



SEDE GUANACASTE

LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas.

Ing. Campos Bolandi Melissa
Ing. López Briceño Maritzenia

**Propuesta de Trabajo Final de Graduación presentada como requisito
parcial para optar al grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente.**

Abril, 2018

Hoja de aprobación del comité evaluador

Ing. Fidelia Solano Gutiérrez
Directora de carrera

Ing. Douglas Barraza
Tutor

Dr. Lino Carmenate Milián
Lector

Ing. Yisenia Rodríguez Pérez.
Representante del sector productivo

Dedicatoria

A mi amado hijo kilyan y a mis padres Francisco Campos y Xinia Bolandi.

- **Melissa Campos Bolandi.**

A quién lo hace posible todo en su tiempo, por la oportunidad de la vida, a Dios mi mayor anhelo, fuerza y refugio.

A mi madre María Briceño y mi Padre Francisco López, por las enseñanzas de vida y la oportunidad de estudio.

- **Maritzenia López Briceño.**

Agradecimiento

A mi Dios todo poderoso, por haberme permitido llegar hasta aquí y sostenerme siempre de su mano, sino fuera por su gracia y su incomparable amor no habría llegado hasta aquí.

A mi amada familia, en especial a mis padres por haberme brindado su amor y apoyo incondicional, por haberme impulsado para que nunca me diera por vencida aun a pesar de las circunstancias adversas, gracias mami y papi por haber estado ahí siempre para mí, los amo muchísimo.

A mi compañera Ingeniera Maritzenia López, gracias por haber dado lo mejor de sí para que este proyecto, se haya desarrollado de la mejor manera, realmente valoro tu capacidad y compromiso como profesional y tu amistad.

A nuestro Tutor Ing. Douglas Barraza, gracias no solamente por habernos dirigido sino también por habernos apoyado en este proceso, realmente es un privilegio trabajar al lado de quien admiras, no solamente por su gran trayectoria como profesional, por impulsarnos cada día para lograr nuestro objetivo.

Agradezco a la Universidad Técnica Nacional, por haberme abierto sus puertas y forjarme como profesional, a nuestra directora de carrera Fidelia
*- **Melissa Campos Bolandi.***

A mis hermanos Roxania, Yeimmy, Angie, Harling, Juan David y Juan Carlos que desde el cielo sé me acompaña diariamente, por la inspiración y ayuda en todo momento.

A Luis Carlos por caminar conmigo y motivarme a ir en busca de lo que puedo alcanzar.

A mi compañera y Colega Melissa Campos Bolandi, por asumir conmigo este proceso, por el apoyo y fuerza.

Al Ing. Douglas Barraza, por ser inspiración y motivación en este proceso.

Al Dr. Lino Carmenate y a la Ing. Fidelia Solano, por el acompañamiento y el tiempo dedicado para hacer posible este proyecto.

A los centros educativos que tuvieron apertura en el desarrollo de la investigación, a mis compañeros colegas por la anuencia a participar y hacerlo posible.

*- **Maritzenia López Briceño.***

Índice

Índice de Cuadros	vii
Resumen	viii
1. Introducción 8	
I.Área de Estudio	10
1.1. Planteamiento del Problema	14
2.1 Justificación.....	17
2.2.1 Alcance de la Investigación	20
1. Identificación de los riesgos laborales que más afectan a la población docente.....	21
2. Elaboración de mapas de riesgo que inciden en el estrés laboral.	21
3. Estrategias de intervención ante aquellas condiciones que los están generando y a raíz de eso impactan de manera negativa la salud de los docentes.	21
2.2.2 Limitación de la Investigación	21
1. Factor tiempo.	21
2. Cambio de horario en las Instituciones.	21
3. Disponibilidad de los docentes.....	21
4. La no aplicación de la herramienta Condiciones de Trabajo y Salud a la población, que pudieron enriquecer a un más los resultados.....	21
II. Situación actual del tema de estudio.....	22
III. Objetivos	24
4.1 Objetivo General	24
4.2 Objetivos Específicos.....	24
IV. Marco teórico	25
4.3 Riesgos psicosociales.....	25
4.4 Definición de riesgos psicosociales	25
5.1.3 Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales en general	26
5.1.4 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	28
5.2 Trabajo, salud laboral, inseguridad laboral y prevención de riesgos	29
5.2.1 Trabajo.....	29

5.2.3 Inseguridad laboral.....	30
5.2.4 Prevención de riesgos.....	30
5.3 Salud y psicología organizacional de la salud	31
5.3.1 Salud.....	31
5.3.2 Psicología organizacional de la salud	31
5.4 Profesión docente, funciones y competencia.....	32
5.4.1 Profesión docente	32
5.4.2 Funciones y competencias del docente	32
5.5 Evaluación y vigilancia de la salud laboral.....	35
5.5.1 Evaluación de los riesgos psicosociales	35
5	Metodología
.....	40
6.1 Localización del área de estudio.....	40
6.2 Población de estudio	40
6.3 Método por utilizar	42
6.4 Forma general de la realización del trabajo de campo	46
6.5 Consideraciones éticas.....	48
6.5.1 Beneficencia.....	48
6.5.2 No maleficencia.....	48
6.5.3 Justicia	48
6.5.4 Autonomía.....	48
6.6 Protocolo de intervención	49
7. Presentación y análisis de resultados	56
7.1 Resultados y análisis	56
7.1.1 Protocolo de intervención de los factores de riesgo Psicosociales intralaborales en los Centros Educativos del distrito de Cañas.....	84
VIII. Conclusiones	104
En cuanto a la dimensión de compensación de acuerdo con los resultados se analiza de la siguiente manera. La dimensión tiene prevalencia considerable o favorable, en los centros educativos 1 y 2 tienen porcentajes de 75% y 61,5%, mientras que el centro educativo 5 la puntúa con 100%.	105
IX. Recomendaciones	106

