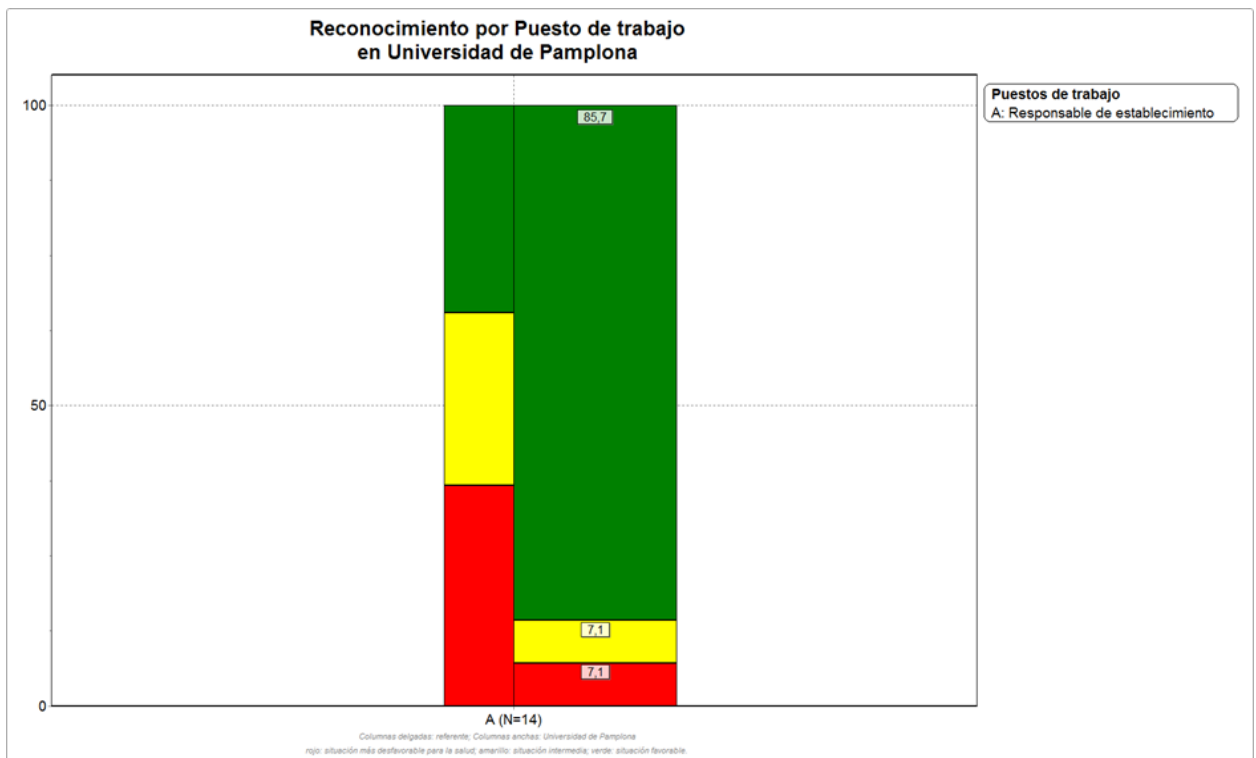
definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

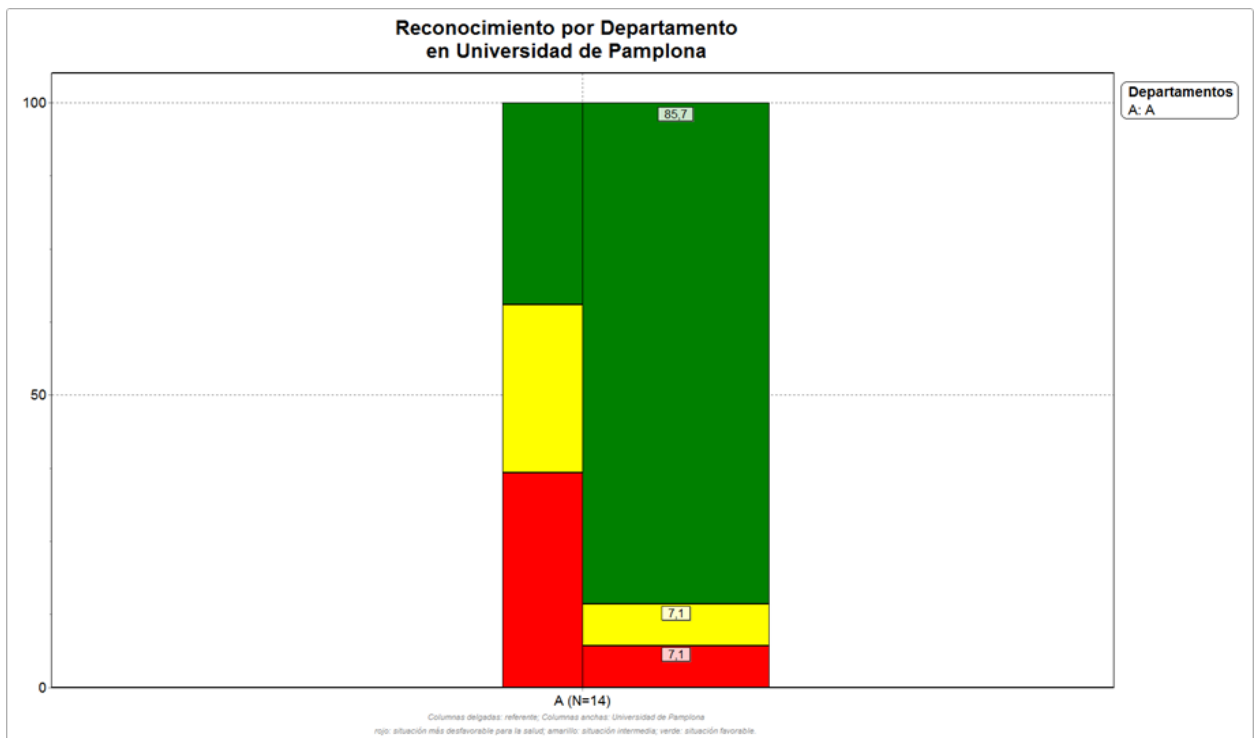
prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 85,7% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	84,0 [N=21]	12,0 [N=3]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	88,0 [N=22]	4,0 [N=1]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	88,0 [N=22]	4,0 [N=1]	8,0 [N=2]	[N=0]

