

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE TIEMPO
COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL
GIRARDOT DURANTE EL PERIODO ACADÉMICO DEL AÑO 2016.**

AMANDA ORTIZ DONCEL

**Trabajo final para optar por el título de Magíster en Salud mental
comunitaria**

**JOSÉ A POSADA VILLA.
ASESOR METODOLOGICO**

**EDGAR CARTAGENA TORRES
TUTOR EXTERNO**

**UNIVERSIDAD EL BOSQUE
FACULTAD DE ENFERMERÍA
MAESTRÍA EN SALUD MENTAL COMUNITARIA.**

BOGOTÁ

2016

CONTENIDO

	Pág.
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
2. ANTECEDENTES	11
3. JUSTIFICACIÓN	15
4. OBJETIVOS	18
4.1 OBJETIVO GENERAL	18
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
5. PROPÓSITOS – IMPACTOS ESPERADOS.....	19
5.1 RELEVANCIA CIENTÍFICA	19
5.2 RELEVANCIA PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD	19
5.3 RELEVANCIA PARA LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	20
5.4 RELEVANCIA PARA LAS ORGANIZACIONES DEL ESTADO	20
6. MARCO TEÓRICO	21
6.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	21
6.1.1 Concepto de riesgos psicosociales.	22
6.1.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosociales.	23
6.1.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosociales.	23
6.2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.	24
6.2.1 Concepto de estrategias de afrontamiento.	24
6.2.2 Modelo transaccional del estrés.	25
6.2.3 Estrés y afrontamiento.	26
6.2.4 Estilos y estrategias de afrontamiento.	27

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	30
7.1 MECANISMOS PARA EL CONTROL DE SESGOS.....	33
8. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	34
8.1 TIPO DE ESTUDIO.....	34
8.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	34
8.3 VARIABLES	35
8.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
8.5 INSTRUMENTOS	36
8.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	39
9.1 CARACTERIZACION SOCIO-DEMOFIGURA	39
9.2 CARACTERIZACION LABORAL	44
9.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT.	48
9.4 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO UTILIZADAS POR LOS DOCENTES EXPUESTOS AL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT.	59
10. DISCUSIÓN.....	65
11. CONCLUSIONES Y RECOMENACIONES.....	69
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	78

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Dominios intralaborales y puntaje total del riesgo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.	48
Tabla 2. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.....	49
Tabla 3. Dominio Control sobre el trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.	50
Tabla 4. Dominio Demandas del trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.....	51
Tabla 5. Dominio Recompensas en los docentes encuestados de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.	52

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución por sexo y rango de edad.	39
Figura 2. Distribución porcentual por estado civil.....	40
Figura 3. Distribución porcentual nivel de escolaridad.....	40
Figura 4. Distribución porcentual por procedencia.....	41
Figura 5. Distribución porcentual por lugar de residencia	41
Figura 6. Distribución porcentual por profesión y cargo.	42
Figura 7. Distribución porcentual por estrato socioeconómico y número de personas a cargo.	43
Figura 8. Distribución porcentual por tipo de contratación y antigüedad en el cargo.....	44
Figura 9. Distribución porcentual por programa académico y tipo de contratación .	45
Figura 10. Distribución porcentual por antigüedad de los docentes frente a los Programas académicos	46
Figura 11. Distribución porcentual por nivel de escolaridad de los docentes por Programa académico de la Universidad Cundinamarca Seccional Girardot.....	47
Figura 12. Nivel del riesgo total psicosocial intralaboral de los docentes.	53
Figura 13. Distribución porcentual por sexo de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.	54
Figura 14. Distribución porcentual por estado civil de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.	55
Figura 15. Distribución porcentual por grupo étnico de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.	56
Figura 16. Distribución porcentual por programa académico de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.	57
Figura 17. Distribución porcentual por tiempo de vinculación frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.	58

Figura 18. Frecuencia del uso de estrategias de afrontamiento.....	59
Figura 19. Utilización de las Estrategias de afrontamiento en la solución de problemas por los docentes de la UDEC.....	62
Figura 20. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Apoyo Social en los docentes de la UDEC.	63
Figura 21. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Reacción Agresiva en los docentes de la UDEC.....	64
Figura 22. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Negación en los docentes de la UDEC	64

LISTADO DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Consentimiento Informado Docentes Participantes Universidad Cundinamarca Seccional Girardot.....	79
Anexo 2. Cronograma	82
Anexo 3. Presupuesto.....	83
Anexo 4. Carta aval ético por el comité de ética del programa de enfermería	84

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En muchas ocasiones el desempeño profesional de los docentes universitarios genera un estado de excesiva carga física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas exageradas de un trabajo que cuando se cronifica puede tener repercusiones negativas para la Salud Mental. Los desencadenantes específicos del estrés laboral están ligados al desempeño de una profesión, en este caso a la profesión de docente. Muchos docentes realizan su labor con fatiga, cansancio, irritación o síntomas de depresión; algunos no se sienten involucrados en la institución en la que prestan servicio y otros, superados por el trabajo, se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y de necesidades educativas. (1).

Según Restrepo y López, el trabajador se encuentra expuesto en su contexto laboral a una diversidad de presiones provenientes de sus actividades diarias en el ejercicio de sus funciones, que lo llevan a utilizar sus recursos psicosociales para poder hacerles frente; sin embargo, cuando las presiones externas superan sus posibilidades de afrontamiento aparecen algunos factores como el estrés, la disminución de la actividad laboral y el desinterés (2).

Al respecto, diferentes estudios que se han realizado a nivel mundial y más recientemente en Latinoamérica en los últimos años, muestran unos elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de problemas psicosociales entre la población de docentes convirtiéndose en un problema de salud mental que afecta su desempeño laboral. (3).

Desde esta perspectiva, ha sido claro el interés por estudiar el desgaste laboral (Burnout) debido a sus consecuencias sobre la salud y el bienestar físico y psicológico de las personas y su relación con las estrategias de afrontamiento que ante el estrés se puedan desarrollar para mitigar sus efectos negativos a nivel cognitivo y conductual (4).

El docente universitario, no está exento de presentar alguna alteración psicosocial y verse enfrentado a situaciones de estrés que demanden de su parte la implementación de determinadas estrategias de afrontamiento en las actividades propias de su trabajo y convivencia en la comunidad educativa. Esto debido a que en las instituciones de educación superior los docentes enfrentan nuevas y múltiples exigencias y sobrecargas laborales, que en determinados momentos sobrepasan las capacidades físicas y psicológicas de los académicos, generando malestar y afectando su Salud Mental, al punto que el trabajo puede llegar a percibirse como hostil y demasiado competitivo (5).

Según Terán y Botero (2012) los diferentes cambios y exigencias laborales en los docentes afectan su salud en general, provocando la aparición de niveles altos de estrés, con manifestaciones físicas y de problemas y trastornos mentales, ocasionando pérdida del interés por el trabajo y repercutiendo negativamente en las relaciones laborales y su desempeño en el aula con los estudiantes (6).

La Universidad de Cundinamarca seccional Girardot, como institución pública de Educación Superior tiene como misión la de formar profesionales líderes con alta calidad académica, laboral y humana, con una planta docente cualificada a nivel

profesional y humano para atender las diferentes demandas institucionales de los programas de formación que ofrece la institución (7). Por lo que se deben tener en cuenta las problemáticas existentes en torno a clima organizacional en las instituciones de educación superior, para poder establecer estrategias de promoción y prevención, acordes al contexto que disminuyan los efectos negativos intralaborales que afecten la misión institucional.

Problemáticas que según Leal (2009) están afectando el bienestar psicosocial y el rendimiento laboral de los docentes y que requieren ser abordadas en un análisis más detallado en investigaciones que planteen interrogantes específicos sobre estas problemáticas para poder identificar factores de riesgo que afectan el desempeño de los docentes y su bienestar (8). De igual forma, se hace necesario establecer las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes de tiempo completo en relación a dichas problemáticas organizacionales que afectan su rendimiento y calidad de vida.

Por lo tanto, conociendo los riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes universitarios, y la falta de conocimiento de las estrategias de afrontamiento que se están implementando en la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot por parte de las directivas y los docentes, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de tiempo completo de la Universidad de Cundinamarca, Seccional Girardot?

2. ANTECEDENTES

En la literatura científica consultada con los criterios de búsqueda: Riesgos psicosocial y Estrategias de Afrontamiento, en las bases de datos ProQuest, Scopus, Ebsco y Psycodoc, sobre los riesgos psicosociales y las estrategias de afrontamiento, se encontraron investigaciones en torno al tema como las siguientes:

Puentes, Hernández y Sánchez (9) realizaron una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja a través de un estudio descriptivo comparativo con una muestra de 84 docentes del área urbana y 29 del área rural a través de un cuestionario de factores de riesgo psicosocial, encontrando que los riesgos psicosociales están presentes en un nivel medio y principalmente en docentes del área rural.

Múnera, Sáenz y Cardona (10) a través de un estudio descriptivo, transversal analítico, investigaron los niveles de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes universitarios por medio de un cuestionario de factores de riesgo intralaborales en una muestra de 51 docentes de una facultad de medicina, evidenciando que dominios como liderazgo y demandas del trabajo se encuentran en riesgo alto.

Por su parte, Terán y Botero (11) investigaron los riesgos psicosociales intralaborales en una muestra aleatoria simple de 78 docentes, por medio de un estudio exploratorio descriptivo de tipo mixto a través de un instrumento de riesgos psicosociales y grupos focales, encontrando que diferentes factores como la carga

laboral, las demandas del trabajo y las jornadas laborales no permiten generar pausas activas afectando la calidad de vida y el desempeño laboral de los empleados.

Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (12) realizaron un estudio descriptivo, de corte transversal, realizado en 42 docentes en una facultad de ciencias administrativas, económicas y contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, aplicando el cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), el cuestionario de estrés y la ficha sociodemográfica y ocupacional de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, donde se identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Los dominios: liderazgo/relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9% y el 45,2% respectivamente.

Barbosa , Muñoz, Rueda y Suarez.(13) desarrollaron un estudio en donde determinaron el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, de una universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos, encontrando que el nivel del síndrome es bajo para las categorías de cansancio emocional y despersonalización, y medio para realización personal. Las relaciones estadísticas no fueron significativas para género, antigüedad en el cargo y estrategias de afrontamiento. Se establecieron como estilos de afrontamiento más utilizados: desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva y se

encontró un mayor número de puntajes altos en cansancio emocional y realización profesional en mujeres.

Por otro lado Gismero, Bermejo, Prieto y García (14) analizaron la relación de las estrategias de afrontamiento cognitivo con auto-eficacia y con variables laborales en una muestra de 413 profesores; como variables laborales se evaluaron: titularidad del centro, nivel de enseñanza y utilidad de la formación recibida para afrontar ese tipo de situaciones. La auto-eficacia se evaluó preguntando a los profesores en qué medida se percibían capaces de afrontar cada situación de estrés con éxito. Los resultados indican que los profesores de centros públicos utilizan más las estrategias de Pasividad pesimista y Autorreferencia obsesiva que los de centros privados.

Muñoz y Correa (15) realizaron una investigación transversal correlacional no experimental con una muestra de 120 participantes para identificar a través del inventario de Burnout de Maslach y la escala de estrategias de afrontamiento modificada, la prevalencia de Burnout y su relación con las estrategias de afrontamiento, encontrando que determinadas estrategias se encuentran relacionadas directamente con la capacidad de afrontamiento de determinados estresores como es el caso del Burnout en esta población y se resaltan algunas de esas estrategias como lo son la búsqueda de apoyo social y profesional, búsqueda de alternativas, evitación comportamental y expresión emocional abierta.

Guerrero (16) en su trabajo establecieron diferencias estadísticamente significativas entre cada una de las dimensiones de Burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados

de Burnout, se evidencio que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplea las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Finalmente, Guerrero (17) estudió los modos de afrontamiento al estrés laboral en docentes universitarios por medio de un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional, en una muestra compuesta por 257 docentes, encontrando que los predictores sociodemográficos explican el 15,5% de los modos como se afronta el estrés, los predictores laborales el 8% y los motivacionales el 25,5% de la varianza en los diferentes estilos de afrontamiento.

Partiendo de lo expuesto, se puede evidenciar que el tema de los riesgos psicosociales y las estrategias de afrontamiento han sido investigadas desde diferentes perspectivas metodológicas y con diferentes poblaciones; sin embargo no se han encontrado en la revisión de la literatura investigaciones que relacionen estas variables en un mismo estudio desde ninguna perspectiva metodológica, aunque sí se ha encontrado que los riesgos psicosociales se vienen trabajando en población docente en general y universitaria en forma particular y las estrategias de afrontamiento se han venido trabajando en dicha población pero principalmente asociándolas a otras variables como el síndrome de Burnout y síntomas de depresión y ansiedad.

3. JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones universitarias son definidas por la Ley 30 de 1992 como “aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización” (18) y les corresponde garantizar según la Ley 1108 de 2008 un modelo de bienestar universitario que tenga como propósito generar un ambiente agradable que satisfaga las necesidades en salud, cultura, convivencia, recreación y condiciones económicas y laborales para los diferentes miembros de la comunidad educativa (19).

Entre ellos se encuentran los docentes, que como menciona Segura (20), deben solventar diariamente las dificultades propias de su rol académico en la institución a través de la gestión de diferentes perspectivas como la producción, comunicación, organización, calidad, cooperación y liderazgo. Estos dominios que debe manejar diariamente el docente pueden convertirse en una carga de estrés que supere sus capacidades de afrontamiento en un contexto en el cual los riesgos psicosociales no pueden evitarse, pues hacen parte de toda organización laboral.

Por otra parte, en la literatura existen numerosas investigaciones que se han interesado por comprender las condiciones psicosociales en el trabajo ya que su importancia es una prioridad en salud mental debido a los efectos positivos o negativos que estos puedan acarrear en las personas laboralmente activas (21).

En la Universidad pública presente en Girardot, no existe actualmente ningún estudio o referente diagnóstico en torno al clima organizacional, que dé cuenta de las necesidades existentes en su planta docente, sobre los diferentes riesgos que para su salud mental puedan estar presentes. Por lo que se hace conveniente poder desarrollar la presente investigación, que establezca dichos niveles de riesgo para establecer estrategias de intervención apropiada y acorde a las necesidades del contexto.