Índice de Cuadros

Cuadro 1. División de los encuestados de acuerdo con las Instituciones Educativas a las que pertenecen.....	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro 2. Distribución de Ítems por Apartado.....	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro 3. Interpretación de resultados.	47
Cuadro 4. Técnicas de recolección de información, definición de variables y análisis de datos.....	55
Cuadro 5. Cuadro para condiciones sociodemográficas.	58
Cuadro 6. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, Colegio Técnico Profesional de Cañas, sección diurna.	60
Cuadro 7. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, Colegio Técnico Profesional de Cañas, sección Nocturna.....	63
Cuadro 8. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, Liceo Miguel Araya Venegas..	66
Cuadro 9. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, Liceo Nocturno Juan Santa María.	69
Cuadro 10. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, Centro Educativo Católico Eulogio López.	72
Cuadro 11. Resultado global de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones, detectados en el estudio. (Todos los centros educativos juntos).....	75

Resumen:

Los trabajadores día a día se enfrentan a una serie de sucesos que los convierten en candidatos potenciales para enfrentarse a diferentes factores biopsicosociales, por la cantidad de peligros y riesgos laborales dentro de las instituciones a las que le prestan sus servicios. Siendo las instituciones educativas una de ellas, las cuales no se encuentran fuera del rango de prioridad de evaluación e intervención.

Por lo tanto, en el Trabajo de investigación se llevó a cabo la evaluación de la exposición a los factores psicosociales, en el personal docente de cinco centros educativos del distrito de Cañas, Guanacaste.

El presente estudio es descriptivo observacional, con un enfoque cuantitativo, la población de estudio fue un total de 64 profesionales, sin embargo, la participaron solamente 40 de los educadores, la tasa de respuesta fue de un 63% de los diferentes centros.

Entre los resultados más relevantes se encuentra que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales corresponden a la dimensión de exigencia psicológica, inseguridad del trabajo, doble presencia, en especial en los centros educativos nocturnos. Además de que el centro educativo privado puntúa bajo en la mayoría de las dimensiones.

A partir de los principales hallazgos de este trabajo se concluye que, las dimensiones de exigencia psicológica, inseguridad del trabajo, doble presencia, presentan las prevalencias más elevadas de la exposición a factores psicosociales intralaborales, además, según algunas características socio demográficas y de empleo la prevalencia de la exposición a estos factores es mayor en el grupo de profesionales que brindan sus servicios en horario nocturno.

Palabras clave: factores psicosociales intralaborales, estrés laboral, dimensiones psicosociales, factores de riesgo psicosociales.

1. Introducción

Cañas, es conocido como la ciudad del riego y la amistad, es el distrito número uno del Cantón de Cañas ubicado en la provincia de Guanacaste, según el último estudio realizado por el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) en el año 2011, el distrito

cuenta con 20.800 habitantes.

El presente trabajo final de graduación, se desarrollará en el distrito antes mencionado, específicamente en cinco de los centros educativos que se ubican en el corazón del lugar y que además imparten lecciones a Cuarto Ciclo de la Educación Diversificada o Undécimos años; las instituciones donde se va actuar son: Liceo Miguel Araya Venegas, Liceo Nocturno Juan Santa María, Colegio Técnico Profesional de Cañas, sección diurna y nocturna, y el Centro Católico Eulogio López Obando, ubicados en la jurisdicción del distrito, según consta en registros de la Municipalidad del Cantón de Cañas, donde además hace constar que desde 1.960 se establece la enseñanza secundaria, Costa Rica es una nación que siempre ha apostado y reconoce la gran importancia de la educación tanto en niños como en los jóvenes, es por ello que se hace énfasis en la calidad de la labor docente a nivel mundial. Y así lo expone Alba Lucia Aristizabal (2016), los docentes abordan en su quehacer dos fuentes de problema, entendido como problema la situación requerida para proyectar acciones efectivas de desempeño laboral y personal, entre otras; establece en su investigación que una de esas fuentes de problema es el conocimiento que se debe impartir y motivar en el estudiante y que constituye y asume como un “problema propio” que es la esencia de su trabajo. Según este estudio, la otra fuente problema surge de su propio estilo de pensamiento, ideología, actitud, aptitud, y todo cuanto hace parte de su contexto socioeconómico, afectivo, emocional y su forma de solucionar los conflictos. De la identificación y manejo de los componentes de este segundo aspecto, aunque sea personal, se evidencia en parte el tipo de relación que establece el docente con los estudiantes; de ahí su doble importancia, individual y colectiva, sin embargo esto es

algo que cada docente logra comprender en la reflexión sobre su práctica, dado que aunque tenga una muy completa formación académica, este es un proceso que debe realizar a nivel individual, por cuanto sus repercusiones tienen un impacto social.

En Costa Rica, la labor de los centros educativos y su personal están bajo supervisión del Ministerio de Educación Pública (MEP). No obstante, en la verificación ejercida, el tema de velar por el bienestar de la salud de los profesionales en educación no tiene intervenciones mayores por parte del ente rector.