Tabla 45. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al reconocimiento



Gráfica 31 Prevalencia de exposición al reconocimiento por puesto de trabajo



Gráfica 32 Prevalencia de exposición al reconocimiento por departamento

Confianza Vertical

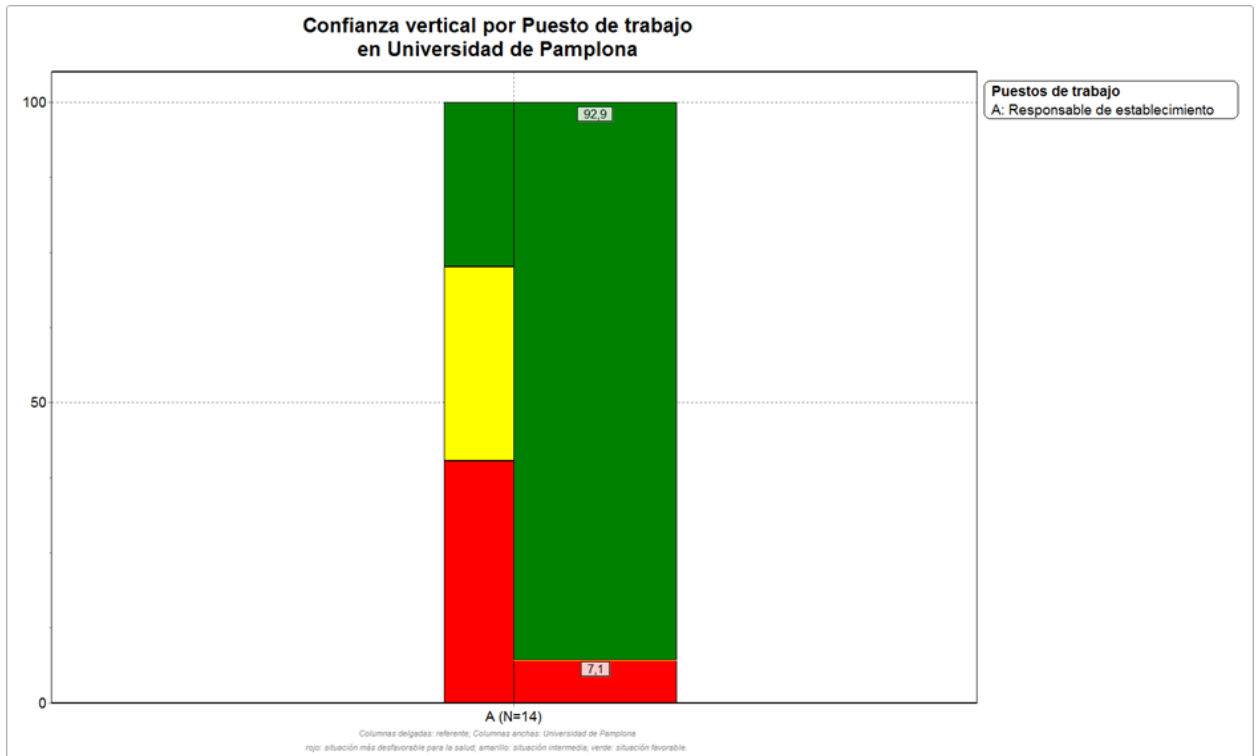
definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

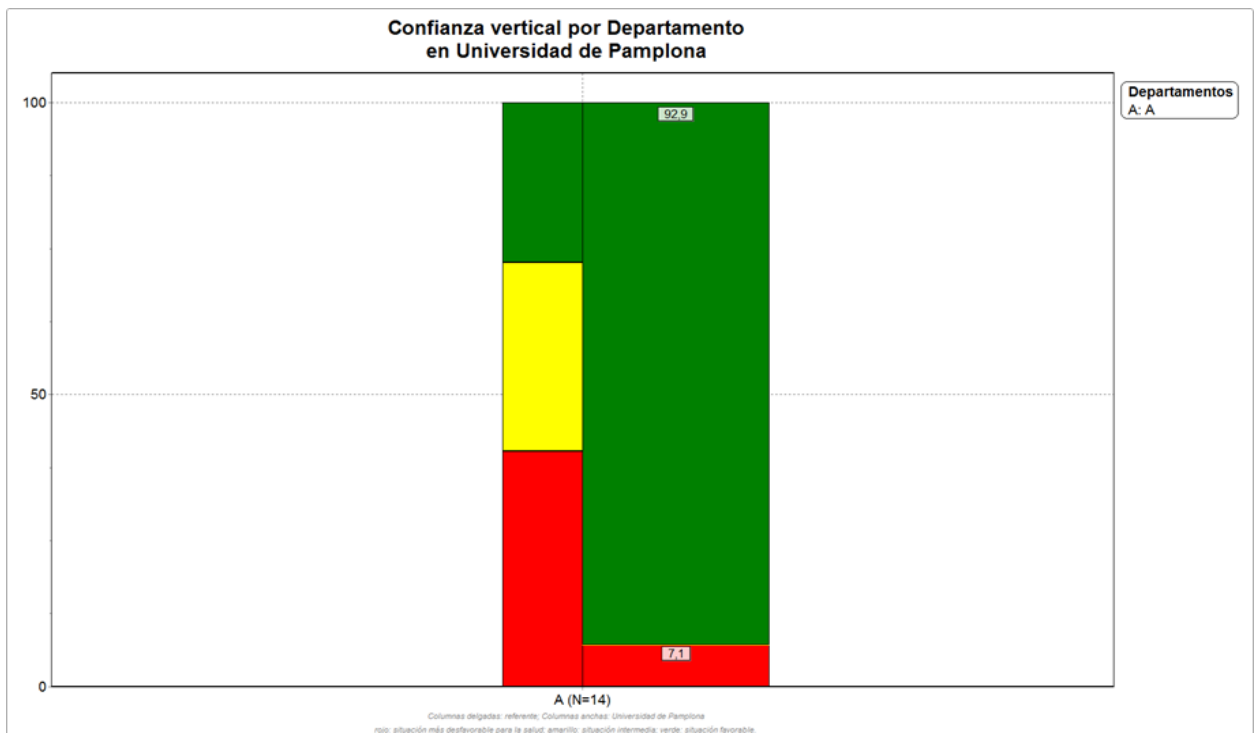
prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 92,9% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	84,0 [N=21]	12,0 [N=3]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	72,0 [N=18]	20,0 [N=5]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	36,0 [N=9]	40,0 [N=10]	24,0 [N=6]	[N=0]

Tabla 46. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la confianza vertical



Gráfica 33 Prevalencia de exposición a la confianza vertical por puesto de trabajo