Por lo anterior, se hace necesario conocer los riesgos psicosociales intralaborales presentes en los docentes universitarios de una institución pública y las estrategias de afrontamiento que emplean, ya que estos posiblemente pueden estar afectando su salud, teniendo en cuenta que según Gimeno (22) el contexto laboral actual puede generar una carga excesiva de estrés que afecta la salud mental de los trabajadores.

Y teniendo en cuenta que el contexto laboral es un contexto comunitario, el conocimiento de los factores de riesgo intralaborales, son un foco de interés para la salud mental comunitaria y la identificación de indicadores de mayor o menor salud, que pueden ser abordados posteriormente en intervenciones de carácter comunitario dentro del plantel educativo y maximizar de esta forma los beneficios de la interacción social laboral.

Por otra parte, la presente investigación abre las puertas al egresado de la maestría en salud mental comunitaria para entender el contexto laboral universitario, como un entorno comunitario y de esta forma realizar intervenciones e investigaciones en los planteles de educación universitaria, bajo la dinámica propia de la salud mental comunitaria.

Esto exige también investigaciones que den cuenta de las estrategias de afrontamiento que están siendo más utilizadas y los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes en contexto universitario, para poder, de esta forma, llegar a implementar programas de prevención desde la institución para direccionar políticas públicas departamentales y nacionales acordes a sus necesidades y enmarcadas en la normativa legal vigente.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las estrategias de afrontamiento en los docentes de la Universidad Cundinamarca Seccional Girardot.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir socio demográficamente y laboral al personal docente que trabaja en la institución objeto de estudio.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal docente de esa institución.
- Identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal docente de la institución.

5. PROPÓSITOS – IMPACTOS ESPERADOS

5.1 RELEVANCIA CIENTÍFICA

La presente investigación se enmarca dentro de la línea de investigación de salud mental de la Maestría en Salud Mental Comunitaria de la Universidad el Bosque y permite generar nuevo conocimiento sobre la existente de las estrategias de afrontamiento y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en profesionales que trabajan como docentes universitarios y poder así analizar si existen cambios significativos en la salud mental de estos en una universidad pública , dependiendo del tipo de estrategias de afrontamiento empleadas y los factores de riesgo psicosociales encontrados.

5.2 RELEVANCIA PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Los resultados del presente estudio son relevantes para los profesionales del área de la salud, ya que permiten conocer cuáles son las estrategias de afrontamiento ante el estrés y su relación con la factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes actualmente en la comunidad de docentes que laboran en una universidad de Cundinamarca para identificar aquellos factores que afectan la salud mental de los docentes de tiempo completo y así poder de esta forma establecer y generar propuestas teóricas y de intervención desde su quehacer profesional en el campo disciplinar en el que se desempeñan.

5.3 RELEVANCIA PARA LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Al conocer la relación existente entre las estrategias actuales de afrontamiento y factores de riesgo psicosociales intralaborales de los docentes que trabajan en la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot, la investigadora y demás profesionales del área de la salud, podrán generarse nuevas alternativas de prevención de problemas y trastornos mentales que puedan ser implementadas desde el Programa de Enfermería y bienestar universitario con los docentes, reduciéndose de esta forma las posibles consecuencias negativas de unas inapropiadas estrategias de afrontamiento ante el estrés en contexto laboral y aumentando la salud mental de los profesores .

5.4 RELEVANCIA PARA LAS ORGANIZACIONES DEL ESTADO

El conocimiento generado en esta investigación permite a la investigadora y demás entes territoriales, incentivar nuevas políticas públicas que se articulen con la Ley 1616 de 2013 de salud mental existente en el país, para que se preste mayor atención estatal a las problemáticas relacionadas con el estrés y la calidad de vida laboral de los docentes universitarios del país.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

La importancia de estudiar los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones adquiere cada vez más relevancia y más aún, cuando se entiende que un riesgo psicosocial según Gimeno (22) como la existencia de elementos o fenómenos ambientales y humanos que pueden causar daños físicos y mentales y afectar la productividad laboral si no se identifican y manejan sus disparadores.

Para la seccional Girardot de la Universidad de Cundinamarca es muy importante evidenciar los factores de riesgo social relacionado con los docentes, que fenómenos afectan su desempeño laboral y por ende su salud mental; el conocer estos fenómenos permite identificar la problemática, las posibles estrategias de afrontamiento y formular estrategias de prevención.

Las condiciones laborales en la seccional Girardot de la Universidad de Cundinamarca son variadas, la gran mayoría de docentes tienen contratación especial, esto significa que no son de planta, lo cual quiere decir que no existe una estabilidad laboral garantizada; por otro lado es importante el análisis de las condiciones ambientales de la Seccional y su impacto como factor de riesgo psicosocial.

Por lo tanto poder identificar los distintos disparadores de riesgo es un paso importante en toda en la Seccional Girardot de la Universidad de Cundinamarca, con

el fin de mitigar los efectos negativos a la salud mental que puedan traer para el personal de la institución.

6.1.1 Concepto de riesgos psicosociales. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) (23) los factores psicosociales del trabajo se entienden como aquellas características de la organización y el trabajo y su componente emocional que afectan la salud de las personas a nivel físico y psicológico, y para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (24) los factores de riesgo psicosocial son aquellas interacciones entre el empleado y su contexto a través de las percepciones y experiencias que pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción laboral.

Para Gimeno (22) un factor de riesgo psicosocial es entendido como la existencia de elementos o fenómenos en el ambiente y actuar humano que tiene la capacidad potencial de generar daño y depende de la capacidad que se tenga para poder identificar y controlar los elementos potencialmente peligrosos.

En Colombia, según la Resolución 2646 de 2008 (25) los factores de riesgo se definen como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Por lo tanto, no existe una única definición sobre los factores de riesgo psicosociales que dé cuenta de qué son. Sin embargo en todas se puede evidenciar la existencia de referentes que nos permiten decir que un factor de riesgo psicosocial es un estímulo medioambientales en las organizaciones que dependiendo de su

presencia, intensidad y frecuencia, pueden afectar la salud física y psicológica de los trabajadores.

6.1.2 Clasificación de los factores de riesgo psicosociales. La Unión General de trabajadores de Madrid (UGT) (26) generó la clasificación de los factores de riesgo psicosociales en 4 categorías: a. Medio ambiente laboral, constituido por factores como ruidos, vibraciones organización física del puesto de trabajo; b. Factores intrínsecos del trabajo, como la imposibilidad de trabajar, actividades monótonas y rígidas; c. Factores de organización de tiempos laborales, como lo son la duración de las jornadas laborales y el tipo de trabajo ejercido y d. Factores de gestión y funcionamiento de la empresa, como las actividades ambiguas y contradictorias.

Por otro lado la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social categorizo los riesgos psicosociales en: a. Intralaborales, como son las características del trabajo y la organización dentro de la empresa; b. Extralaborales, como son lo familiar, social y económico que afectan al trabajador en su rendimiento laboral e individuales, haciendo alusión a las características psicológicas de cada persona. (27).

6.1.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosociales. La evaluación de los factores de riesgo psicosociales según Martín y Pérez (28) cumple con la función de poder identificar la magnitud de aquellos riesgos que no se han podido evitar en las organizaciones para que los empleados y empleadores puedan tomar medidas en

relación a su presencia y generar estrategias de prevención que disminuyan el riesgo de efectos adversos sobre las personas expuestas a ellos.

En relación a lo anterior, Gracia (29) asegura que toda evaluación de riesgos psicosociales consta de: identificar los riesgos y las personas expuestas a ellos, valorar cualitativa y/o cuantitativamente los riesgos y finalmente determinar si se debe evitar, controlar, reducir o eliminar el riesgo.

6.2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.

Las estrategias de afrontamiento se han venido trabajando en los últimos años desde diferentes perspectivas en salud mental y psicopatología, relacionándolo con las emociones y la solución de problemas ante el estrés, siendo consideradas por Lazarus & Folkman (30) como un conjunto de recursos conductuales y cognitivos dirigidos a la resolución de problemas para reducir las respuestas emocionales de las situaciones estresantes.

El tipo de estrategia de afrontamiento o “coping” que la persona emplee en una situación determinada depende según Garrido (31) de la situación en sí misma y cómo la persona evalúa la situación a nivel cognitivo, así como también del control percibido y la activación fisiológica que genere el estresor.

6.2.1 Concepto de estrategias de afrontamiento. Las estrategias de afrontamiento se pueden definir según Fernández – Abascal y Palmero como “una

preparación para la acción, que se moviliza para evitar los daños del estresor. Por lo tanto, el afrontamiento es un conjunto de esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales, constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas e internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (32).

Cuando la estrategia de afrontamiento es inadecuada para la situación específica a la cual se enfrenta la persona, según Escamilla, Rodríguez y González (33) puede conllevar un estrés crónico y la aparición de patologías o estados emocionales negativos.

Para Casullo y Fernández (34) el afrontamiento del estrés es entendido como una serie de respuestas a nivel de pensamientos, emociones y conductas, que son emitidas por un sujeto para poder resolver una situación problemática, reduciendo de esta forma la tensión que esta le genera.

6.2.2 Modelo transaccional del estrés. El modelo transaccional del estrés de Lazarus R, Folkman (35) plantea que las experiencias estresantes en la vida de una persona deben ser consideradas como transacciones entre el individuo y el entorno que lo rodea, y por otro lado que la percepción que se tiene del estresor y los recursos con los que cuenta la persona a nivel social y cultural determinan el nivel de estrés que experimentara.

Lazarus y Lazarus (36) también refieren que ante una situación generadora de estrés hay que tener en cuenta la valoración que la persona hace de los estresores, las emociones que genera y los esfuerzos que realiza para afrontar dichos estresores.

De ahí que Escamilla, Rodríguez y González (37) afirman que un afrontamiento inapropiado de una situación estresante para la persona puede convertirse en un estrés agudo, que puede desembocar en un estrés crónico y por consiguiente aumentar la probabilidad de que aparezcan problemas psicopatológicos.

Frente a los eventos generadores de estrés, Lázarus y Folkman (38) diferencian dos tipos de evaluación del estresor: a). Evaluación primaria: la cual consiste en evaluar la situación estresante en relación a su propio bienestar, dando como resultados que el sujeto pueda determinar que dicho estresor es irrelevante por no causar ningún impacto importante en su vida; ser evaluado como positivo, favoreciendo su aparición la consecución de sus objetivos personales; o como una situación estresante, que le exige a la persona movilizarse para generar cambios y adaptarse al nuevo contexto circundante y b). Evaluación secundaria: por medio de las cuales el individuo evalúa sus recursos de afrontamiento ante el estresor.

6.2.3 Estrés y afrontamiento. La dinámica de estrés y afrontamiento es esa relación estrecha entre el desequilibrio de las demandas externas e internas percibidas por la persona en el ambiente y sus recursos personales para hacerles frente y disminuir sus efectos adversos (39).

Estos recursos personales o estrategias de afrontamiento ante el estrés, son predisposiciones de la persona para actuar ante las situaciones estresantes y, según Lázarus (40) existen dos tipos básicos de enfrentamiento al estrés: a). afrontamientos centrados en el problema: cuya finalidad es modificar la situación problema para lograr que disminuya el nivel de estrés que está activa y b): Afrontamientos centrados en la emoción: buscan regular las manifestaciones emocionales que genera el estímulo estresor para que sean percibida de forma diferente y reducir de esta forma la tensión emocional.

6.2.4 Estilos y estrategias de afrontamiento. A nivel conceptual se ha discutido si los estilos y las estrategias de afrontamiento son sinónimos; sin embargo, las investigaciones y teorizaciones en torno a estos términos y la estructura de personalidad, han determinado diferencias significativas a tal punto que según Fernández (41), los estilos de afrontamiento son predisposiciones personales que permiten hacer frente a las situaciones generadoras de estrés y determinantes de las preferencias a la hora de emplear las diferentes estrategias de afrontamiento disponibles, siendo el estilo de afrontamiento estable en el tiempo, mientras que las estrategias de afrontamientos serían los procesos que se emplean de forma específica en cada situación generadora de estrés y son de carácter cambiante.

Por su parte, Pelechano (42) considera que los estilos y estrategias de afrontamiento, son conceptos complementarios, siendo el primero, la forma estable de afrontar el estrés y el segundo, las acciones específicas empleadas en una situación determinada.

Los autores han clasificado los estilos de afrontamiento en diferentes categorías, como por ejemplo Frydemberg y Lewis (43) quienes las agrupan en tres: a). las estrategias dirigidas a solucionar los problemas; b). las estrategias dirigidas hacia los demás para obtener apoyo y c), las de evitación, cuya finalidad es no enfrentar el problema. Estas categorías son útiles para establecer la direccionalidad de las estrategias empleadas por las personas y saber hacia dónde se enfocan las mismas.

Por otro lado, en la Escala de Estrategias de Coping – Modificada (EEC-M), Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre (44), describen los estilos de afrontamiento agrupándolos en 14 estrategias de afrontamiento los cuales son: a). Búsqueda de alternativas: estrategias de carácter cognitivo que tiene como finalidad la búsqueda de soluciones posibles ante el problema. b). Conformismo: busca cognitiva para tolerar el estrés resignándose a la situación generadora de estrés. C). Control emocional: establecimiento de alternativas de carácter cognitivo y comportamental para tolerar los niveles emocionales resultantes del evento estresor. d). Evitación emocional: estrategias cognitivas y comportamentales que tienen como finalidad evitar la expresión de emociones ante el estresor. e). Evitación comportamental: búsqueda comportamental de alternativas para tolerar el estresor. f). Evitación cognitiva: estrategias cuya finalidad es evitar o neutralizar los pensamientos que surgen a raíz de la presencia del estresor. g). Reacción agresiva: estrategias comportamentales de agresividad ante la presencia del estresor. h). Expresión emocional abierta: expresión abierta de emociones generadas por el estresor y sus consecuencias. i). Reevaluación positiva: alternativa que busca aprender de las consecuencias del estresor y asumir cognitivamente una actitud más

positiva ante su presencia. j). Búsqueda de apoyo social: estrategia comportamental en la cual la persona busca la ayuda de otros en la resolución del problema generado por el estresor. k). Búsqueda de apoyo profesional: en esta estrategia la persona busca el apoyo de profesionales para la resolución del problema generado por el estresor. l). Religión: es una estrategia de carácter cognitivo y conductual en la cual la persona se dirige hacia un ser trascendente para buscar soporte. m). Refrenar el afrontamiento: en esta estrategia cognitiva la persona retrasa la resolución del problema hasta no tener más claras las causas y posibles consecuencias de su actuar. n). Espera: estrategia cognitiva y conductual en la cual la persona espera que el problema generado se resuelva por sí mismo.