Por lo tanto, el actual estudio tiene como finalidad indagar sobre los factores psicosociales, definidos por el Comité Mixto OIT / OMS, según Moreno y Báez (2010), como: “las interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”; los cuales interfieren de forma negativa o positiva en la estabilidad de los docentes, de mencionados centros educativos, para la realización del diagnóstico se utilizará la metodología del Programa Salud, Trabajo y Ambiente en América Central (SALTRA) del Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas de la Universidad Nacional (IRET-UNA), mismo que es validado para las poblaciones trabajadoras de Centro América. Por lo cual se accederá a identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones laborales que se enlazan con la organización y desempeño de la función del docente, y que pueden representar un riesgo para la salud para ellos. Una vez vislumbrados y analizados

los riesgos de mayor influencia, se procederá a la confección de un manual, en consenso con los docentes que participaron en la investigación, con el fin de plantear las posibles estrategias de intervención, con que se abordaran los factores psicosociales de riesgo negativos, que influyen de manera nociva en los pedagógicos a cargo de quintos años, en los distintos centros educativos de secundaria del distrito.

I. Área de Estudio

En lo que respecta a la vigente investigación, la misma se desarrollará en el cantón de Cañas, de la provincia de Guanacaste, en el distrito central del cantón de Cañas, del mismo nombre, específicamente en los cinco centros educativos que imparten lecciones a undécimo año, correspondiente al IV Ciclo de la Educación Diversificada, de los cuales cuatro son públicos y uno privado. Estas instituciones serán: a) Liceo Miguel Araya Venegas, b) Liceo Nocturno Juan Santa María, c) Colegio Técnico Profesional de Cañas (CTP-Cañas de aquí en adelante) sección Diurna y Nocturna y, d) Centro Católico Eulogio López Obando.

En los cuales, de acuerdo con los registros de matrícula de las cinco instituciones, se atienden a 1500 estudiantes, mientras que el personal docente a cargo de la población estudiantil de undécimo año llega a 64 profesionales en educación.

Liceo Miguel Araya Venegas

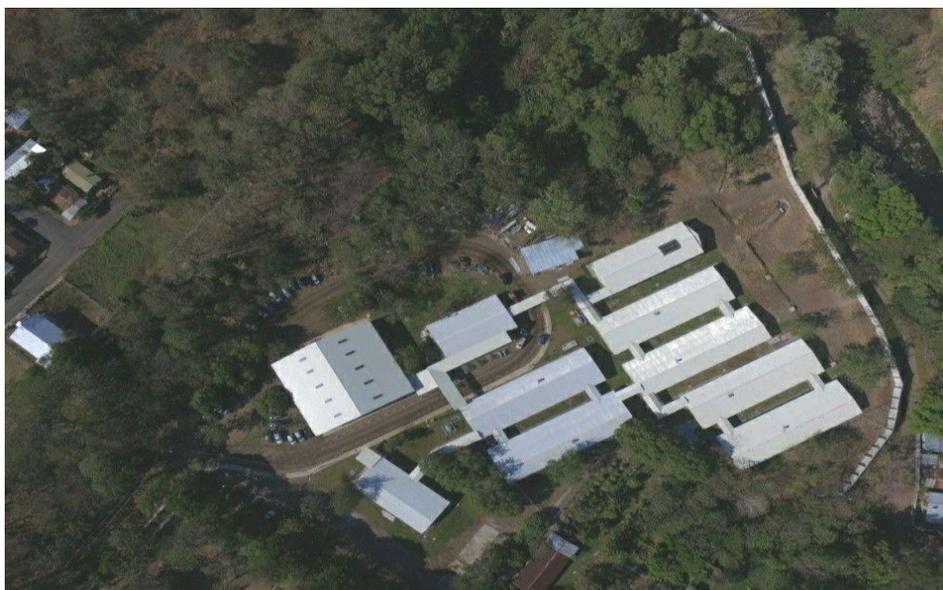


Liceo Nocturno Juan Santamaría

El Juan Santamaría comparte instalaciones con el Miguel Araya Venegas.



**Colegio Técnico Profesional de Cañas (CTP-Cañas de aquí en adelante)
sección Diurna y Nocturna**



Centro Católico Eulogio López Obando



Fuente de imágenes: Google imágenes, 2018

1.1. Planteamiento del Problema

El ser humano diariamente, se ve expuesto a diferentes situaciones del medio donde labora, que pueden desencadenar en los individuos problemas de salud, que repercuten en su desempeño laboral, familiar y social, limitándolos en su accionar.

Es de suma importancia tener presente que desde la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el año 1948, la salud se entiende como un estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía. (Fernández, 2014, pág. 27), por lo que debe de existir un equilibrio entre los tres factores, para catalogar como sano un escenario, y así ofrecer bienestar general a los individuos que se desenvuelven en él.

La función, de los profesionales en educación primaria y secundaria va más allá de cumplir con un currículo educativo previamente establecido por el ente rector, es contribuir al desarrollo integral de los estudiantes facilitando su crecimiento en las diversas áreas de su desarrollo y comprometiéndose en el acompañamiento de este proceso. Los educadores después del núcleo familiar son los que viven en primera persona las problemáticas que se presenta en las instituciones educativas. De las cuales, la mayoría de las veces vienen con sobrecarga social, familiar, institucional, et., agregándole un sobre peso emocional, social y físico al profesor, el cual va a afectarlo de forma directa. Las condiciones que se viven el escenario laboral-docente son factores que ponen en un alto riesgo su salud personal y profesional, con lo cual, no solamente entra en juego su estabilidad individual, sino también

grupal, ya que la educación de los docentes a su cargo se ve afectada indirectamente, es por lo tanto, que se requiere que a nivel interno de los centros educativos se dé una acción preventiva de la salud psicosocial, con el fin de promover el bienestar del personal docente y administrativo.