Gráfica 34 Prevalencia de exposición a la confianza vertical por departamento

Influencia

definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

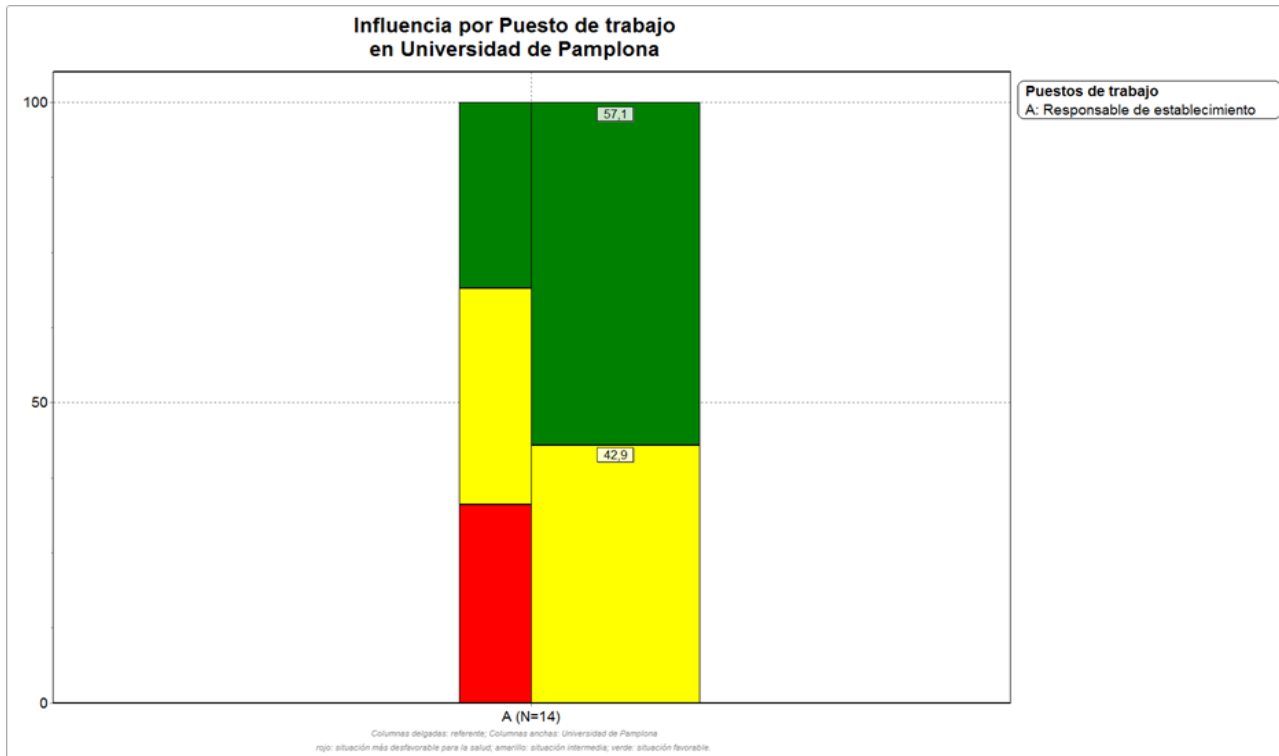
posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un 42,9% a la intermedia y un 57,1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

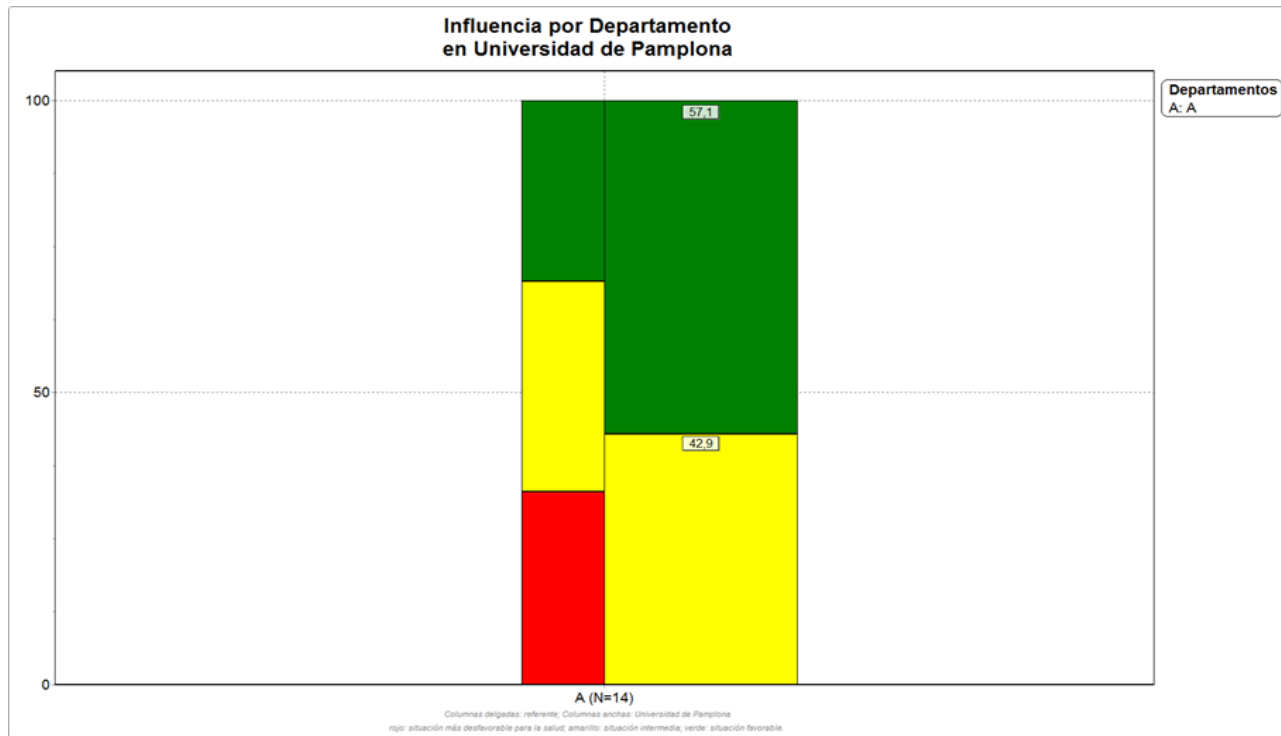
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	40,0 [N=10]	48,0 [N=12]	12,0 [N=3]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	32,0 [N=8]	56,0 [N=14]	12,0 [N=3]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	60,0 [N=15]	36,0 [N=9]	4,0 [N=1]	[N=0]

¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	60,0 [N=15]	32,0 [N=8]	8,0 [N=2]	[N=0]
---	----------------	---------------	-----------	-------

Tabla 47. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la influencia



Gráfica 35 Prevalencia de exposición a la influenza por puesto de trabajo



Gráfica 36 Prevalencia de exposición a la influenza por departamento

Posibilidades de Desarrollo

definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

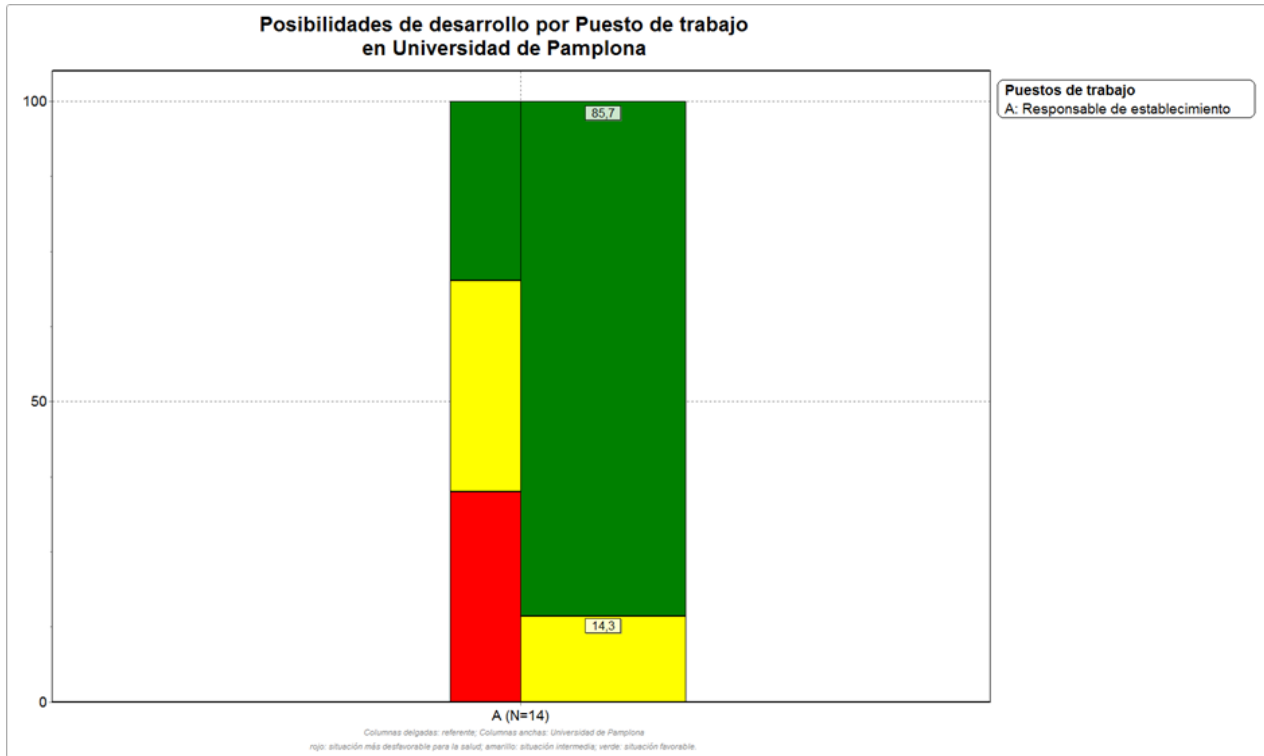
posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadoras de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona está expuesta a la situación más desfavorable, un

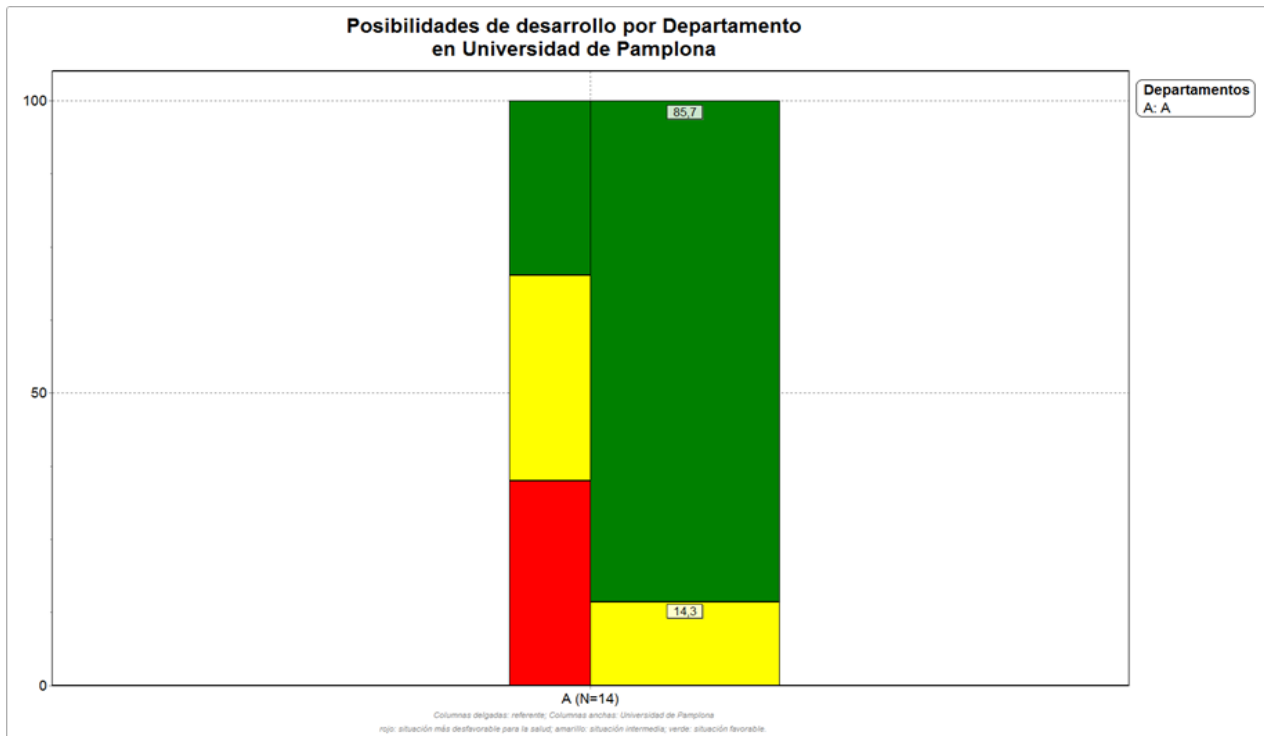
14,3% a la intermedia y un 85,7% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	68,0 [N=17]	28,0 [N=7]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	84,0 [N=21]	16,0 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 48. Distribución de frecuencias de respuestas a las preguntas asociadas a las posibilidades de desarrollo