7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Cumpliendo con disposiciones generales enmarcadas en la resolución N° **008430 de 1993** (45) se presenta el análisis de las implicaciones éticas de este trabajo de investigación al comité de ética según lo establecido también por la declaración de Helsinki, (46) la cual establece disposiciones claras para proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en una investigación. Se asume por parte del investigador la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estos principios dentro de la investigación, determinando como propósito inherente de contribuir al conocimiento de los seres humanos, a la prevención y control de los problemas de salud, según lo establecido en el artículo 4 de la resolución 8430 de 1993.

De la misma manera se puede establecer que la presente investigación se ubica en la categoría de riesgo mínimo, conclusión realizada después de la documentación sobre el tema presentado en el marco teórico y estableciendo claramente la metodología utilizada. Se utilizarán instrumentos de tamizaje a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto, como lo establece la resolución en su artículo 11 inciso (b).

El formato de consentimiento informado se elaboró teniendo en cuenta los parámetros presentados en la resolución 8430 de 1993 en su artículo 15 contenido a) La justificación y los objetivos de la investigación. b) Los procedimientos que vayan a usarse y su propósito c) Las molestias o los riesgos esperados. d) Los beneficios

que puedan obtenerse. e) Los procedimientos alternativos que pudieran ser ventajosos para el sujeto. f) La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios g) La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios para continuar su actividad laboral. h) La seguridad que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad. i) El compromiso de proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando.

Puesto que este estudio fue realizado con la comunidad docente de la Universidad de Cundinamarca sede Girardot, es importante destacar que se cuenta con la debida autorización del Programa de Enfermería de esta institución por medio del contrato de trabajo con horas asignadas para esta investigación, como lo establece el artículo 18 de la resolución 8430 y la viabilidad ética por parte del comité ético de la institución para su desarrollo.

Debido a la posición de subordinados de los participantes frente a la institución que autoriza la investigación, se aclara que se establecerán protocolos estrictos que salva guarden la información de los participantes en la investigación protegiendo la identidad de estos, teniendo en cuenta los valores morales, culturales y sociales del grupo en cuestión, vigilando que la participación, el rechazo de los sujetos a intervenir o retiro de su consentimiento durante el estudio, no afecte su situación laboral, que los resultados de la investigación no sean utilizados en perjuicio de los

individuos participantes, como lo establecen los artículos 45 y 46 de la Resolución 8430 de 1993.

Se garantizara la no maleficencia hacia los participantes en el estudio, ya que las variables a estudiar y el tratamiento posterior de la información no afectara su bienestar psicosocial, ni su estabilidad laboral.

Atendiendo al principio de beneficencia se retroalimentara a cada participante sobre los resultados del estudio con la finalidad de informarles cómo se encuentran en la actualidad en relación a su calidad de vida laboral y las estrategias de afrontamiento que utilizan y poder de esta forma orientarlos hacia acciones posteriores que mejoren o mantengan su bienestar psicosocial y calidad de vida.

La información recolectada se tabulo por la investigadora para garantizar la confidencialidad de los datos. Posteriormente la información será almacenada por 2 años en carpetas que estarán en custodia de la investigadora y posterior a esta fecha serán destruidos.

Se resalta el compromiso que adquiere la investigadora con los resultados del estudio para generar propuestas de bienestar psicosocial y prevención de problemas y trastornos mentales en contextos laborales que generen un impacto social positivo a mediano y largo plazo a la luz de los hallazgos encontrados.

7.1 MECANISMOS PARA EL CONTROL DE SESGOS

Para evitar el sesgo en los resultados por la incorrecta selección de la muestra para el estudio, se diseñaron unos criterios de inclusión y exclusión que garantizarán la homogeneidad de los participantes en los aspectos como el tiempo de dedicación a la docencia y el rol de desempeño.

La información recolectada contara con el acompañamiento de un especialista en estadística para evitar sesgos en los resultados por el incorrecto manejo estadístico de los datos.

Para evitar los sesgos en la investigación la información será recolectada por la investigadora y se realizara una verificación por medio de análisis estadístico de los datos.

8. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

8.1 TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio descriptivo y transversal (47) que busco caracterizar socio demográficamente a los docentes de tiempo completo de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, de los diferentes programas académicos ofrecidos por la seccional, e identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están sometidos en el desempeño de su rol como docentes, para finalmente identificar y describir detallada y exhaustivamente las estrategias de afrontamiento que asumen a la hora de encontrarle solución a los riesgos a los que se exponen en su diario quehacer, durante el durante el año académico 2016 con el ánimo de poder construir los perfiles individuales y grupales de los docentes de esta institución en las áreas psicosocial y ocupacional para desarrollar estrategias apropiadas y eficientes que permitan a los docentes un adecuado manejo de dichas situaciones.

8.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Del total de 73 docentes de tiempo completo que integran la planta docente de las Facultades de Enfermería, Administración de Empresas, Gestión turística y hotelera, Ingeniería Ambiental y Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lenguas Castellana e Inglés de la Universidad de Cundinamarca en Girardot, se trabajó con 65 de forma voluntaria y anónima, el análisis de la información recolectada se realizó con 62 docentes porque existieron 3 instrumentos que se diligenciaron incorrectamente.

La muestra se definió teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Ser docente de vinculación laboral tiempo completo en la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot

- Pertenecer a la jornada laboral diurna.
- Firmar el consentimiento informado
- Docentes de tiempo completo que estén desempeñando actividad académica.
- Entre los criterios de exclusión en la muestra se encuentran:
 - Docentes que no quieran participar.
 - Llevar laborando en la institución menos de 1 año.
 - Trabajar en la jornada nocturna en la institución.
 - Docentes tiempo completo que estén desempeñando cargos administrativos.

8.3 VARIABLES

Las variables utilizadas en esta investigación son:

- **Variables Sociodemográfica:** sexo, estado civil, grado de escolaridad (último nivel de estudio alcanzado), ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, número de personas a cargo.

-Situación laboral del docente: lugar actual de trabajo, antigüedad en la universidad, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, área o sección de la universidad, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas, modalidad de pago.

- **Variable Factores de riesgo psicosocial:** condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) de trabajo, cantidad de trabajo que tiene a cargo, esfuerzo mental que le exige su trabajo, responsabilidades y actividades que debe hacer en su trabajo, jornada de trabajo, las decisiones y el control que le permite su trabajo, tipo de cambio que ocurre en su trabajo, información que la universidad le ha dado sobre su trabajo, la formación y capacitación que la universidad le facilita para hacer su trabajo, el o los jefes con quien tenga más contacto, relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo, información que el docente recibe sobre su rendimiento en el trabajo, la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo, la atención a clientes y usuarios, y personas que usted supervisa o dirige.

- **Variable Estrategias de afrontamiento:** solución de problemas, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación, autonomía.

8.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Ver Anexo

8.5 INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en esta investigación son los siguientes:

Formato para la recolección de datos sociodemográficos y situación laboral del docente construido por la investigadora para la presente investigación.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (20). Consta de 123 ítems y hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborada por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. El Alfa de Cronbach del cuestionario es de 0,954.

Escala de Estrategias de “Coping” Modificada (EEC-M) validado para población Colombiana por Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre (48). Consta de 69 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, con un rango de frecuencia de 1 a 6. Consta de 12 escalas, el Alfa de Cronbach inicial de la prueba para los 69 ítems fue de 0,893, con un 60,4% de varianza. Al final el Alfa de Cronbach fue de 0,847 y la varianza de fue de 58%.

8.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de recolección de información se realizó por la investigadora durante el transcurso de los 3 meses siguientes a la aprobación del protocolo y la aprobación del comité de ética de la institución mediante el acta N. 10 en donde revisaron aspectos como las consideraciones éticas, riesgos, consentimiento informado, valor del respeto, igualdad y revisión en el proceso de investigación, para posteriormente realizar la tabulación y análisis de datos, lo cual se realizó por medio del programa estadístico Excel 2013 en el transcurso de los dos meses siguientes.

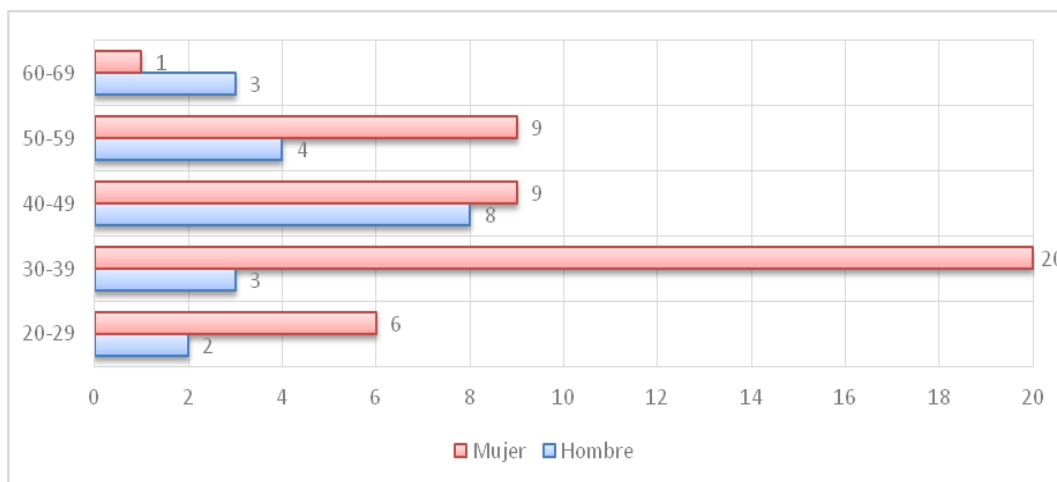
Los instrumentos se aplicaron en un salón adaptado para la ejecución de las pruebas de manera que a cada participante se le garantizo la privacidad y anonimato. Los participantes fueron contactados vía telefónica para determinar el día y la hora de la aplicación de los instrumentos.

El análisis de la información se realizó a través de la elaboración, comparación y estudio analítico con la construcción de tablas dinámicas de la información contenida en la base de datos elaborada en Excel 2013; con estas herramientas se procedió a comparar los resultados obtenidos con antecedentes bibliográficos y los marcos de referencia teóricos para construir las descripciones y perfiles necesarios para lograr el propósito de la investigación.

9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

9.1 CARACTERIZACION SOCIO-DEMOGRAFICA

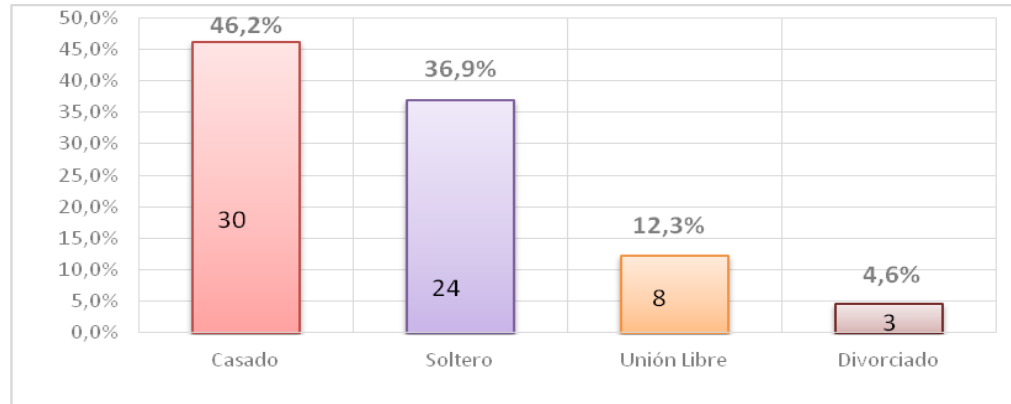
Figura 1. Distribución por sexo y rango de edad.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

La distribución por edad y sexo de los docentes corresponde a (45) mujeres con un porcentaje del 69,2% y (20) hombres con un porcentaje del 30,8%; se caracteriza por el predominio del género femenino con un 30,8%,(20 mujeres) en el rango de edad de 30-39 años, seguida por las edades de 40-49 (9 mujeres) y 50-59 años (9 mujeres) con un porcentaje de 13,8% en ambas edades; para un total del 58,4% de encuestados (38 mujeres). La edad predominante para el género masculino se encuentra entre 40-49 años con un porcentaje del 12,3%. (8 hombres).

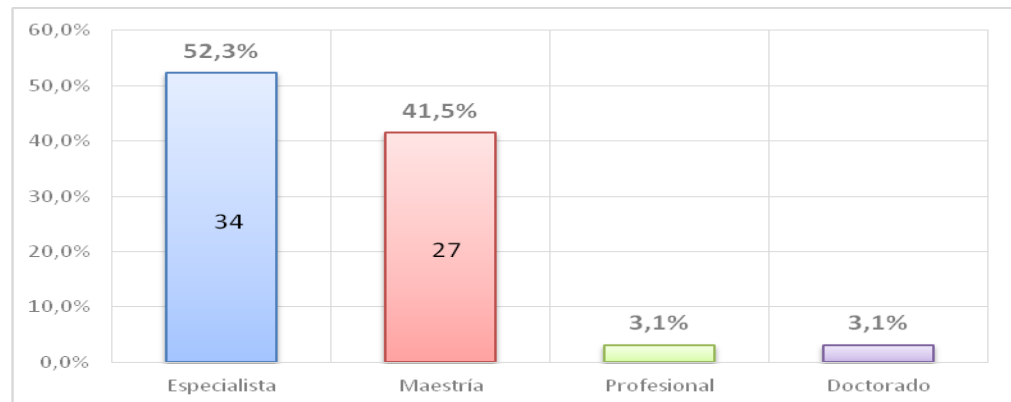
Figura 2. Distribución porcentual por estado civil



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

Con relación al estado civil; el predominio de los participantes son casados con un porcentaje del 46,2% (30), seguido por los solteros con un 36,9% (24); para un total del 83,1%.