A pesar de que investigaciones anteriores dejan al descubierto los riesgos laborales y los problemas de salud de los docentes, en estos momentos no se dispone de profesionales en salud ocupacional que velen y resuelvan de forma satisfactoria las necesidades del grupo de educadores, ni tampoco herramientas previas de intervención en situaciones provocadas por situaciones laborales. (López 2009, pág. 24)

Por lo cual, se ha determinado la realización de un manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes.

Para la realización del estudio, la población de interés se circunscribe en los docentes de cinco instituciones educativas, que imparten lecciones a estudiantes de undécimo año, de la Dirección Regional de Cañas, Circuito 01, distrito Cañas. Se ha determinado que esta población, es sometida a mayores presiones debido a las exigencias de rendimiento para este nivel, al encontrarse los estudiantes en la conclusión de sus estudios secundarios, lo cual es reafirmado por los mismos docentes. Este grado de estrés se debe a que en este nivel los estudiantes deben de presentar las pruebas de bachillerato como requisito para su graduación, a excepción de los colegios técnicos quienes realizan pruebas de bachillerato en duodécimo año, y además el grado de calidad del docente se evaluará

directamente, según el porcentaje de estudiantes que ratifiquen estas pruebas, mismas que son aplicadas directamente por el MEP, en el caso de estudiantes regulares. Este requisito aplica para todos los centros educativos. Sin embargo, para los docentes que laboran en CTP sección diurna, estas exigencias aumentan aún más ya que a estos estudiantes se les envía a realizar pasantías a distintas entidades u organizaciones las cuales deben ser supervisadas en la mayoría de los casos por el docente. También en este tipo de Centros Educativos se llevan a cabo las Expo Ferias Juveniles, y los docentes son tutores de uno o más proyectos, según su especialidad académica, lo que podría aumentar la sobre carga en el personal académico.

2.1 Justificación

La salud laboral de los trabajadores en los centros educativos públicos y privados es un problema al que, desde hace varios años, se enfrenta la Administración de estos. Tanto los factores interorganizacionales que hacen parte del ambiente laboral en el que transcurre el docente y los factores psicosociales entendidos como aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización afectan, la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. (Patiño, Gutiérrez, 2013, pág. 43).

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo. Los factores psicosociales laborales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993) Es por eso por lo que, la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en la salud de los docentes radica en servir de base para gestionar de manera activa la seguridad y la salud en el trabajo, pudiéndose evitar desde los centros que las situaciones del trabajo puedan ser causa de una enfermedad en sus trabajadores. (Ortega, Domínguez, Rev. Electrónica., pág. 174)

Por ello en Costa Rica, la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE) en el III Encuentro de Seguridad Social del 2015, el cual reunió a representantes de los gremios magisteriales de estas organizaciones, así como autoridades del Ministerio de Educación Pública, del Ministerio de Trabajo, de la

Caja Costarricense del Seguro Social y de la Organización Internacional del Trabajo, hicieron entrega de una política en Salud Ocupacional al Ministerio de Educación Pública, misma que reconoce “las condiciones y medio ambiente de trabajo que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar general de las personas trabajadoras, constituyen un derecho esencial en las relaciones laborales” por motivo de que según ANDE las personas que laboran para este ministerio, enfrentan una serie de riesgos y cargas laborales que afectan su salud, tanto física como emocional” (Asociación Nacional de Educadores y Educadoras, 2017).

Por otra parte, Según Gilberto Cascante, presidente de ANDE “El docente está trabajando en un ambiente de estrés. Su labor se ha vuelto en un llenado de documentos que ha dejado al estudiante en un segundo plano” (Asociación Nacional de Educadores y Educadoras, 2017).

Es de nuestro interés el concientizar sobre los efectos negativos a la salud que estos riesgos puedan generar, porque ningún aspecto que se considere de riesgo debe menospreciarse en ningún sector laboral.

Este pensar se ve respaldado con la Norma Técnica de Prevención 703 de INSHT, menciona de manera textual “Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental” (Lluis y Llorens, 2008).

Son muchos los docentes que han expresado la sensación de cansancio exhaustivo iniciando el curso lectivo, cuando para ellos es normal percibirla al finalizar el periodo, del mismo modo se vuelven más vulnerables a enfermedades como gripe, dolores corporales, dolores de cabeza y en algunas ocasiones dificultad para conciliar el sueño, pérdida de apetito, entre otros. Les genera preocupación que la mayor parte de su trabajo actualmente se centra en la imparable elaboración de documentos que solicita el MEP, trabajos en comités institucionales, dejando de un lado el trabajo en el aula, planificación de clases y búsqueda de alternativas viables para la mediación pedagógica, la preocupación crece aún más cuando se conoce que la calidad de su trabajo depende de números o calificaciones que obtengan los estudiantes.

Por tal motivo se busca realizar una investigación que marque la importancia de prestar atención y estrategias para actuar sobre estas condiciones y así prevenir efectos negativos en la salud.

En la labor docente, gracias a la observación realizada en los estudios realizados por los sindicatos y profesionales en salud, se logra percibir parte de las condiciones laborales a las que se exponen los trabajadores de la educación, principalmente por el servicio y atención a terceros. Así como a factores causados por agentes físicos como ruido y ambiente térmico. Del mismo modo el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC), el Sindicato de Trabajadores de Comedores Escolares (SITRACOME) y la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE) se reunieron el 14 de junio del 2017 en busca de acuerdos debido a que los Docentes han manifestado su descontento de la carga laboral a la que sienten ser expuestos por las múltiples funciones que deben realizar

en cortos periodos de tiempo o incluso en su tiempo extra laboral, a su vez han creado un documental llamado: “La guerra de los papeles” en donde plasman una serie de experiencias de quienes han sentido tal carga e inclusive se describe como esto interviene en su bienestar físico, dejando en evidencia las quejas musculo esqueléticas, sensación de tensión y estrés provocado según estudios por la carga laboral. Por las afectaciones que genera el estrés sobre la salud de los seres humanos, resulta de interés investigar a profundidad sobre estos aspectos (Asociación Nacional de Educadores y Educadoras, 2017).