Gráfica 37 Prevalencia de exposición a las posibilidades de desarrollo por puesto de trabajo



Gráfica 38 Prevalencia de exposición a las posibilidades de desarrollo por departamento

Discusión

La presente investigación titulada “Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias” se realiza mediante un enfoque cuantitativo, identificando la frecuencia del estrés y los riesgos psicosociales a los que se exponen las docentes por la exposición al factor de doble presencia. De acuerdo a esto, se destaca lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014) frente a la investigación cuantitativa, la cual es descrita como:

“un proceso cuidadoso, metódico y empírico en su esfuerzo para generar conocimiento. Este enfoque es secuencial y probatorio. Este, parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”.

A su vez, la pregunta de investigación planteada fue, ¿Cuál es la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres de la facultad de salud?, siendo explicada y dándole respuesta a la misma, a través de la aplicación del instrumento “CoPsoQ Ista 21”, con el fin de establecer la relación entre el estrés y los riesgos psicosociales como respuestas relacionadas con la dimensión de doble presencia, guardando la particularidad de la labor docente en las mujeres de la facultad de salud, evidenciando características de éste trabajo y sus exigencias.

Para Mejía (2011) se conceptualiza el estrés como un proceso en el que los eventos ambientales o estresores, ponen en riesgo el bienestar del organismo; el proceso de adaptación a los estresores es una actividad cotidiana, en ocasiones, los cambios son menores y es posible adaptarse a ellos sin problema, incluso sin conciencia, en otras ocasiones los cambios pueden ser severos y claramente amenazadores. El estrés laboral por su parte, afecta negativamente a la salud

psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

De acuerdo a los resultados expuestos y la teoría que soporta este estudio es pertinente aclarar que las respuestas obtenidas en la investigación realizada son congruentes con el fundamento teórico descrito, acerca del estrés, el riesgo psicosocial y la doble presencia, siendo éstas variables relacionadas con el desempeño de la labor docentes en mujeres. A continuación, se analizan los resultados cuantitativos del instrumento CoPsoQ Ista 21, en la población de docentes mujeres de la facultad de salud.

Orlando Urdaneta (2007) explica que la mujer desde su biología está expuesta a episodios estresantes, de acuerdo a las situaciones relacionadas con roles impuestos por el género y exigencias del entorno laboral, se explica que dentro de las actividades laborales se muestran diferentes síntomas físicos y psicológicos que evidencian el riesgo de desarrollo de patologías como el estrés y sus signos en el organismo de quien lo padece, entre ellos se encuentran los problemas digestivos y el riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como la hipertensión, irritabilidad, tensión psicológica y timidez.

Todos estos signos y síntomas son llamados de alerta para las trabajadoras, al igual que para las organizaciones a las que estas pertenecen, ya que la salud de los empleados revela, la calidad de atención prestada al bienestar general de, en este caso, las docentes de la facultad de salud. Por otra parte, se menciona que la mujer adopta roles determinados de forma cultural y social a su género y expresión del mismo, entre ellos resaltan los relacionados con el cuidado materno y social en actividades como la docencia y otros de tipo reproductivo.

Es así como la mujer trabajadora, pierde la homeóstasis psicológica y se ve inmersa en situaciones que evidencian el desgaste físico y mental que le supone la

carga laboral y familiar. Por todo esto se explican diferentes características que son normalizadas como propias del comportamiento femenino, y no como un riesgo inminente para la salud en general de las trabajadoras. Entre estos riesgos observables resaltan alteraciones en la conducta oral, manifestándose de acuerdo a Urdaneta (2007) en “cantaleta”, consumo exagerado de alimento, y uso excesivo del teléfono.

Igualmente se mencionan alteraciones ligadas al comportamiento social, manteniendo un estado de tensión permanente que limita el desarrollo satisfactorio en el establecimiento de vínculos interpersonales y mantenimiento de los mismos, haciendo referencia a las relaciones de pareja sentimental, sexual, familia, hijos, amigos y/o compañeros de trabajo. El deterioro en éstos vínculos se deriva del comportamiento a veces tímido y otras veces agresivo de la mujer, Villamizar, Padilla, & Mogollón, (2015), explican cómo el trabajo académico llega a producir malestar físico y psíquico, aludiendo a factores que contribuyen a éste deterioro tales como las relaciones hostiles y competitivas que el trabajo docente impone en la relaciones de colegaje.

A su vez, se explica que el deterioro social en el entorno laboral no se limita únicamente al malestar, sino que genera quiebres en éstas relaciones, generando así reacciones relacionadas a la negación frente al desgaste laboral, hasta el refugio en las creencias religiosas y/o consumo de alcohol y drogas. Por otra parte, menciona que la docencia, es considerada como una profesión altamente estresante debido a las interacciones sociales propias de éste trabajo, exigiendo esfuerzos adicionales en regulación emocional propia, de sus estudiantes, padres y compañeros de trabajo.

Igualmente Villamizar, Padilla, & Mogollón, (2015) refieren que el ejercicio de la docencia en Colombia, es por si mismo un factor de riesgo, el cual predispone al desarrollo de patologías tales como hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastro intestinales y cardiovasculares, adicional a esto se exponen problemas físicos posturales, otros por uso excesivo de la voz, por uso intensivo de recursos tecnológicos como la computadora, exposición a agentes físicos y químicos.

Por otra parte, se evidencia en los resultados el alto nivel de riesgo al que están expuestas las docentes participantes en la muestra de la investigación, este riesgo se soporta con los altos porcentajes de exposición a los riesgos psicosociales que se exponen en las gráficas, éstas son respuestas directas a cuestiones propias del manejo emocional, siendo una de sus características el “esconder emociones” o manejarlas en las aulas y escenarios de trabajo con estudiantes y comunidades. Igualmente se observa el nivel de riesgo asociado al entorno familiar y relaciones en general, debido a limitación en tiempo para el equilibrio entre las tareas correspondientes a cada entorno. Es importante mencionar que éstos dos escenarios suponen exigencias en las cuales la mujer se desempeña de acuerdo a su rol, y en este desempeño se evidencia el desgaste físico y psicológico que produce.