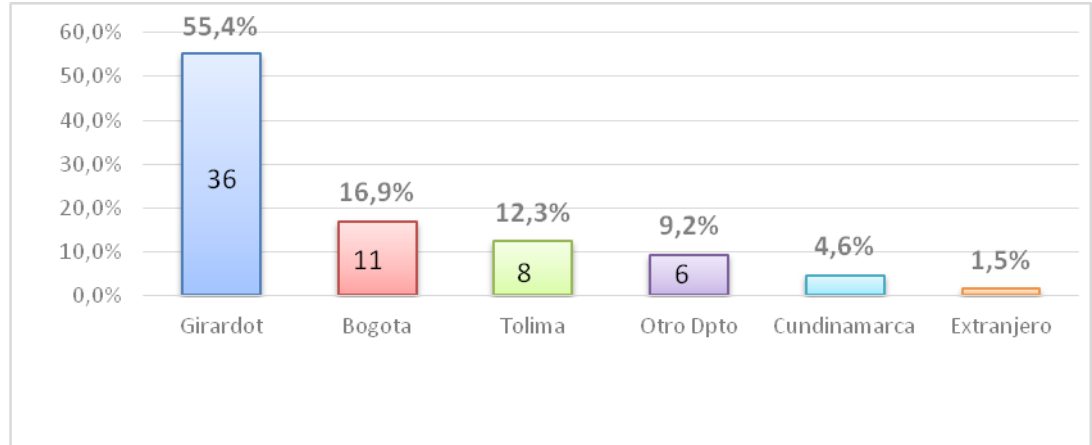
Figura 3. Distribución porcentual nivel de escolaridad.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

Con relación al nivel de formación académica los docentes se fue mayor el nivel de especialización con un porcentaje del 52,3%, seguido por los docentes con título de maestría con un 41,5%; para un total del 93,8%.

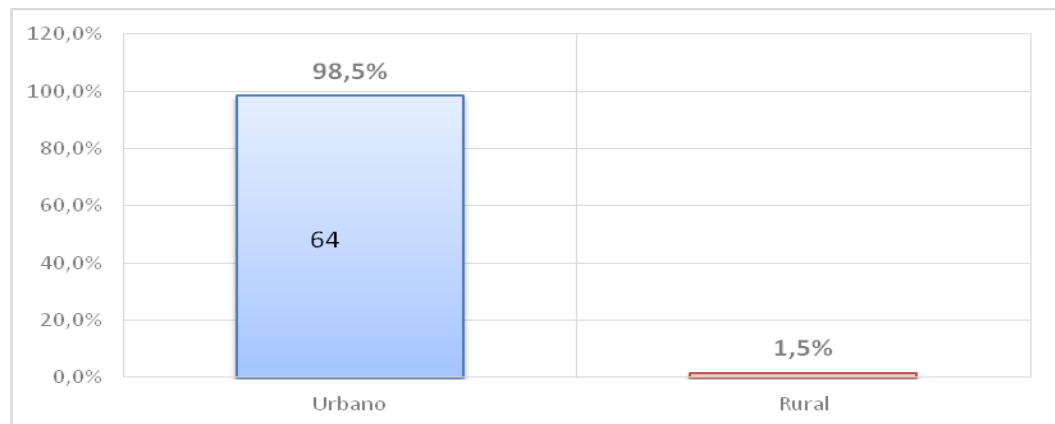
Figura 4. Distribución porcentual por procedencia.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

En cuanto a la procedencia de los docentes el 54,4% de ellos vive en la ciudad de Girardot y el 16,9% proceden de la ciudad de Bogotá; estas dos ciudades suman el 72,3%. (47) docentes.

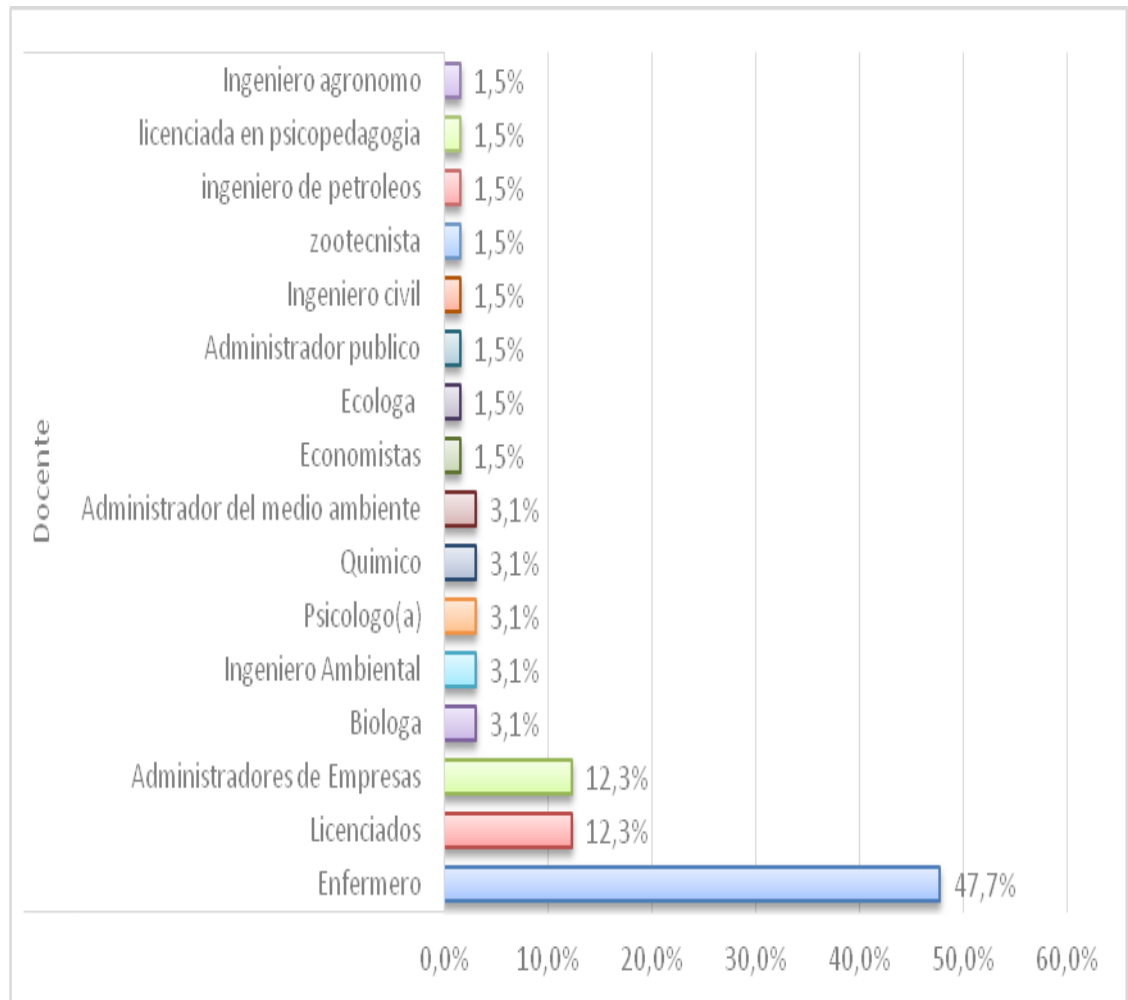
Figura 5. Distribución porcentual por lugar de residencia



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

En cuanto al lugar actual de residencia de los docentes el 98,5% de ellos vive en la zona urbana y solo el 1,5% vive en la zona rural.

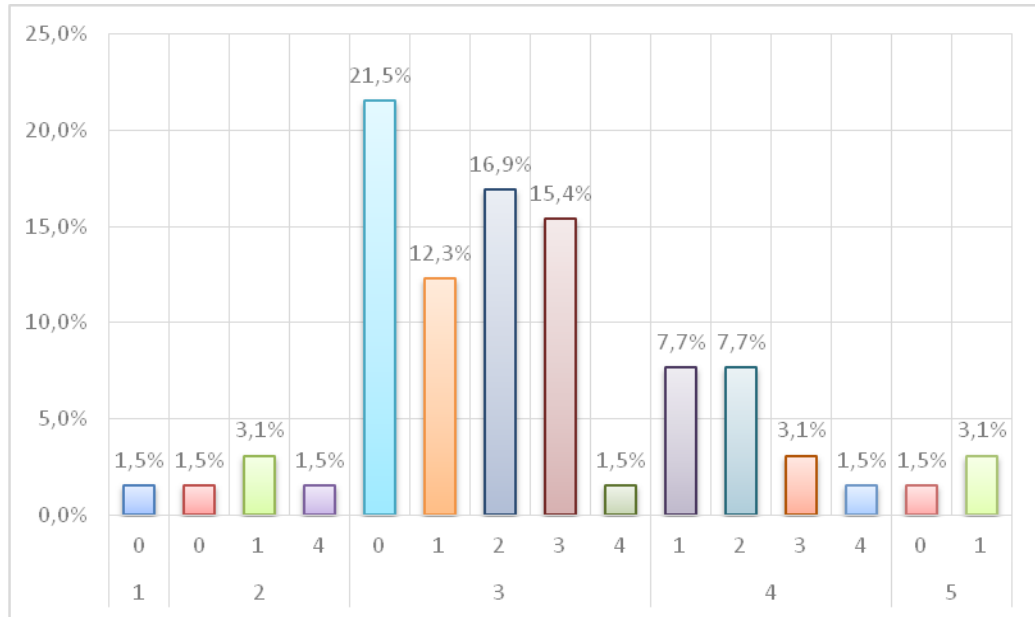
Figura 6. Distribución porcentual por profesión y cargo.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

Las profesiones que prevalecen en los docentes es la enfermería con un 47,7% (31), seguida de administradores de empresas y licenciados con un porcentaje del 12,3% (8); con un total del 72,3% y con un porcentaje del 3,1% (2) en las profesiones como los administradores del medio ambiente, químicos, psicólogos, ingeniero ambiental y biólogos.

Figura 7. Distribución porcentual por estrato socioeconómico y número de personas a cargo.

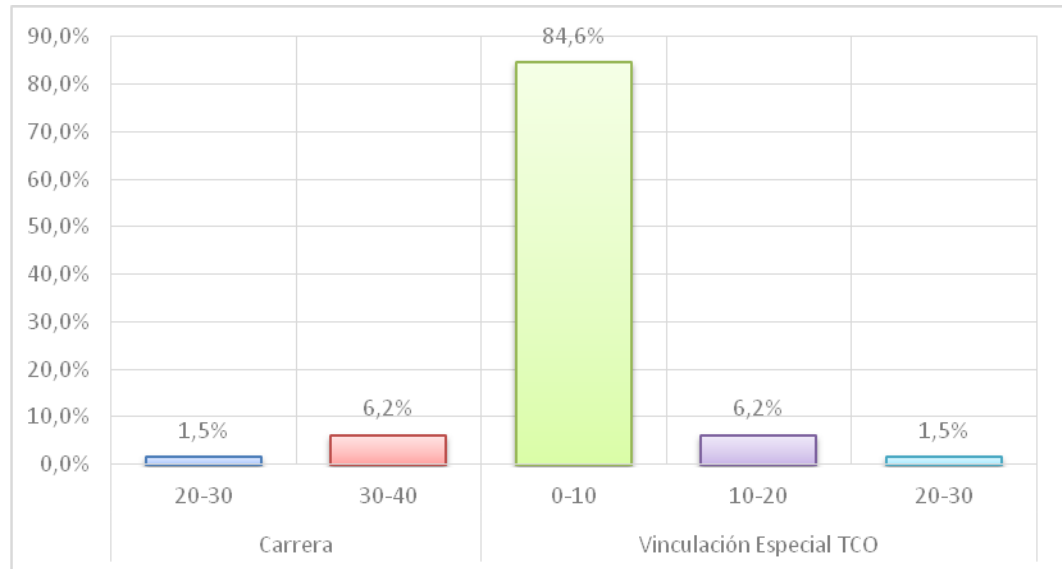


Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

Se puede apreciar que el estrato socioeconómico y el número de personas a cargo de los docentes está dominado por el estrato 3 con un 67,6% (44 docentes); quienes tienen a cargo entre 0 y 4 personas.

9.2 CARACTERIZACION LABORAL

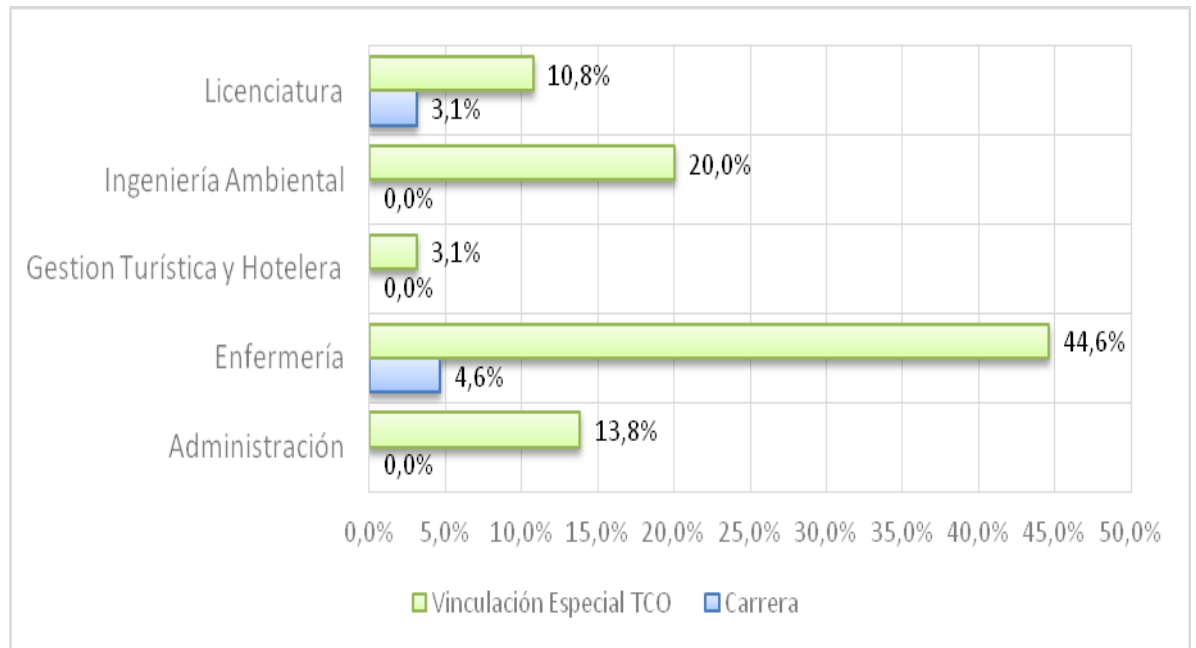
Figura 8. Distribución porcentual por tipo de contratación y antigüedad en el cargo.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

La gran mayoría de los docentes son contratados de tiempo completo ocasional con un porcentaje del 92,3% (60 docentes); con una antigüedad en el cargo de 0-10 años en un 84,6% (55 docentes), de 10-20 años el 6,2% (4 docentes) y de 20-30 años solo el 1,5%.(1 docente).