Ante lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que el presente estudio beneficiará no solamente a los docentes de las Instituciones donde se desarrolló el proyecto, sino a todos los profesionales en educación que se desempeñen como tal, al permitirle conocer los factores psicosociales a los que están expuestos, al mismo tiempo en que se les facilita estrategias y recomendaciones que permitan a nivel del Ministerio de Educación Pública e institucional controlar y actuar sobre estos riesgos.

2.2.1 Alcance de la Investigación

A raíz de la evaluación de los factores psicosociales de riesgos que se reflejan existen en los docentes, por medio de la herramienta del programa Salud Trabajo y Ambiente, se lograran los siguientes alcances:

1. Identificación de los riesgos laborales que más afectan a la población docente.
2. Elaboración de mapas de riesgo que inciden en el estrés laboral.
3. Estrategias de intervención ante aquellas condiciones que los están generando y a raíz de eso impactan de manera negativa la salud de los docentes.

2.2.2 Limitación de la Investigación

Entre las limitaciones que se refleja en el presente estudio, se pueden mencionar:

1. Factor tiempo.
2. Cambio de horario en las Instituciones.
3. Disponibilidad de los docentes.
4. La no aplicación de la herramienta Condiciones de Trabajo y Salud a la población, que pudieron enriquecer a un más los resultados.

II. Situación actual del tema de estudio

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales de riesgo y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque sí la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

Uno de los primeros documentos publicados que hacen referencia a este tema es “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” en 1984 mismo que fue publicado por la Organización internacional del trabajo, en el cual ya se mencionan algunos efectos que se hacen énfasis en la repercusión de los factores psicosociales sobre trabajadores. Es por eso que a lo largo de los años, en temas de protección a la integridad general del ser humano se ha logrado visualizar los muchos esfuerzos que realizan para lograrlo, dentro de los aspectos que se logran percibir se encuentran los Factores Psicosociales, los cuales desde antes de 1996 el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos en su investigación “Protegiendo la Salud de 80 millones de trabajadores” detectan de manera urgente tratar a más de 20 problemas de salud mental de quienes estaban expuestos a factores de trabajo que los perjudicaba. De ese modo se empieza a

profundizar en temas relacionados a factores y efectos que puede estar ligados en la consecuencia de las enfermedades que pueden intervenir de manera negativa en el diario vivir social y emocional de los colaboradores (Bastilla, 2017).

En marzo del 2017, en Costa Rica se realizó un estudio en el área de Docencia en la Zona Norte de país, mismo que demuestra la existencia de factores psicosociales laborales en este sector, como “la estima, doble presencia, exigencias psicológicas, calidad de liderazgo, el trabajo activo y la inseguridad son indicadores a nivel macro, de que otros factores más internos de la organización de trabajo y del propio sistema educativo costarricense”. (Rodríguez, 2017). Por lo que despierta el interés por conocer la situación actual de la labor Docente en el cantón de Cañas. Sector de preocupación, por el cual tiene interés el desarrollo de esta investigación es el sector Docente, puesto que la diaria convivencia con Profesionales de la Educación en cada uno de los procesos de nuestro desarrollo como seres humanos, ha impulsado a investigar la influencia de ciertos factores como reflejo en el bienestar de los Docentes ya que según el documento de la INSHT España 2010” Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” los factores psicosociales se desencadenan por la organización del trabajo que involucra los aspectos en los que el trabajador tiene autonomía sobre su organización y aspectos en los que no la tiene debido a que son meramente de las jefaturas (INSHT, 2010).

III. Objetivos

4.1 Objetivo General

1. Elaborar un protocolo de evaluación e intervención en factores psicosociales de riesgo laboral detectados en la labor de los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, provincia de Guanacaste, Costa Rica.

4.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar la población docente de undécimo año de secundaria en el distrito Cañas.
2. Evaluar los principales factores psicosociales, presentes en la labor de los docentes de quinto año en los distintos centros educativos de secundaria del distrito Cañas, por medio de la metodología ISTAS 21 CoPsoQ, versión corta.
3. Proponer mediante un manual, las estrategias de intervención de los factores psicosociales de riesgo, en los docentes de undécimo año en los distintos centros educativos de secundaria del distrito Cañas.

IV. Marco teórico

4.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando una serie de enfermedades a corto, mediano y largo plazo tanto biológicas, como psicológicas. Mismas que son consecuencias del mal manejo de las condiciones de trabajo a nivel organizacional.

4.4 Definición de riesgos psicosociales

En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales que pueden derivar en problemas de salud física y mental, que es ocasionado o favorecido por las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral. <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

5.1.3 Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales en general

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud.