Cabe resaltar que la incorporación de la mujer al campo laboral se ha incrementado en los últimos años y seguirá aumentando, por lo que el riesgo psicosocial denominado doble presencia tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres. Por lo que su estudio se vuelve fundamental, para el trabajo preventivo y de intervención en riesgo psicosocial.

Finalmente se afirma la relación directa entre las tres variables de la investigación, siendo el estrés y el riesgo psicosocial una consecuencia de la doble presencia en la cual se desarrollan las docentes de la facultad de salud, siendo éstas una alarma para la intervención preventiva por parte de la Universidad de Pamplona y sus respectivas dependencias.

Conclusiones

Este proyecto de investigación realizado desde el área de la Psicología organizacional, enfocada en identificar la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes femeninas de la facultad de salud, concluye lo siguiente:

En primera medida cabe resaltar que las conclusiones de este estudio están enmarcadas a dar respuesta a los objetivos planteados, además de la pregunta problema, así se realizara una breve descripción de la investigación. Primero, la metodología que se implementó en esta investigación fue de tipo cuantitativo, realizando la aplicación del instrumento Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS – 21 (CoPsoQ) este instrumento se dirigió específicamente a mujeres docentes de planta y tiempo completo ocasional de la Facultad de Salud, realizando el análisis de veinte dimensiones psicosociales dentro de la cuales se encuentran: Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales exigencia de esconder emociones doble presencia y demás.

A su vez, el primer objetivo planteado para esta investigación consiste en determinar la prevalencia del estrés y el riesgo psicosocial doble presencia en las docentes femeninas de la facultad de salud, de acuerdo a esto se puede confirmar que las participantes de esta investigación mantienen un alto nivel de estrés en relación con el nivel de riesgo obtenido en los resultados cuantitativos, ya que éstos están ligados a la exigencia emocional y física que demanda el entorno académico para las docentes universitarias, teniendo en cuenta factores asociados a las relaciones interpersonales dentro y fuera del contexto laboral.

El segundo objetivo tiene como énfasis analizar cómo afecta la doble presencia a las docentes femeninas de la Facultad de Salud en su contexto laboral y familiar, a lo cual se concluye que, sí existe una afectación de la doble presencia en los contextos mencionados anteriormente, debido a las exigencias cuantitativas del ámbito laboral,

como la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo, con el bajo nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, no poder controlar los horarios o días laborables que son incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social y familiar, impidiéndole a la mujer desempeñarse correctamente en cada uno de los contextos.

De acuerdo a lo anterior, como tercer objetivo se planteó clasificar los niveles de riesgo psicosocial por doble presencia de las docentes femeninas de la Facultad de Salud, a lo que como resultado se obtuvo una prevalencia de exposición de un 71,4% de las trabajadoras de esta Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona clasificándola como la situación más desfavorable, de este modo, se afirma el alto riesgo al que está expuesta la población con lo que respecta a la doble presencia.

Por otra parte, se explica la presencia de síntomas de estrés, de acuerdo a sus signos y características, siendo estos evidenciables en las respuestas fisiológicas y psicológicas de las mujeres en función de las tareas realizadas, adicional a esto, se expone la relación directa entre la labor docente como riesgo psicosocial, el cual supone la interacción social constante dentro del espacio de trabajo; por otra parte estas relaciones se extienden a las interacciones familiares y las presiones que éstas general al contar con tareas propias de la docencia en espacios del hogar.

Finalmente dando respuesta al objetivo de proponer estrategias psicoeducativas de generación de ambientes laborales saludables como condicionante para la humanización del trabajo y la familia, se crea la ruta de acción preventiva ¿Qué hacer si colapsas? dirigida a la Facultad de Salud y la comunidad universitaria que permita la sensibilización y mitigación de la problemática. a través de la concientización diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales y el estrés generados por el factor doble presencia.

Recomendaciones

A continuación, se establecen las recomendaciones a partir de esta investigación sobre Estrés y Riesgo Psicosocial por Doble Presencia en Docentes Universitarias se debe enfatizar el papel del psicólogo en la sensibilización y psicoeducación que van enfocados no solamente a nivel individual sino también a nivel grupal.

Se sugiere la implementación de la ruta de acción propuesta como producto de la presente investigación, teniendo en cuenta las alertas tempranas que se sugieren en la misma, como conductas observables y síntomas que se pueden evidenciar; para esto, es de vital importancia la sensibilización frente al tema por parte de programas competentes para su abordaje preventivo, entre estos se sugiere la participación del PAT “Programa de acompañamiento al trabajo” y personal responsable del capital humano de la universidad. Es importante tener en cuenta que para mitigar esta problemática es necesario realizar campañas de concientización, psicoeducación a la población en general, trabajando con todas las dependencias que conforman la Universidad de Pamplona.

Adicional a esto se recomienda, un abordaje preventivo a través la revisión en la implementación de políticas laborales actuales, realizando campañas de promoción de las mismas dentro del personal administrativo y docente, interviniendo a partir de la sensibilización hasta la revisión de propuestas elaboradas por los estudiantes de la Universidad de Pamplona, como el presente estudio.

A su vez, se sugiere una futura ampliación de éste estudio, abordando amplitud de población, desde otras facultades de la Universidad de Pamplona, hasta la población masculina permitiendo hallazgos comparativos frente al desarrollo de estrés en hombres y mujeres que ejercen la docencia.

Por otra parte se recomienda el análisis de otras variables que no se tomaron en cuenta de acuerdo a las características de la investigación, aportando con esto a la inclusión de géneros no binarios y poblaciones específicas que puedan enriquecer el aporte a la investigación inclusiva en entornos académicos.

Fases del Procedimiento del Proyecto

Fase I Elaboración Anteproyecto.

Se realizó por medio de la construcción del título, formulación del problema, justificación, objetivos, referentes conceptuales y legales permitiendo conocer y profundizar más acerca del tema finalizando con el diseño metodológico.

Fase II Aplicación de Instrumentos

Se realizará la aplicación de la prueba psicológica llamada CoPsoQ-Istas 21, en su versión para organizaciones medianas y grandes con 25 o más trabajadores, la cual aborda la evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo la doble presencia.

Fase III Análisis De Resultados.

El respectivo análisis de la información recolectada con la aplicación de la prueba psicológica se va a realizar mediante la utilización del software de análisis predictivos IBM - Software SPSS versión 27.