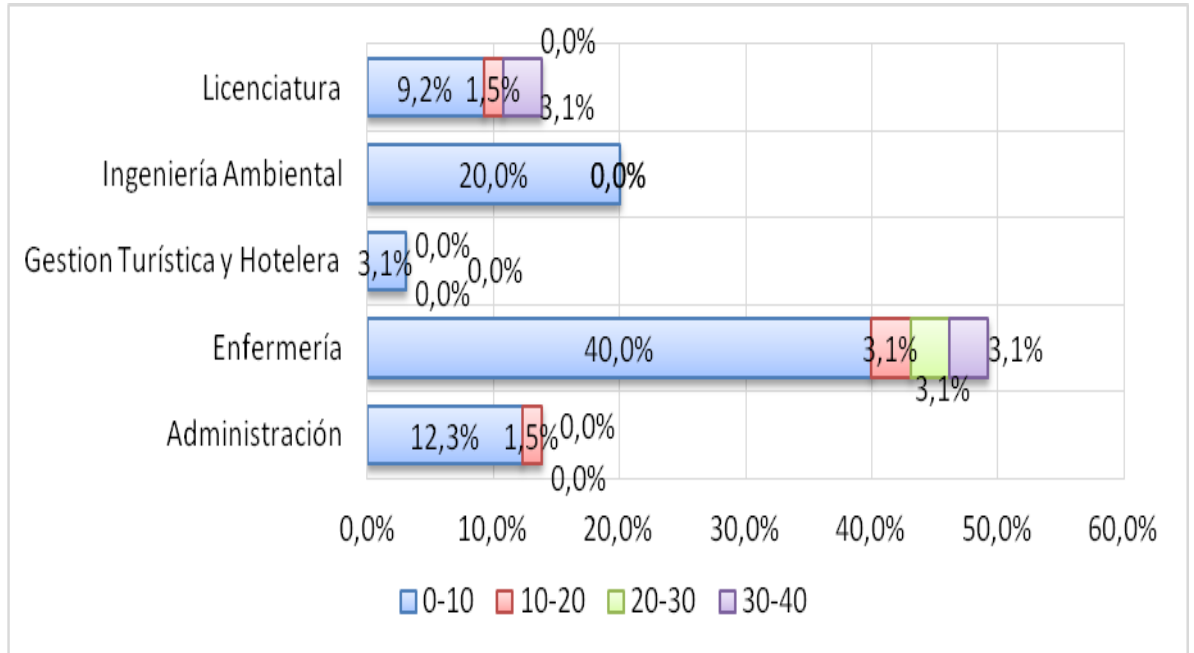
Figura 9. Distribución porcentual por programa académico y tipo de contratación



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

El programa académico que más contrata docentes es Enfermería (49,2%), donde el 44% de ellos son docentes de tiempo completo ocasional y el resto docentes de planta (4,6%) Dicha situación evidencia la poca vinculación de docentes de carrera que también se da en el resto de los programas académicos.

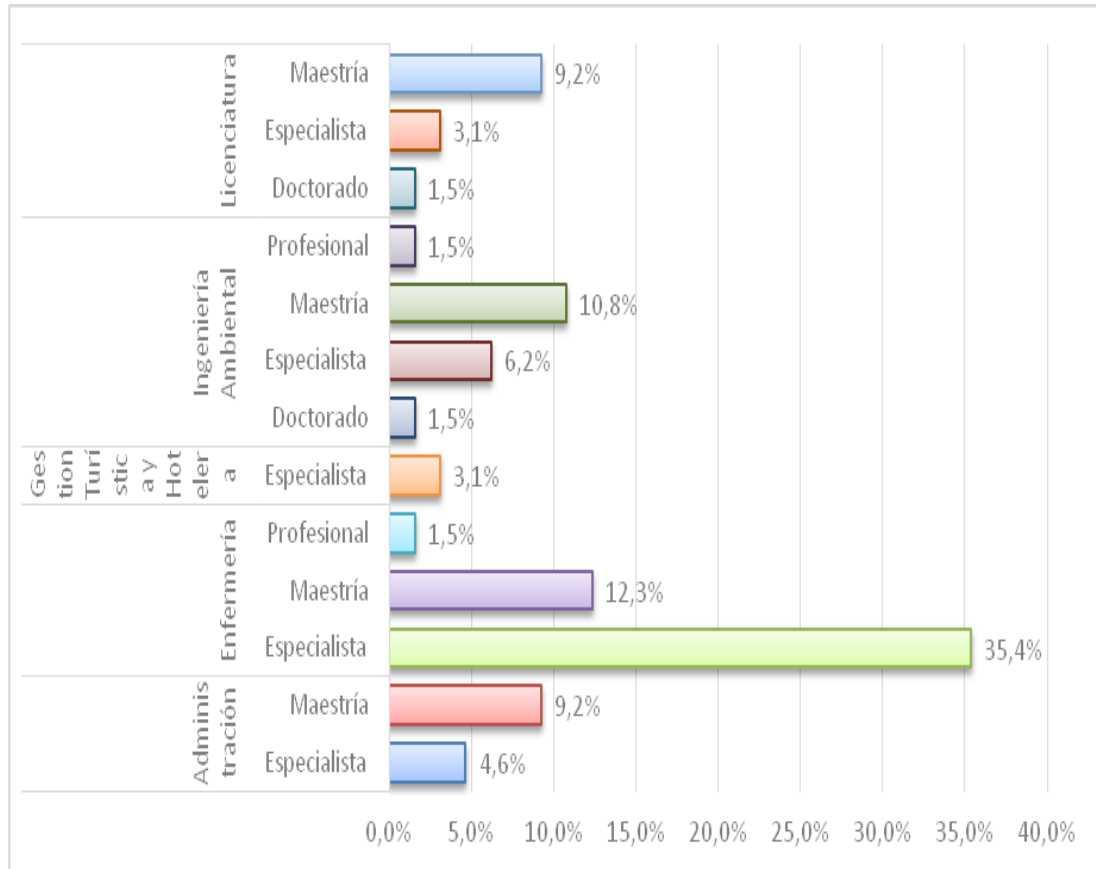
Figura 10. Distribución porcentual por antigüedad de los docentes frente a los Programas académicos



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

La mayoría de los docentes (84,6%) pertenecen al primer rango de antigüedad (0-10) años y se distribuyen en los programas de enfermería (40%), ingeniería ambiental (20%), administración (12,3%), licenciatura (9,2%) y gestión turística y hotelera (3,1%). Superior a 10 años corresponden el 15,4%, perteneciente a los programas de enfermería, licenciatura y administración.

Figura 11. Distribución porcentual por nivel de escolaridad de los docentes por Programa académico de la Universidad Cundinamarca Seccional Girardot.



Fuente: Instrumento caracterización sociodemográfica y laboral.

El programa académico con el mayor porcentaje de docentes es enfermería, en donde el 35,4% son especialistas, el 12,3% magister y el 1,5% son profesionales. En el resto de programas académicos el nivel académico que prima es la maestría.

9.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT.

Tabla 1. Dominios intralaborales y puntaje total del riesgo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.

DOMINIOS	VALORACION DEL RIESGO					Total general
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	8 13%	10 16%	12 19%	18 29%	14 23%	62 100%
Control sobre el trabajo	6 10%	10 16%	12 19%	22 35%	12 19%	62 100%
Demandas del trabajo	5 8%	10 16%	14 23%	14 23%	19 31%	62 100%
Recompensa	6 10%	9 15%	16 26%	14 23%	17 27%	62 100%
PUNTAJE TOTAL	5 8%	7 11%	18 29%	16 26%	16 26%	62 100%

Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Los dominios con mayor percepción del riesgo psicosocial intralaboral que presentan los docentes son: control sobre el trabajo y demandas del trabajo. En total, más del 50% de los encuestados se encuentran en riesgo alto y muy alto.

Tabla 2. Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	VALORACION DEL RIESGO					
	DIMENSIONES	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo o alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	6 10%	9 15%	19 31%	13 21%	15 24%	62 100%
Relaciones sociales en el trabajo	6 10%	8 13%	8 13%	17 27%	23 37%	62 100%
Retroalimentación del desempeño	7 11%	12 19%	15 24%	15 24%	13 21%	62 100%
Relación con los colaboradores	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	62 100%	62 100%

Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La tabla pone de manifiesto que el 64% de los participantes en este estudio, en la dimensión relaciones sociales en el trabajo, están en riesgo muy alto y alto, perciben una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros y dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Al comparar los resultados con el estudio Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios, realizado por Rodríguez, Sánchez, Dorado, Ramírez, se observa que existe una coincidencia en cuanto a los

resultados por dominios revelan que el liderazgo y relaciones sociales y las demandas en el trabajo alcanzan niveles de riesgo desde alto y muy alto.

Tabla 3. Dominio Control sobre el trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.

Dominio Control sobre el trabajo	VALORACION DEL RIESGO					
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general
Claridad de rol	3 5%	16 26%	6 10%	17 27%	20 32%	62 100%
Capacitación	6 10%	4 6%	16 26%	26 42%	10 16%	62 100%
Participación y manejo del cambio	11 18%	6 10%	17 27%	16 26%	12 19%	62 100%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22 35%	9 15%	12 19%	16 26%	3 5%	62 100%
Control y autonomía sobre el trabajo	6 10%	16 26%	14 23%	20 32%	6 10%	62 100%

Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La tabla pone de manifiesto que el 59% de los participantes en este estudio, en la dimensión Claridad de rol, están en riesgo muy alto y alto, perciben por parte de las directivas de la institución la falta de información suficiente y clara sobre los objetivos y funciones que tienen en su cargo.

Tabla 4. Dominio Demandas del trabajo en los docentes encuestados de la sede de Girardot de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.

Dominio Demandas del trabajo	VALORACION DEL RIESGO					
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6 10%	10 16%	13 21%	17 27%	16 26%	62 100%
Demandas emocionales	26 42%	2 3%	6 10%	18 29%	10 16%	62 100%
Demandas cuantitativas	7 11%	11 18%	22 35%	11 18%	11 18%	62 100%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2 3%	4 6%	14 23%	7 11%	35 56%	62 100%
Exigencias de responsabilidad del cargo	25 40%	18 29%	12 19%	5 8%	2 3%	62 100%
Demandas de carga mental	14 23%	16 26%	17 27%	10 16%	5 8%	62 100%
Consistencia del rol	9 15%	13 21%	13 21%	15 24%	12 19%	62 100%
Demandas de la jornada de trabajo	6 10%	12 19%	13 21%	13 21%	18 29%	62 100%

Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La tabla pone de manifiesto que el 67% de los participantes en este estudio, en la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, están en riesgo muy alto y alto, consideran los encuestados que las altas demandas de tiempo y el esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar.

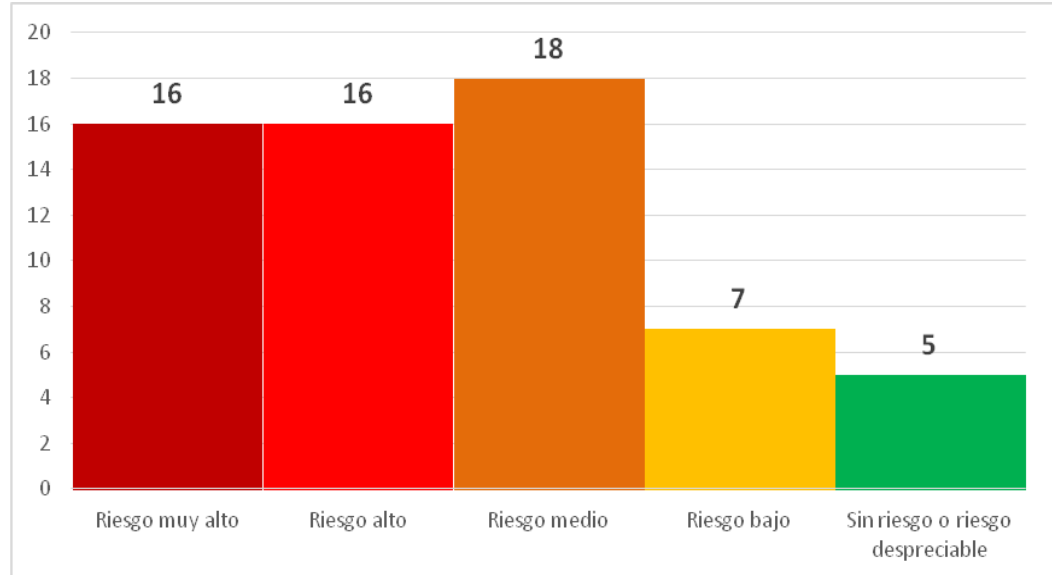
Tabla 5. Dominio Recompensas en los docentes encuestados de la Universidad de Cundinamarca en el 2016.