Si por el contrario se produce un desequilibrio los efectos pueden ser variados, partiendo de la insatisfacción en el trabajo, pueden surgir efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e, incluso, incidentes y accidentes de trabajo. Recordemos que el conjunto de los mencionados efectos psicológicos, alteraciones de comportamiento y consecuencias psicofisiológicas es lo que se denomina estado de estrés.

a) Consecuencias psicológicas

El mantenimiento de los factores psicosociales nocivos a lo largo del tiempo podría originar una disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, estas alteraciones pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

b) Reacciones de comportamiento

Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las

organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:

- a) **Comportamientos activos:** quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.
- b) **Comportamientos pasivos:** resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.
- c) **Consecuencias psicofisiológicas**

Se ha demostrado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límite. La aparición de uno u otro trastorno depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de alteraciones suelen afectar en la parte más débil de cada individuo.

Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias), endocrinológicos, musculoesqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y trastornos en la salud mental.

d) Incidentes y accidentes de trabajo

Unas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes.

https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_3.htm

5.1.4 Clasificación de los riesgos psicosociales

La clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto.

A modo de ejemplo representativo exponemos la clasificación realizada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA).

- a) **Contenido del trabajo:** monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- b) **Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- c) **Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- d) **Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
- e) **Cultura organizacional:** comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- f) **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- g) **Rol:** ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.

- h) **Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- i) **Interacción casa-trabajo:** problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias. <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>

5.2 Trabajo, salud laboral, inseguridad laboral y prevención de riesgos

5.2.1 Trabajo

La etimología del concepto de trabajo proviene del término Tripaliare, que define a la tortura y que se vincula con trabajo en su relación con esfuerzo, cansancio y desgaste.

Como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

<https://coyunturaeconomica.com/opinion/concepto-de-trabajo>

5.2.2 Salud laboral

La salud laboral es el concepto básico relacionado con las condiciones de trabajo y salud del trabajador, con el objetivo de alcanzar el máximo bienestar físico, emocional, y psíquico del trabajador.

<https://conceptosdesalud.wordpress.com/2010/08/09/salud-laboral/>

Es la condición psíquica, física y social que se da en el estado de salud de él o la trabajadora como consecuencia de los factores de riesgo a que se expone en su medio ambiente de trabajo. <http://uy.globedia.com/definicion-salud-laboral>

5.2.3 Inseguridad laboral

La inseguridad laboral es una sensación que pueden experimentar los empleados de cualquier empresa que influye directamente en el bienestar de estos y en el clima laboral de la organización llegando a incidir en los resultados vinculados al desempeño laboral.

La inseguridad laboral ha sido definida como “la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p.438).

<http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/2317.pdf>

5.2.4 Prevención de riesgos

Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales. <http://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.
www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl

5.3 Salud y psicología organizacional de la salud

5.3.1 Salud

En el año 1946, la OMS (Organización Mundial de la Salud), define así el concepto de salud: “la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad y minusvalía”.
<https://ecriteriumes.wordpress.com/2012/01/22/definicion-de-salud-i-la-definicion-de-la-oms/>

5.3.2 Psicología organizacional de la salud

En 1945, la Asociación Americana de Psicología (APA) creó la división de Psicología Industrial y de Negocios, denominación que fue cambiada por la de Psicología Organizacional y del Trabajo en 1970. Su definición, según Frank Landy y Jeffrey Comte (2007), es la siguiente: “La Psicología Organizacional y del Trabajo es la aplicación de principios, teorías e investigaciones psicológicas en organizaciones como corporaciones, empresas, organismos gubernamentales, organismos públicos, organizaciones gremiales, organizaciones académicas, organizaciones comunitarias y de salud”.
<https://institutosalamanca.com/blog/psicologia-organizacional-trabajo/>.

5.4 Profesión docente, funciones y competencia

5.4.1 Profesión docente

Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo. www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80190.html

5.4.2 Funciones y competencias del docente

5.4.2.1 Funciones del docente

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

1. Preparar las clases: organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

2. Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes: elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

3. Motivar al alumnado:

Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...). Y mantenerlo.

Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)

En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada, pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor).

Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales.

4. Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad:

a) Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.

- b) Proporcionar información.
- c) Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.
- d) Fomentar la participación de los estudiantes.
- e) Asesorar en el uso de recursos.
- f) Orientar la realización de las actividades.
- g) Evaluar.

5. Ofrecer tutoría y ejemplo.

6. Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional

continuado: experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

7. Colaboración en la gestión del centro: realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas; colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas. (Marques 2004)

5.4.2.2 Competencias del docente

Entre las competencias que deben de realizar los educadores de secundaria, encontramos las siguientes:

- a) Acompaña a los estudiantes a salidas de interés educativo.
- b) Aptitudes para gestionar el tiempo.
- c) Aptitudes para la escucha.
- d) Asiste a reuniones con los padres.
- e) Asiste a reuniones del profesorado
- f) Capaz de ganarse el respeto de los demás.
- g) Capaz de imponer disciplina.

- h) Capaz de llevarse bien con varios tipos de personas.
 - i) Capaz de mantener información confidencial.
 - j) Capaz de trabajar bajo presión.
 - k) Establece y hace cumplir normas de comportamiento.
 - l) Lidia con conductas difíciles.
 - m) Lleva un registro de asistencia.
 - n) Pone al día sus conocimientos sobre la asignatura y se mantiene informado sobre cuestiones pedagógicas.
 - o) Prepara a los estudiantes de cara a los exámenes.
 - p) Proporciona apoyo extra a estudiantes que lo necesitan.
 - q) Proporciona ayuda a estudiantes que sufren problemas personales.
 - r) Redacta informes.
 - s) Se asegura de que se sigue la normativa referente a salud y seguridad.
 - t) Trabaja con familiares y profesores.
 - u) Trabaja con profesionales de la educación.
 - v) Usa diferentes métodos de enseñanza para estimular el interés y el aprendizaje.
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798015>.