Fase IV Conclusiones y Recomendaciones

Al finalizar la elaboración del ante proyecto, aplicación de instrumentos y realizar e respectivo análisis de los datos obtenidos se establecerán conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos, general y específicos planteados al inicio de la

investigación, con el fin de comprobar su cumplimiento y determinar recomendaciones que complementen de forma consecuente a elaborar estrategias preventivas dentro del entorno laboral de las docentes mujeres de la Facultad de Salud.

Cronograma de Actividades

Tabla 49. Cronograma de Actividades

PROCESO	JULIO				AGOSTO				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SEMANAS																
FASE I ELABORACIÓN ANTEPROYECTO																
FASE II CONSTRUCCIÓN VALIDACION DE TECNICAS																
FASE III APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS																
FASE IV ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS																

Referentes Bibliográficos

- Acosta, R. A. C; Jiménez R.L.K; Pulido, E. G; Redondo M. M. P (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Andrade, M. L. (29 de Junio de 2018). *Prevencionar*. Obtenido de <http://prevencionar.com.co/2018/06/29/riesgos-psicosociales-en-la-poblacion-colombiana-revision/>
- Asier Rivera (Productor). (2013). Preguntas a la Psicología, Es la Noche de Cesar [Programa de Televisión]. De [http:// www.psicologayvida.blogspot.com/](http://www.psicologayvida.blogspot.com/)
- Afzal, S., Din, M., & Qureshi, I. A. (2018, June 30). Comparing the Stress Level of Teachers at Public and Private Universities in Pakistan. *Journal of Educational Research*, 21(1), 106. Retrieved from <http://unipamplona.basesdedatosezproxy.com:2119/apps/doc/A551007298/GPS?u=pamplona&sid=GPS&xid=193c7fb8>
- Alfonso, G. A. B., González G. M., & Alfonso A. C. (2016). El estrés en mujeres de la Facultad de Ciencias Pedagógicas de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 12(54). Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/335>
- Anconatani, C. V. (2017). El rol de la mujer en el sistema educativo. *Proyecto escuela*. Recuperado de <http://proyectoescuela.com.ar/el-rol-de-la-mujer-en-el-sistema-educativo/>
- Antolines, M. (2015). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores administrativos de la ladrillera Sigma Ltda Cúcuta*, Universidad de Pamplona, Colombia

- Arenas, V. & Camargo, C. (2018). *La influencia del estrés en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores del Instituto Superior Rural ISER*, Universidad de Pamplona, Colombia.
- Borrego, P. (2017, 9 de octubre). Estrés. Parte 2: Sufro estrés ¿es un trastorno? Tipos de estrés. Psicodifusion. Recuperado de <https://www.psicodifusion.es/estres-tipos-patologia-psicodifusion/>
- Burns, A., Lovich, R., Maxwell, J., & Shapiro, K. (Octubre de 2015). *Donde no hay doctor para mujeres: Un manual para la salud de la mujer*. California, Estados Unidos.
- Cadavid Buitrago, M. A., Rojas Hurtado, M. Y., & Palacio Pérez, L. G. (2017). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en personal asistencial que labora en servicios de urgencias, cirugía y unidad de cuidados intensivos de una clínica de alta complejidad de la ciudad de Medellín.
- Caine, Sluga, Género e historia: mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920, (22).
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social. *Revista Prolegómenos- Derechos y Valores*, 162.
- Chávez, C.R. (2017). El rol de la madre en el siglo 21. *Viceversa magazine*. Recuperado de <https://www.viceversa-mag.com/rol-la-madre-siglo-21/>
- Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, Je-Kang Du. (2019). Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center, *Journal of Dental Sciences*, ISSN 1991-7902, <https://doi.org/10.1016/j.jds.2019.01.006>. (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1991790218309711>)
- Cobos- Sanchiz, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, P. M., & Martín, M. C. (2017). Riesgos Psicosociales, Trabajo Docente y Salud. *Libro de Actas del II Congreso*

Internacional Salud Laboral: Aspectos Sociales de Prevención (pág. 234). Mar del Plata, Argentina: OCTAEDRO, S.L.

Fagundo, P. M. (2017) Rol de madre y mujer trabajadora: un asunto para pensarlo siempre. *Radio ángulo sistema informativo de la radio Holguín*. Recuperado de <http://www.radioangulo.cu/el-psiquiatra-y-tu/17172-rol-de-madre-y-mujer-trabajadora-un-asunto-para-pensarlo-siempre>

Fernández, L.V. (2017). Estrés laboral. *Revista de salud y bienestar*. Recuperado de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/sintomas-de-estres-laboral-y-consecuencias>

Fernández H, Solari G, (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Cienc Trab.* Sep-Dic; 19 [60]: 194-199).

Frontera Dermatológica, Revista Semanal, 2007, (3)

Galavis, N. (2014). Inclusión de la mujer en el mercado laboral colombiano: ¿Qué lo permitió? *Supuestos revista económica*. Recuperado de <http://revistasupuestos.com/desarrollo/2015/9/23/inclusin-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-colombiano-qu-lo-permit>

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.

García, M.C, & Gil, L.M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (019), 11-30.

García, P. (Febrero de 2015). Obtenido de <https://isepclinic.es/blog/articulo-isep-clinic-psi-que-sana-proteccion/>

García Villanueva, Jorge, Ávila Rodríguez, Diocelina, Vargas Pérez, Martha Karina, & Hernández Ramírez, Claudia Ivonne. (2015). Acerca de la feminización de

profesiones. Caso: la docencia en preescolar en la Ciudad de México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(42), 129-151. Recuperado en 28 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362015000200129&lng=es&tlng=es

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: Diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 173- 182.

Gil, P. R. (2015). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 238-239.

González, J. A., Quecan, S. A. G., & Loaiza, N. Q. (2017). Las madres y su rol educador: una experiencia de cambio desde la educación popular. *Infancias Imágenes*, 16(1), 25-42.

Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.

La tercera revolución de la modernidad. La revolución reproductiva, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* N.º 122, 2008, pp. 89-118, pág. 109-114.

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72.

Londoño, C. (2018). La reivindicación de la profesión docente y el rol de la mujer en este proceso. *Elige educar*. Recuperado de <https://eligeeducar.cl/la-reivindicacion-la-profesion-docente-rol-la-mujer-este-proceso>

López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51.