Dominio Recompensas		VALORACION DEL RIESGO				
DIMENSIONES	Sin riesgo	Riesg o bajo	Riesgo medio	Riesg o alto	Riesgo muy alto	Total general
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5 8%	10 16%	14 23%	16 26%	17 27%	62 100%
Reconocimiento y compensación	8 13%	14 23%	7 11%	16 26%	17 27%	62 100%

Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La tabla pone de manifiesto que el 53% de los participantes en este estudio, en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y la dimensión Reconocimiento y compensación, están en riesgo muy alto y alto, perciben los encuestados que la remuneración es baja, falta de estabilidad laboral y manifiestan que en la institución existen pocos estímulos positivos frente al buen desempeño de su labor como de docentes.

Figura 12. Nivel del riesgo total psicosocial intralaboral de los docentes.

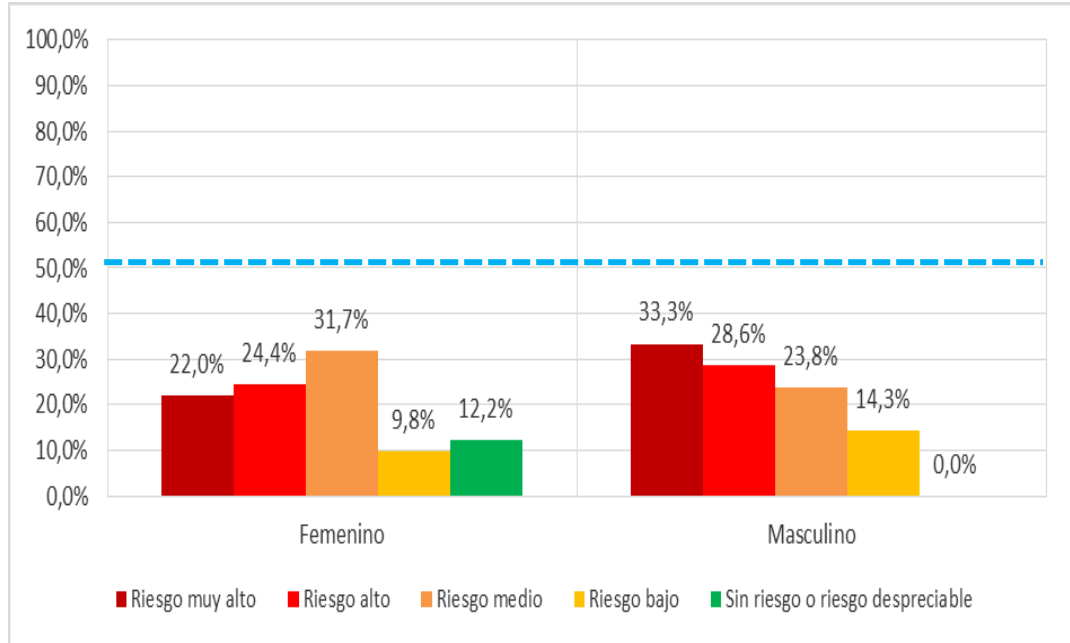


Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

En la puntuación total de los riesgos, 16 docentes (25,8%) se encuentran en riesgo Muy Alto, de la misma manera se comporta el riesgo Alto, 18 docentes (29%) en riesgo Medio, 7 docentes (11,3%) en riesgo Bajo y 5 docentes (8,1%) sin riesgo.

En contraste con los hallazgos reportados en la investigación sobre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios, se observa que existe una diferencia en cuanto a la percepción global del riesgo, dado que los niveles de riesgo reportados por esta investigación correspondieron a un nivel medio.

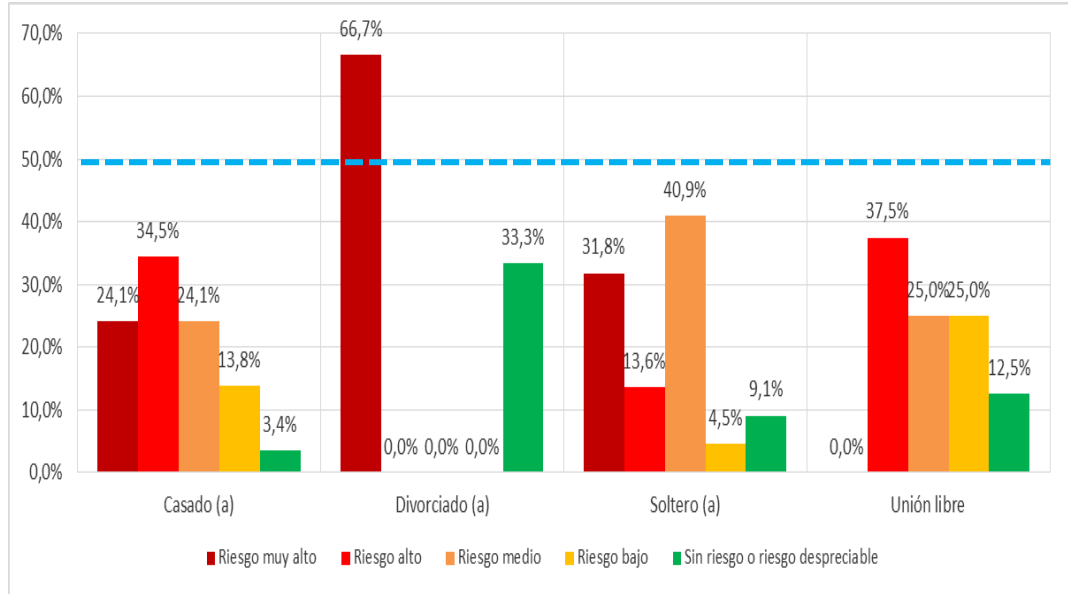
Figura 13. Distribución porcentual por sexo de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.



Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La gráfica pone de manifiesto cómo los hombres presentan un mayor % de riesgos altos.

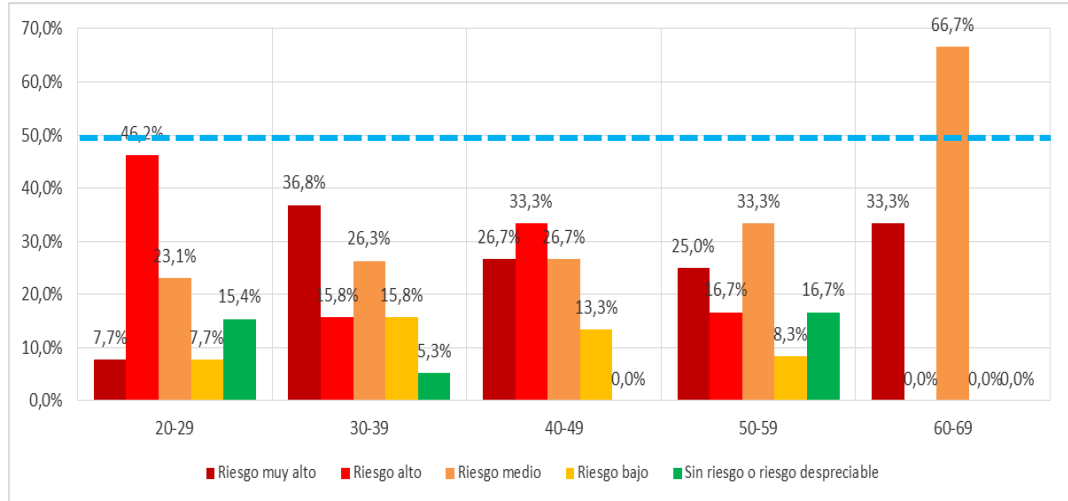
Figura 14. Distribución porcentual por estado civil de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.



Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La gráfica pone de manifiesto como los docentes divorciados y solteros están con niveles de exposición de riesgo más alto que los que están en unión libre no presentan riesgo.

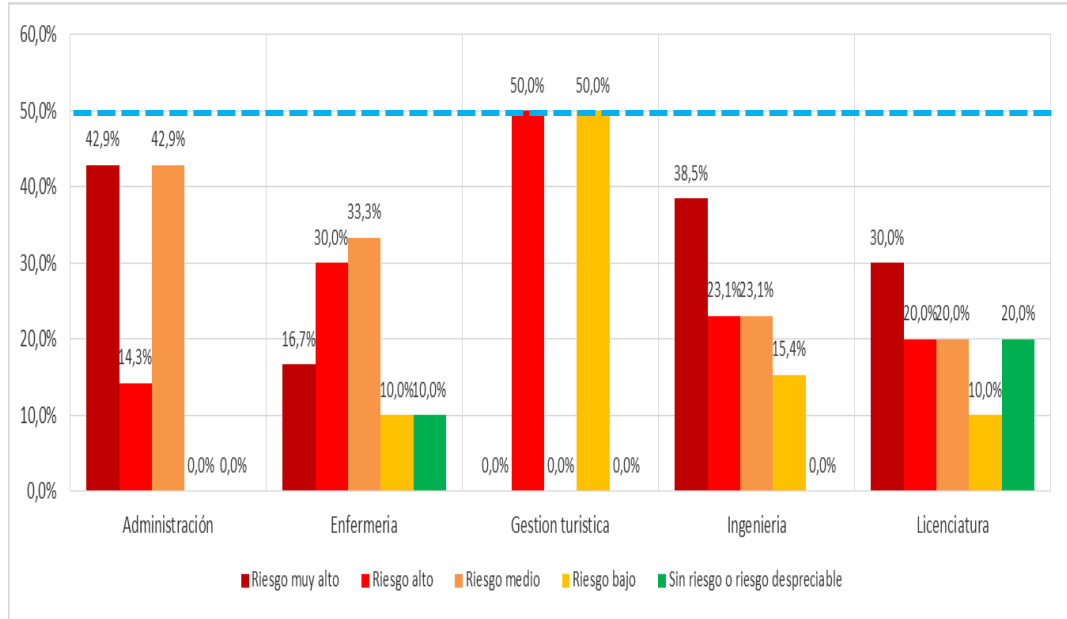
Figura 15. Distribución porcentual por grupo etáreo de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.



Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Los docentes en el rango etáreo de 40-49 años (60%) están expuestos a un nivel de riesgo muy alto (26,7%) y alto (33,3%) seguidos por los docentes de 20-29 años (54%) quienes presentan riesgos muy alto (7,7%) y alto (46,2%) y; los docentes entre 30 -39 años (52,6%) con riesgo muy alto (36,8%) y alto (15,8%) mostrando una mayor afectación en los docentes de edades 40-49 años.

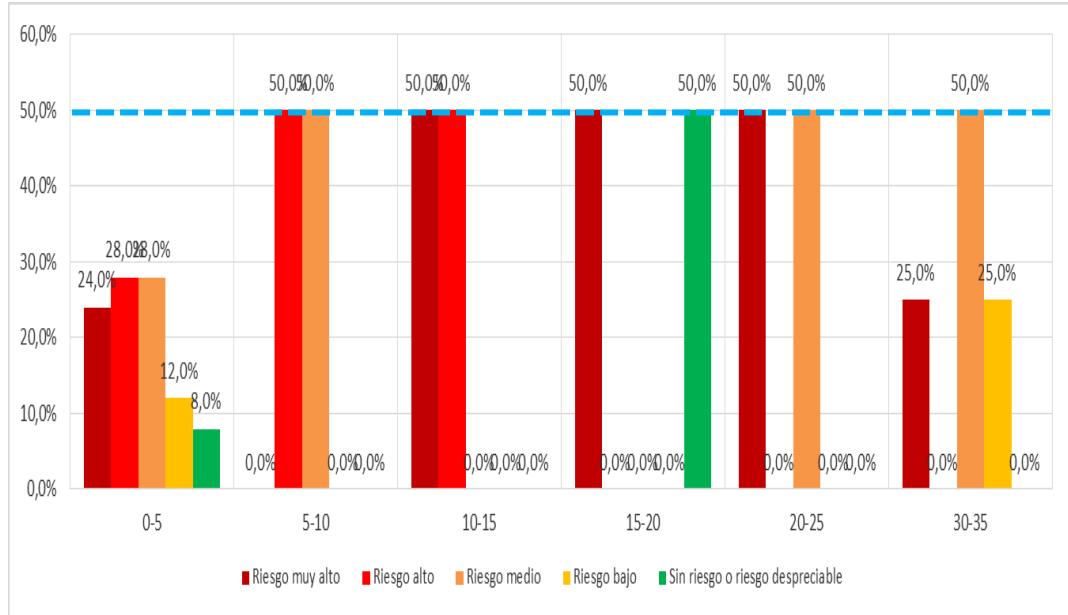
Figura 16. Distribución porcentual por programa académico de los docentes frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.



Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La mayor afectación de los riesgos psicosociales intralaborales se encuentran en los docentes del programa de ingeniería ambiental con un 58,9%, en un nivel de riesgo muy alto (35,8%) y en riesgo alto (23,1%). Le sigue los docentes de administración de empresas con unos 57,2% ubicados en un nivel de riesgo muy alto (42,9%) y el 14,3% en riesgo alto.

Figura 17. Distribución porcentual por tiempo de vinculación frente al puntaje total del riesgo psicosocial intralaboral.