Luca, Sánchez, Pérez y Leija (2004) Alternativas en Psicología, *Revista Semestral*, 2015, (36)

- Marengo, A. D., & Ávila, J. H. (10 de Noviembre de 2015). *SciELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>
- Mayorga Carrillo, T. S. (2017). El impacto de la doble presencia en las relaciones familiares de las mujeres del área de talento humano de una institución pública de Quito (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2017).
- Mejía (2011) Alternativas en Psicología, Revista Semestral, 2015, (37).
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. Recuperado de <https://goo.gl/xiRwva>
- Muñoz, G.P. (2018). Estrés en la mujer: síntomas, causas y datos. *Blog de nascia*. Recuperado de <https://www.nascia.com/estres-mujer/>
- OMS. (2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- OMS. (30 de Maro de 2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Ospina, S. A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo*, Universidad Católica, Bogotá, Colombia.
- Pérez, H. D. J. G., Vergel, M., & Vergel, C. S. G. (2018). Modelo estructural para evaluar el estrés en profesionales que orientan a la niñez en programas de formación inclusiva. [Structural model to evaluate stress in professionals who guide children in inclusive training programs]. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(2), 120.

- Ramírez, A. (2015). Solo hay una mujer por cada nueve hombres en cargos altos. El Tiempo. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15526840>
- Ramos-Lira, Luciana. (2014). ¿Por qué hablar de género y salud mental? *Salud mental*, 37(4), 275-281. Recuperado en 09 de junio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000400001&lng=es&tlng=es
- Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20.
- Rodríguez, C. D. (2018). Enfermedades que puede causar el estrés. *La república*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/estas-son-algunas-de-las-enfermedades-que-puede-causar-el-estres-laboral-2758193>
- Sabater, V. (2019). ¿Cómo afecta el estrés en las mujeres? *Mejor con salud*. Recuperado de <https://mejorconsalud.com/como-afecta-el-estres-a-las-mujeres/>
- Segura, R.M. (2015). El efecto de los factores estresantes en las mujeres. Alternativas en Psicología. Recuperado de <https://alternativas.me/attachments/article/89/3%20%20El%20efecto%20de%20los%20factores%20estresantes%20en%20las%20mujeres.pdf>
- Serban, G.(Ed). (1976). *Psychopathology of Human Adaptation*. New York, Estados Unidos: Editorial: Springer Science Bussines Media
- Tortella-Feliu, Miquel, Baños, Rosa M., Barrantes, Neus, Botella, Cristina, Fernández-Aranda, Fernando, García-Campayo, Javier, García-Palacios, Azucena, Hervás, Gonzalo, Jiménez-Murcia, Susana, Montorio, Ignacio, Soler, Joaquim, Quero, Soledad, Valiente, M. Carmen, & Vázquez, Carmelo. (2016). Retos de la investigación psicológica en salud mental. *Clínica y Salud*, 27(1), 37-43. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.02.001>

- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., Garcia, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial, en el trabajo de docentes universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 67-74.
- Urdaneta. (2007). El síndrome de la mujer trabajadora en la sociedad de hoy. En *Psicología organizacional: Aplicada a la gestión del talento humano* (506 - 519). Bogotá D.C: 3R Editores.
- Vargas, G. K. V., Martin, J. L. Z., & Martinez, J. A. C. (2016). *Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la salud y el desempeño laboral en la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano de Bogotá Colombia*. Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. Corporacion CIMTED Nit: 811043395-0 Cuidado de la Edición: Juliana Escobar Gómez, 522.
- Villamizar, D., Padilla, S., & Mogollón, O. (2015). Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5526135>.

Apéndices

Apéndice A. Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARTICIPANTE

Yo _____
 identificado(a) con C.C. _____ manifiesto que: He recibido toda la información necesaria de forma confidencial, clara, comprensible y satisfactoria sobre la naturaleza y propósito de los objetivos, procedimientos, temporalidad y horario de la aplicación del instrumento CoPsoQ Ista 21.

Declaro que:

1. Participo de esta aplicación de manera voluntaria con el fin de evaluar riesgos psicosociales en mi labor como docente y en mi entorno de hogar.
2. Soy informado de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines académicos, como lo establece el artículo 30 de la Ley 1090 del 06 de Septiembre del 2006 en el cual se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones: *“Los registros de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas en medios escritos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, si son conservados durante cierto tiempo, lo serán bajo la responsabilidad personal del Psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.”*

Por lo que autorizo a María Alejandra Montoya Franco y María Ximena Moya Ruiz, para realizar la respectiva aplicación del instrumento CoPsoQ- Ista 21 en _____ el día ____ / ____ de 2019.

Nombres y apellidos	Identificación	Firma

Apéndice B. Cuadernillo de Aplicación, Instrumento CoPsoQ Iistas 21, versión media



CoPsoQ Iistas 21

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

--	--

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Universidad de Pamplona y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Facultad de Salud

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Docente

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior

- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Universidad de Pamplona?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Universidad de Pamplona?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo

10) Desde que entraste en Universidad de Pamplona ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Universidad de Pamplona?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? 1 2 3 4 5

f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? 1 2 3 4 5

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Apéndice C. Ruta de Acción Preventiva

¿Y SI COLAPSAS, QUÉ HACES?

1 ¿CÓMO IDENTIFICAR QUE ESTÁS COLAPSANDO?

- Te duele la cabeza.
- Te enojas fácilmente.
- Hablas mucho.
- Comes en exceso.
- ¡No tienes tiempo!
- Tienes olvidos frecuentes.
- Te agitas fácilmente.

FIGURA 1. Persona-Trabajo

2 CONSECUENCIAS

FIGURA 2. Precaución

1. Desgaste físico y psicológico.
2. Problemas de pareja.
3. Dificultades para ordenar tu tiempo.
4. Problemas digestivos.
5. Defensas bajas.
6. Ansiedad.
7. Presión arterial alta.

3 ¿QUÉ HACER?

¡Toma más agua!
hidrata tu cuerpo
y oxigena tu cerebro.

¡Respira profundo!
saca tiempo para cuidarte.

Sal y comparte
Con tus amigos

Buscar ayuda
en salud mental.

Reorganizar las ideas
en familia y pareja.

Organizar tu tiempo
en el trabajo.

FIGURA 3. Idea

INVESTIGADORAS PRINCIPALES
 María Alejandra Montoya Franco
 María Ximena Moya Ruiz

INVESTIGACIÓN
 Estrés y Riesgo Psicosocial por Doble
 Presencia en Docentes Universitarias

COINVESTIGADORA
 Claudia Patricia Pozada Benedetti

FIGURA 1, FIGURA 2, FIGURA 3. Figuras obtenidas en el banco de vectores de dominio público, <https://www.freepik.es/home>.