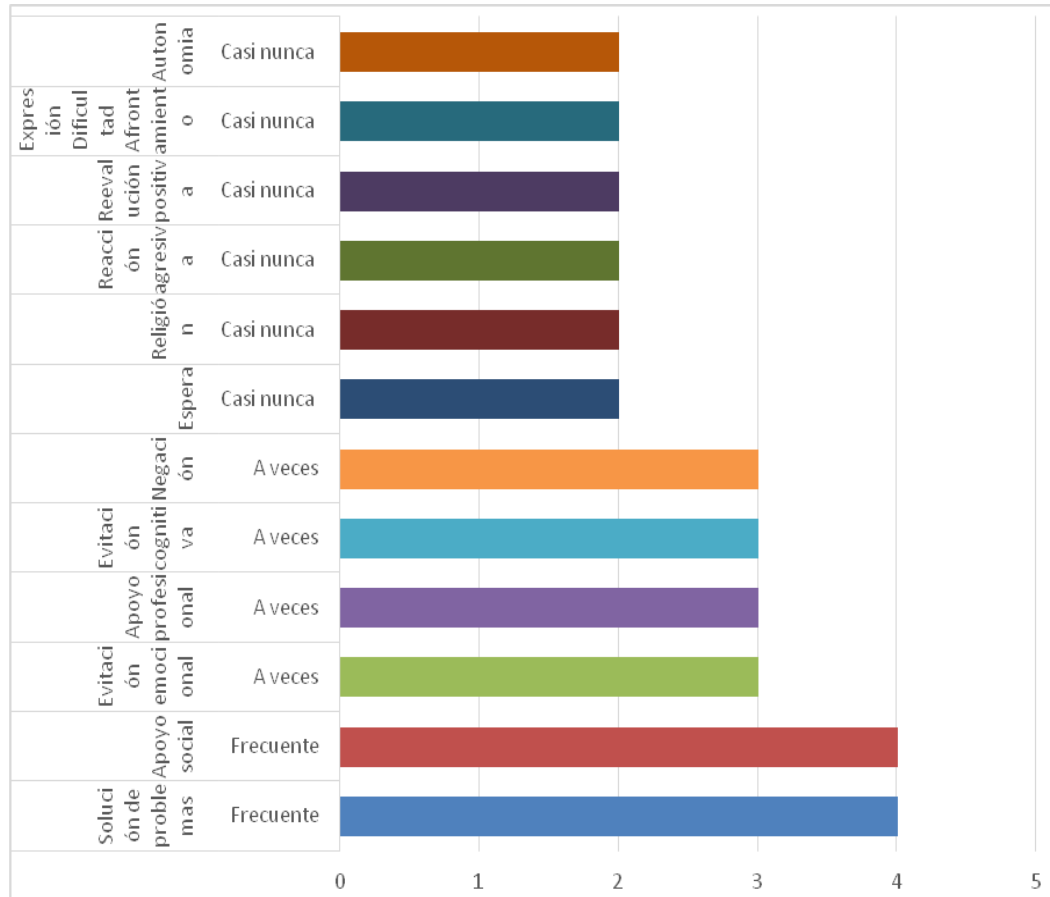


Fuente: Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Respecto al tiempo de vinculación la mayor afectación se da en los docentes con antigüedad entre 10 a 15 años (100%), quienes presentan un riesgo muy alto (50%) y alto (50%).

9.4 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO UTILIZADAS POR LOS DOCENTES EXPUESTOS AL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE LA UNIVERSIDAD CUNDINAMARCA SECCIONAL GIRARDOT.

Figura 18. Frecuencia del uso de estrategias de afrontamiento.



Fuente: Instrumento Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M)

Las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes con uso frecuente son la de solución de problemas, apoyo social y las que a veces utilizan son las de evitación emocional, apoyo profesional, evitación cognitiva y negación. Este resultado se diferencia con el estudio realizado por Guerrero sobre los Modos de

afrontamiento de stress laboral en docentes universitarios, dónde identifico las estrategias más frecuentemente empleadas por los profesores universitarios como las de planificación, reevaluación positiva, afrontamiento activo y la única estrategia similar que emplean los docentes en ambos estudios es la estrategia de Apoyo social.

Tabla 6. Estrategias de afrontamiento más empleadas por los docentes respecto a las características socio demográfica y laboral

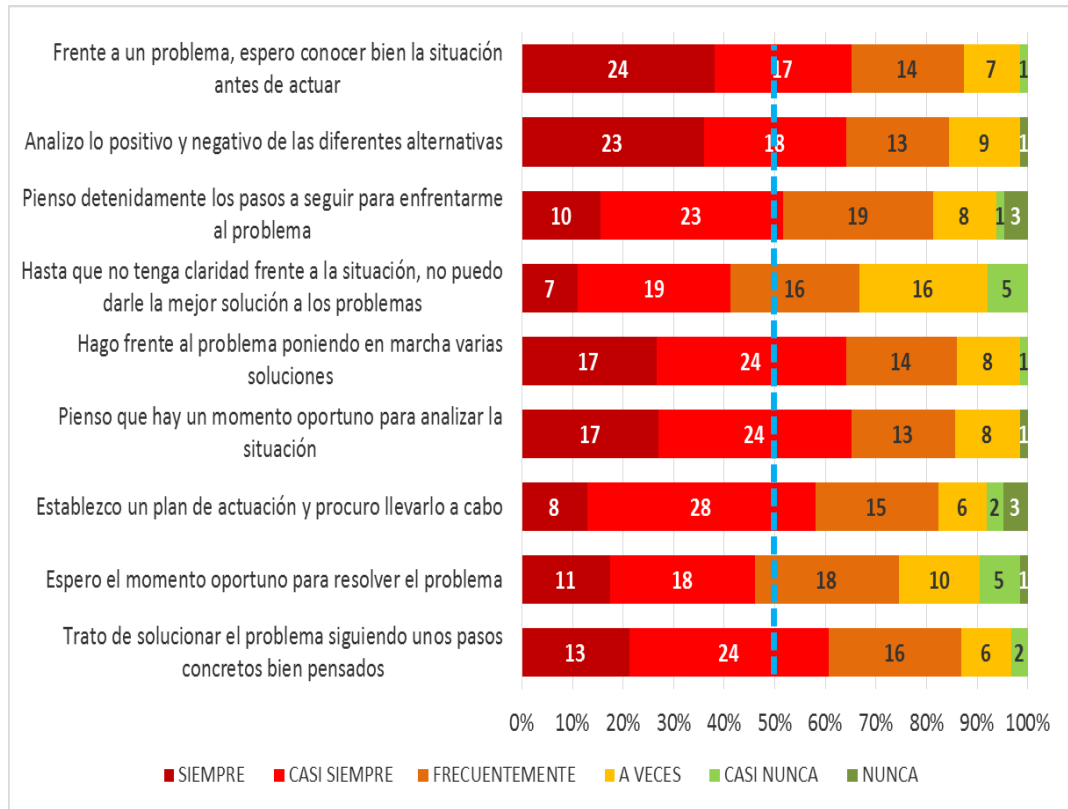
Estrategias de afrontamiento más empleadas por los docentes	Variable	Valor	Uso o Aplicación
Solución de problemas	Sexo	Hombre	Frecuente
		Mujer	Frecuente
	Edad	20-29	Frecuente
		30-39	Frecuente
		40-49	Frecuente
		50-59	Frecuente
		60-69	Frecuente
	Estado Civil	Casado	Frecuente
		Divorciado	Frecuente
		Soltero	Frecuente
		Unión Libre	Frecuente
	Programa Académico	Administración	Frecuente
		Enfermería	Frecuente
		Gestión Turística y Hotelera	Frecuente
Ingeniería Ambiental		Frecuente	
Licenciatura		Frecuente	
Apoyo social	Sexo	Hombre	Frecuente
		Mujer	Frecuente
	Edad	20-29	Frecuente
		30-39	Frecuente
		40-49	Frecuente
		50-59	Frecuente
		60-69	Frecuente

Estrategias de afrontamiento más empleadas por los docentes	Variable	Valor	Uso o Aplicación
	Estado Civil	Casado	Frecuente
		Divorciado	Frecuente
		Soltero	Frecuente
		Unión Libre	Frecuente
	Programa Académico	Administración	Frecuente
		Enfermería	Frecuente
		Gestión Turística y Hotelera	Frecuente
		Ingeniería Ambiental	Frecuente
		Licenciatura	Frecuente

Aunque todas las estrategias de afrontamiento planteadas en el instrumento son utilizadas por los docentes de la universidad, las estrategias de afrontamiento más frecuentes son las estrategias de: Solución de problemas y Apoyo social. Su uso es poco influenciado por las características sociodemográficas y laborales tales como sexo, edad, estado civil y el programa académico al cual están vinculados los docentes. Se evidencia que el uso frecuente de estas estrategias de afrontamiento está relacionado con la formación académica, de ahí que las estrategias de afrontamiento más frecuentes elegidas por los docentes de la universidad son de tipo racional y social.

Al comparar los resultados con el estudio Modos de afrontamiento de stress laboral en una muestra de docentes universitarios se observa que existe una diferencia en cuanto al sexo, se observan diferencias altamente significativas en los modos de afrontamiento búsqueda de apoyo social favorable a las mujeres.

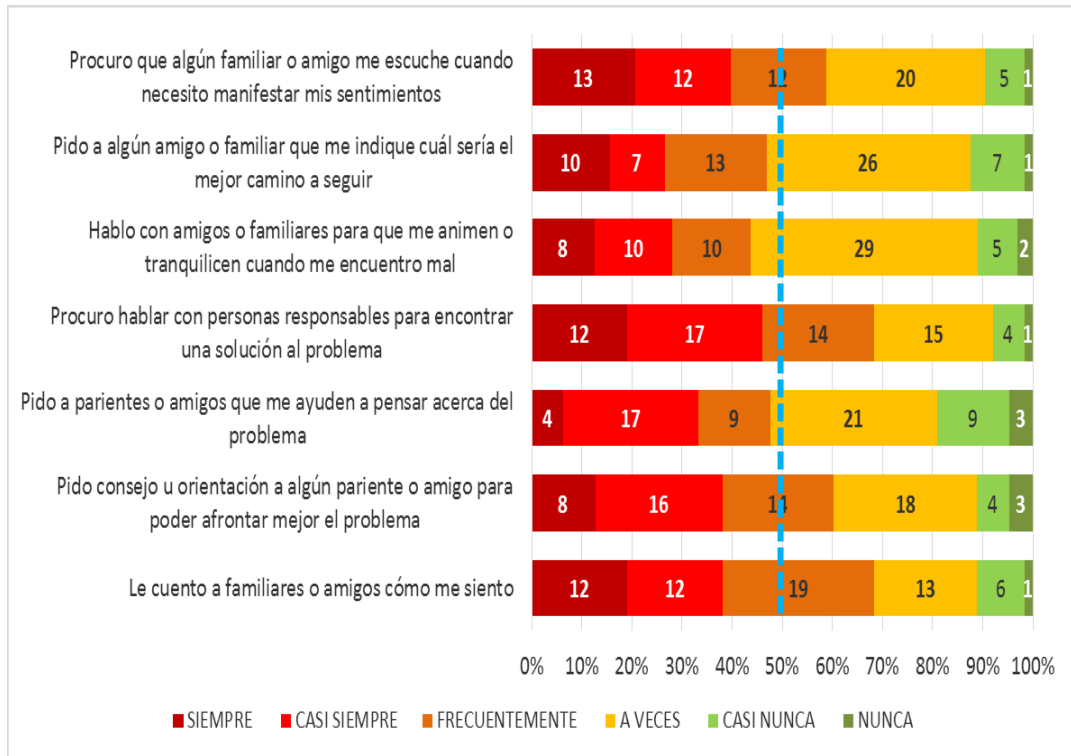
Figura 19. Utilización de las Estrategias de afrontamiento en la solución de problemas por los docentes de la UDEC.



Fuente: Instrumento Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M)

Al menos el 50% de los docentes tienden a usar siempre, casi siempre y frecuentemente estrategias de afrontamiento en la solución de problemas.

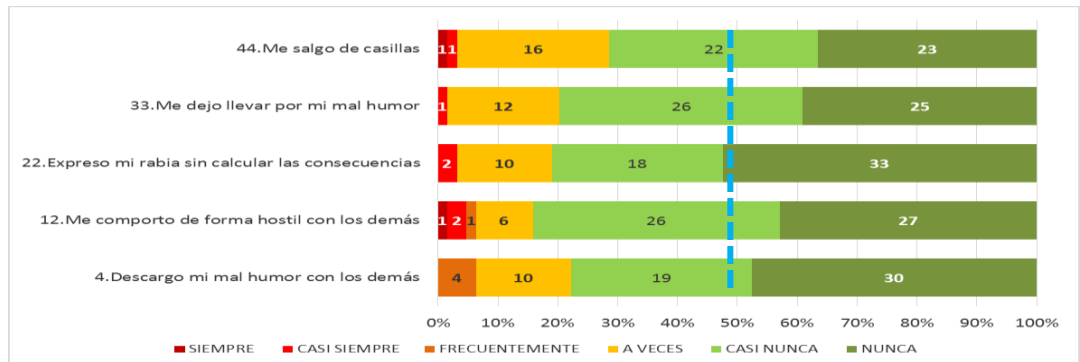
Figura 20. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Apoyo Social en los docentes de la UDEC.



Fuente: Instrumento Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M)

Las estrategias de afrontamiento de apoyo social también tienden a ser utilizadas por los docentes con frecuencias de siempre, casi siempre y frecuentemente en más del 60% de los casos.

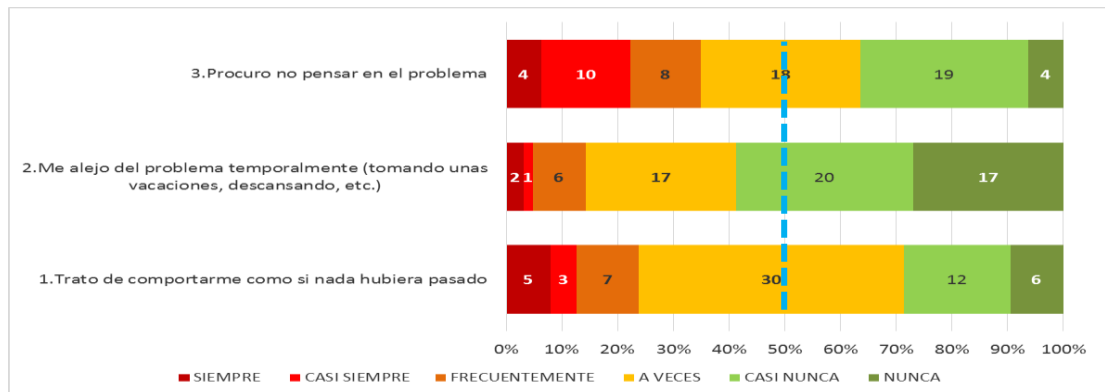
Figura 21. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Reacción Agresiva en los docentes de la UDEC



Fuente: Instrumento Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M)

Más de la mitad de los docentes (80%) evitan reaccionar de manera agresiva frente a una situación estresante.

Figura 22. Utilización de las Estrategias de afrontamiento de Negación en los docentes de la UDEC



Fuente: Instrumento Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M)

Al igual que las estrategias de reacción agresiva, las estrategias de negación tienden a no ser usadas (nunca y casi nunca), por los docentes: aproximadamente en un 75%.

10. DISCUSIÓN

Para este estudio hubo las siguientes limitaciones: de la planta docente de tiempo completo que conforma la universidad (73 docentes), únicamente 65 docentes participaron voluntaria y anónimamente en el estudio, el análisis de la información recolectada se realizó con 62 docentes porque existieron 3 instrumentos que se diligenciaron incorrectamente. Con relación al sesgo es importante reconocer lo extenso del instrumento que puede influir en las respuestas que se obtuvieron en la población objeto.

Los hallazgos realizados en el presente estudio para los riesgos psicosociales intralaborales en general reportaron que el 52% de los docentes encuestados perciben niveles de riesgo psicosocial entre alto y muy alto (ver Figura 12). Al comparar los resultados con el estudio realizado por Eduar Rodríguez, sobre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios (12), existe una diferencia en la percepción global del riesgo dado que los niveles reportados corresponden a un nivel medio, sin embargo existe una coincidencia en los resultados por dominios los cuales revelan que el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo alcanzan niveles de riesgo alto y muy alto.

Al relacionar la variable sexo con el puntaje total de riesgo se observó que el género masculino presenta una valoración de riesgo más alta en comparación que las mujeres (ver Figura 13). Él hombre en nuestra cultura machista se ve limitado a expresar abiertamente sus emociones y se niega a buscar redes de apoyo psicosocial que les permita menguar su carga emocional (49).

Los docentes con un estado civil unión libre, cuentan con un riesgo menor que las personas divorciadas y solteras (ver Figura 14), se podría pensar que mantener una relación estable permite afrontar mejor las situaciones estresantes; de acuerdo a Illera (50) las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables.

De acuerdo al entorno de trabajo del docente, ellos manifiestan el uso de tiempo extralaboral, para lograr el cumplimiento en sus deberes institucionales, que no le permite un manejo adecuado del tiempo libre a nivel personal, familiar y social (ver tabla 4), como lo plantea Gimeno (22) al considerar que la falta de ocio y el descanso se convierte en un factor de riesgo psicosocial.

Es de resaltar en este estudio que la dimensión relaciones sociales en el trabajo, se encuentra en un porcentaje muy alto de riesgo (ver tabla 2), los encuestados perciben una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros, dificultades para desarrollar trabajo en equipo y escasa comunicación entre docentes por múltiples funciones académicas, esto según Charria (51), afecta la productividad en la medida en que no existe un contacto asertivo entre compañeros afectándose el trabajo en equipo, la falta de apoyo para la consecución de tareas y la falta de una fuerza de vinculación entre compañeros entendida como cohesión.

Al observar los perfiles individuales de los docentes más del 50 % de estos están expuestos a riesgos psicosociales intralaborales muy altos y altos, por lo tanto existe un nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas

de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que están en esta categoría ameritan intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Por otra parte, los niveles de estrés y problemas psicosociales presentes en los docentes, pueden deberse, como afirma Terán y Botero (6) a los cambios y exigencias propios del contexto laboral.

A pesar de que existen factores de riesgo, se evidencia que los docentes cuentan con herramientas estratégicas de afrontamiento; el estudio muestra que las estrategias frecuentemente utilizadas son las relacionadas con Solución de problemas y Apoyo social; seguidas por la Evitación emocional, Apoyo profesional, Evitación cognitiva y la Negación que se utilizan a veces. Finalmente, las que menos utilizan son: Espera, Religión, Reacción agresiva, Reevaluación positiva, Expresión dificultad Afrontamiento y Autonomía, y se relacionan con el alto nivel académico de los docentes en donde ellos utilizan el análisis, la reflexión, y la planificación como estrategias cognitivas, todas técnicas centradas en afrontar activamente el problema o la situación estresante como lo plantea Lazarus R, Folkman (35). De los recursos o variables de personalidad con que cuenta el docente a nivel social y cultural, estos serán factores determinantes que le permitirán experimentar de manera positiva o negativa el nivel de estrés.

El empleo de estrategias de afrontamiento por parte de los docentes de la universidad, es un factor protector a la hora de establecer posibles problemas psicológicos y físicos en la población y disminuyen la probabilidad de presentar desgaste laboral en los mismos (23).

Este estudio evidencia la necesidad de prestar atención a los riesgos laborales de los docentes de la institución, ya que, como menciona la literatura existente, los niveles de malestar y problemáticas laborales pueden incrementar la prevalencia de trastornos y problemas emocionales (3), se recomienda desarrollar planes de intervención en prevención de riesgos intralaborales y programas preventivos a nivel de salud mental, que puedan ser implementados desde el Programa de Enfermería y bienestar universitario con los docentes.

11. CONCLUSIONES Y RECOMENACIONES

Se concluye que existen riesgos psicosociales presentes en la población objeto de estudio que deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de programas o planes de intervención en prevención de riesgos.

Las políticas de vinculación laboral en nuestro país así como, las que se llevan en esta universidad pública y otras instituciones de educación superior tanto oficiales como privadas, deben procurar mayores garantías laborales a los docentes tendientes a buscar mejor estabilidad en sus trabajos. Esperemos que con las exigencias del Consejo Nacional de Acreditación a las universidades públicas y privadas que buscan la acreditación de Alta Calidad, se logre hacer respetar la dignidad del docente y hacer cumplir los derechos que le corresponden.

Teniendo en cuenta que los docentes de tiempo completo mayormente expuestos a riesgos psicosociales son los del género masculino es importante trabajar con apoyo de Bienestar Universitario y la misma Universidad Cundinamarca Seccional Girardot, universidad con programas preventivos a nivel de Salud Mental orientados a la libre expresión de sentimientos y emociones. El hombre en nuestra cultura machista se ve limitado a expresar abiertamente sus emociones y se niega a buscar redes de apoyo psicosocial que les permita menguar su carga emocional. Las vías de escape para algunos hombres es reprimir sus tensiones emocionales y reactivarlas en conductas tipo “acting out” a través de actos impulsivos, violentos o agresivos que pueden afectar a terceros, o

buscan mecanismos de escape como el consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas que lo pueden poner en riesgo de adicción. Programas para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, conocimiento de sí mismo (autoestima) y entrenamiento asertivo son estrategias que llevarían a promocionar y preservar la salud mental de los docentes de sexo tanto masculino como femenino, vinculados en la modalidad de tiempo completo con la universidad.

Teniendo en cuenta que las estrategias de afrontamiento más frecuentes utilizadas por los docentes son las de tipo cognitivo o racional a nivel de solución de problemas y apoyo social, la creación de grupos de autoayuda y grupos académicos que trabajen sobre temáticas que promuevan la salud mental en el trabajo llevarían a optimizar un mejor clima laboral y con ello, promocionar la salud mental en la comunidad académica. Estos programas estarían liderados por la Unidad Amiga que existe en la Universidad de Cundinamarca y los docentes del Programa Académico de Enfermería que orientan el área de Salud Mental y Psiquiatría, en esta dependencia se realizan actividades colectivas e individuales en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad a los adolescentes, jóvenes y adultos.

Se recomiendan futuras investigaciones que den cuenta de la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y los riesgos psicosociales presentes para establecer si existe conexión entre las mismas y como se ven afectadas mutuamente por el contexto laboral al cual están expuestos los docentes.

Por otra parte, se recomienda el empleo de muestras más grandes y comparativas entre instituciones de educación superior públicas y privadas, para identificar diferencias y similitudes en torno a riesgos y estrategias de afrontamiento empleadas.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Rodríguez M, López A El estrés en el desempeño académico de los docentes de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la universidad técnica de Ambato.2008; pp.9.
- (2) Restrepo F, López A. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de administración. 2013 Jun; 29 (49): pp. 55 – 63.
- (3) Cornejo R. Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. Docencia. 2008 Agt; (35): pp. 77 – 85.
- (4) Lázarus, R. & Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Rosa. S.A.
- (5) Tamez G, Pérez J. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. Educ. Soc., Campinas [En línea] 2009 [Fecha de acceso 29/02/16]; 30(107):373-387. Disponible en: <http://www.cedes.unicamp.br>.
- (6) Terán R, Botero A. Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología [En línea] 2012 [Fecha de consulta 29/02/16]; 5 (2): 95 – 106. Disponible en: http://www.iberoamericana.edu.co/docs/publicaciones/pub_5_2/articulo_10.pdf.
- (7) Universidad de Cundinamarca. [Internet]. 2015. [Citado el 2 de May de 2015]. Disponible desde <http://www.unicundi.edu.co/index.php>

- (8) Leal J. Medición del clima organizacional en la Universidad de Cundinamarca Seccional Girardot. [Documento no Publicado]. 2009 Agt.
- (9) Puentes A, Hernández V, Sánchez N. Factores de riesgo psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja. *Perspectiva salud*. 2008 Jun; 14 (1): pp. 16 – 34
- (10) Múnera M, Sáenz M, Cardona D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Ces Medicina*. 2013 Dis; 27 (2): pp. 163 – 75.
- (11) Téran A, Botero C. Riesgos psicosociales intralaborales en docentes. *Ciencia y tecnología*. 2012 Oct; 5 (2): pp. 95 – 106.
- (12) Rodríguez E, Sánchez J, Dorado H. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, Jun 2014, pp 12-17
- (13) Barbosa L, Ramírez, Muñoz M, Rueda P, Suárez K. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología* 2(1): 21-30, 2009
- (14) Gismero M, González Bermejo L, Prieto M, Cagigal V, García A, Hernández M. Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>
- (15) Muñoz C y Correa C. Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de ciencias sociales*. 2012 dic; 3 (2): pp. 226 – 42.

- (16) Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario .Revista anales de psicología 2003, vol. 19, nº 1 (junio), 145-158
- (17) Guerrero E. Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. 2002 Abr; (43): pp. 93 – 112.
- (18) Ley 30 de 1992 [internet]. Disponible desde <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86437.html>
- (19) Ley 1108 de 2008 [internet]. Disponible desde <https://www.gobiernoenlinea.gov.co/web/guest/home/-/government-services/T347/maximized>
- (20) Segura M. Competencias personales del docente. Revista ciencias de la educación. 2005 Dic; 2 (26): pp. 171 – 190.
- (21) Mingote J, Pino P, Sánchez R, Gálvez M, Gutiérrez M. El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. [internet] Disponible desde http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500012&script=sci_arttext
- (22) Gimeno, D. (2004). Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial y prevención. Archivos de prevención laboral Houston, Texas, 7 (3), 119 – 120.
- (23) Organización Mundial de la Salud. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- (24) Organización Internacional del Trabajo. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª. Edición). España, OIT-INSHT.

- (25) Resolución 2646 de 2008 [internet]. Disponible desde <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- (26) Unión General de Trabajadores– Madrid (2006). Guía Sobre los factores de riesgos psicosociales (1a ed.) Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- (27) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de protección social 2010 [internet]. Disponible desde <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- (28) Martín, F. y Pérez, B. (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Nota Técnica de Prevención 476. Instituto nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, MTAS.
- (29) Gracia, D.A. (2003). Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales organizacionales. Revista Mapfre Seguridad, 23 (90), 29-37.
- (30) Lázarus, R. & Folkman, S. (1984). Formas de enfrentar escala. El estrés, la valoración y afrontamiento. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 150-170.
- (31) Garrido, I. (2000). *Psicología de la emoción*. España: Síntesis.
- (32) Fernández-Abascal E. & Palmero F. (1999). *Emociones y salud*. Barcelona: Ariel Psicología.
- (33) Escamilla, M., Rodríguez, I. y González, G. (2009). El estrés como amenaza y como reto: un análisis de su relación. *Ciencia y Trabajo*, 32, 96-101.

- (34) Casullo, M. & Fernández Liporace, M. Estrategias de afrontamiento en estudiantes adolescentes. Revista del Instituto de Investigaciones. Buenos Aires, Facultad de Psicología. 2001 6, (1); pp. 25-49.
- (35) Lazarus R, Folkman S. Stress, coping and adaptation (1984). New York: Springer.
- (36) Lazarus, R. S. y Lazarus, B. N. (1994). Passion and reason: Making sense of our emotions. New York: Oxford University Press.
- (38) Lázarus, R. & Folkman, S. (1986). Estrés y Procesos Cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- (39) Frydenberg, E., y LEWIS, R. (1999): "Things Don't Better Just because you're Older: A Case for Facilitating Reflection", en British Journal of Educational Psychology, 69, pp. 81-94.
- (40) Lazarus, R. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Declée de Brouwer.
- (41) Fernández Abascal EG (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En EG Fernández Abascal, F. Palmero, M Chóliz y F Martínez: Cuaderno de Prácticas de Motivación y Emoción (pp. 189-206). Madrid: Pirámide.
- (42) Pelechano V (2000). Psicología sistemática de la personalidad. Barcelona: Ariel.
- (43) Frydenberg, E., y Lewis, R. (1997): ACS Escalas de afrontamiento para adolescentes. Adaptación española de Jaime Pereña y Nicolás Seisdedos. Madrid, TEA Ediciones.
- (44) Londoño N H, Puerta I C, Posada S, Arango D, Henao López G C, Aguirre Acevedo D C, Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias

- de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica* 2006;5327-349. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750210>. Fecha de consulta: 28 de agosto de 2016.
- (45) RDCMD, SALUD. "RESOLUCION N° 8430 DE 1993." http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Res__8430_1993_-_Salud.pdf1993.
- (46) Declaración de Helsinki. Documentos sobre ética médica, Colegio Médico de Chile AG; Grupos comunicacionales, 1986: 91-5
- (47) Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5ª ed. México: McGraw-Hill; c2010. 613 p.
- (48) Londoño N, Henao G, Puerta I, Posada S, Arango D y Aguirre D. Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Univ. Psychol.* 2006 Ago; 5 (2): pp. 327 – 49.
- (49) Quien se beneficia de tu hombría [Internet]. Disponible desde <https://quiensebeneficiadetuhombria.wordpress.com/2016/06/03/los-hombres-deberian-expresar-sus-sentimientos-y-hablar-de-sus-problemas-o-mejor-no/>
- (50) Illera Rivera, D. Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán. 2006; Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad del Cauca. Recuperado de <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>
- (51) Charria V, Sarsosa K, Arenas, F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública.* 2011; 29(4): 380-391