5.5 Evaluación y vigilancia de la salud laboral

5.5.1 Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle en la NTP 450:

1. ● Identificación de los factores de riesgo.
2. ● Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
3. ● Planificación y realización del trabajo de campo.

4. ● Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
5. ● Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
6. ● Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor -son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo- y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos.

El esquema se completa destacando la importancia de la participación de todos los implicados. Para afianzar la viabilidad y validez del proceso, es crucial la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proceso. (Nogareda, 2000).

5.5.2 Vigilancia de la salud laboral

La Vigilancia de la Salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.

Como tal, es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, ejecución y evaluación de programas de salud.

En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos).

El término "Vigilancia de la Salud" engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos. Los primeros están relacionados con el sujeto que sufre el reconocimiento médico y los segundos con el grupo de trabajadores.

Los objetivos individuales de la Vigilancia de la Salud podemos resumirlos en tres:

1. La detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud.

2. La identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.
3. La adaptación del trabajo o la tarea al individuo.

La valoración colectiva de los resultados permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas:

- a. ¿Quién presenta alteraciones?
- b. ¿En qué lugar de la empresa?
- c. ¿Cuándo aparecen o aparecieron?

Ello hace posible establecer las prioridades de actuación en materia preventiva, motivar la revisión de actuaciones en prevención en función de la aparición de datos en la población trabajadora y evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

En resumen, la Vigilancia de la Salud nos ayuda a:

- a. Identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de la situación y detección de nuevos riesgos).
- b. Planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación.
- c. Evaluar las medidas preventivas, es decir, la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces, así como sirviéndonos de alerta ante la existencia de lesiones que pueden estar produciéndose pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas.

Es evidente que la Vigilancia de la Salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención, sino que ha de integrarse en la Planificación de Prevención,

recibiendo información y facilitándola a su vez a las otras áreas que constituyen dicha planificación (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada).

http://www.ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_4_6_vigilancia.htm

5.5.3 Instrumento de evaluación

La evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en la prevención de los riesgos que supone varias fases para cualquiera de ellos. Tal como establece la Ley de protección al trabajador, la cual es descrita como el elemento previo para la toma de decisiones preventivas por parte de la organización. La metodología propuesta por el INSHT (Gómez Cano et al. 1996) propone en un primer momento comenzar por la identificación del riesgo y continuar por la evaluación de su probabilidad para posteriormente gestionar su control e intervención. (Castro, M., Charro, P., García, B., 2009).

5 Metodología

Tipo de estudio: Descriptivo - observacional

Enfoque del estudio: Cuantitativo

6.1 Localización del área de estudio

Este Proyecto se llevó a cabo en las Instituciones educativas Liceo Miguel Araya Venegas, Liceo Nocturno Juan Santa María, Colegio Técnico Profesional de Cañas (CTP-Cañas de aquí en adelante) sección Diurna y Nocturna, y Centro Católico Eulogio López Obando de Costa Rica, mismas que está localizadas en el cantón de Cañas, Guanacaste, en el distrito central de Cañas. El área de estudio a intervenir son los docentes de imparten lecciones en mencionados centros.

6.2 Población de estudio

La población que resulta de interés para este estudio son todos los docentes que imparten lecciones de undécimo año, nivel en el que, en su mayoría, tiene mayor demanda de responsabilidad y trabajo para los educadores, debido a la cantidad de requisitos que deben cumplir lo estudiantes para su derecho a graduación. Para efectos del estudio se procedió a realizar el conteo en conjunto con los centros educativos, de la totalidad de docentes que imparten lecciones a undécimo año y esa totalidad es la población de interés. Se comunicarán los resultados a las instituciones que forman parte del estudio.

Es importante resaltar que la población destacada en cada centro educativo representa a la totalidad de docentes que imparten lecciones de undécimo año, según datos facilitados por cada institución. Ver cuadro # 1

Cuadro 1. División de los encuestados de acuerdo con las Instituciones Educativas a las que pertenecen.

Centro Educativo	Nivel	Población	Porcentaje de población encuestada
1	Undécimo	17	100
2	Undécimo	25	100
3	Undécimo	6	100
4	Undécimo	6	100
5	Undécimo	10	100
Total	5 Centros	64	100

El total de población del estudio fueron 64 personas. Al momento de la aplicación de la encuesta se llevará a cabo por medio de la metodología del Programa Salud, Trabajo y Ambiente en América Central de la Universidad Nacional (SALTRA). Este instrumento está diseñado para identificar, diagnosticar y medir la exposición y el comportamiento a seis grupos de factores de riesgo para la salud psicosocial en el trabajo; Demanda–Control–Apoyo Social, demanda de trabajo, Control del ritmo de trabajo, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo y Apoyo social.

Para efectos del estudio se planeó aplicar la herramienta a 64 docentes, sin embargo, en el desarrollo de la aplicación se aplicó solamente a 40 docentes debido a que decidieron aplicar el principio de autonomía, en otros casos, por motivo de licencias e incapacidad laboral. Por lo que del 100% hubo una tasa de participación de 63%.

6.3 Método por utilizar

Con el fin de caracterizar o conocer preliminarmente la población a quien se evaluará la presencia factores psicosociales de riesgo laboral, inicialmente se aplicará un cuestionario demográfico, con el fin de categorizar variables que sustancialmente podrían marcar diferencias entre los docentes, como, por ejemplo; el sexo, estado civil, edad, responsabilidades en el hogar (amas de casa o jefes de familia), lugar de residencia, horario de trabajo y tipo de contratación. La evaluación de los principales factores psicosociales, presentes en la labor de los docentes de quinto año en los distintos centros educativos de secundaria del distrito Cañas, se llevará a cabo por medio de la metodología ISTAS 21 CoPsoQ versión corta. El CoPsoQ fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el Prof. Tage S. Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), y compuesto por varios profesionales en el área.

Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. ISTAS21 (CoPsoQ) identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas; y 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 ISTAS21 (CoPsoQ) deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Finalmente, la versión final del cuestionario incluye 41 preguntas las cuales están divididas en seis grupos dimensionales; los mismos abordan exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, inseguridad en el trabajo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y por último la doble presencia. Esto con el fin de conocer las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo, las condiciones de salud y los recursos preventivos. ISTAS 21.

La misma consiste en una metodología de autoevaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial laboral que permitirá el diagnóstico de ellos, por medio de encuestas dirigidas a la muestra seleccionada.

La aplicación de la batería depende de las características explicativas del instrumento y su aplicabilidad cabal, no se le realizó ningún ajuste o cambio a la metodología que se aplicó a los docentes.

A continuación, se muestra el modo de operalización de esta metodología según sus dimensiones.

Cuadro 2. Distribución de Ítems por dimensiones

Apartado	Grupos Dimensionales	Dimensiones Psicosociales	Número de Ítems
1	Exigencias Psicológicas	Exigencias Cualitativas. Exigencias Cognitivas. Exigencias Emocionales. Exigencias de esconder emociones	3 1 2 1
2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo. Posibilidad de Desarrollo. Control sobre el tiempo de trabajo. Sentido del trabajo. Integración en la Empresa,	3 3 2 2 1
3	Inseguridad en el trabajo	Inseguridad	4
4	Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo	Presivilidad. Claridad de Rol. Calidad de Liderazgo. Apoyo Social. Posibilidades de Relaciones Sociales. Sentimiento de Grupo	2 2 2 2 1 1
5	Compensaciones	Estima y Recompensa	5
6	Doble Presencia	Doble Presencia	4

Fuente ISTAS 21 versión corta.

La respuesta al cuestionario se llevará a cabo de manera anónima, esto, con el fin de obtener un mayor grado de certeza de que el mismo será contestado con la mayor sinceridad y así obtener datos reales. Por ello antes de aplicar la batería a los docentes se les explicará que la información tratada en el cuestionario será manejada de forma confidencial.

El instrumento será aplicado a los docentes en su jornada laboral, por lo que se realizará en diferentes ocasiones según corresponda en cada centro educativo. Se planifico reunir los docentes en sala de profesores, para responder el cuestionario en presencia de nuestra. Esto con el fin de aclarar las dudas que surgieran a la hora de resolver el mismo. Una vez concluida la recopilación de información, se cargarán los datos a esta herramienta de manera electrónica, la misma calificara de manera automática los resultados según haya respondido cada docente, asignando un color según el nivel de exposición;

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

La tabulación de datos, el análisis de las variables, la elaboración de graficas se llevará a cabo por medio del programa Excel, el cual nos permite trabajar los datos numéricos o cuantitativos.

Cuadro 3. Interpretación de resultados.

Apartado	Dimensión psicosocial	Intervalos de puntuación		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Demanda/Exigencias psicológicas del trabajo	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 28
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 44 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad en el trabajo	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Compensaciones	De 20 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0
6	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16

Fuente: Rojas, 2017, adaptada del Método ISTAS 21

6.4 Forma general de la realización del trabajo de campo

La aprobación de este proyecto de graduación se realizó mediante reuniones con los directores de los diferentes centro educativos e informando a los profesores, con el fin de comunicar sobre la finalidad del proyecto, mediante la presentación de los objetivos, sus alcances, beneficios, así como los riesgos de la investigación, con el objetivo de obtener la anuencia de desarrollar el estudio con la mayor disponibilidad de los participantes, bajo el marco normativo del MEP y los lineamientos internos de las instituciones educativas.

Antes de dar comienzo a la implementación de los cuestionarios, se les explicó a los participantes las instrucciones de llenado de los formularios, para que el llenado de estas se diera de manera correcta, además se retomó y explicó cuál

es el fin o propósito de la realización del proyecto, además se les comunicó y explicó el tema de las consideraciones éticas y así como la confidencialidad de los resultados.

Los cuestionarios se aplicaron a los participantes en el lugar de trabajo durante su jornada laboral, se realizó grupos pequeños para completar las encuestas, estos fueron ubicados en áreas como salones de clases el fin de que los encuestados se encontraran cómodos y les permitiera la concentración, además reducir las situaciones de

Los tiempos de duración en la aplicación fueron relativos, lo más frecuente fue de 20 a 35 minutos, lo anterior se debió a la disposición de los colaboradores, la fluidez de la conversación, comprensión de lectura de las interrogantes planteadas y cohesión de respuestas.

Antes y durante este trabajo de campo existió y permanece un gran interés y participación de los que participaron en las encuestas, debido a que los profesionales consideran de gran relevancia el conocimiento sobre los factores psicosociales que afectan su salud y por ende desempeño, esto debido al aumento de labores curriculares y extracurriculares que existe.

En este sentido, la evaluación de factores psicosociales permite generar un diagnóstico sobre las condiciones intralaborales que pueden desencadenar en un ambiente laboral negativo o poco agradable influenciado por factores de riesgo psicosocial.

6.5 Consideraciones éticas

6.5.1 Beneficencia

Con la elaboración del presente proyecto se busca dar beneficio a la población trabajadora en estudio y establecer un precedente a futuro de la importancia de la salud en los escenarios laborales específicamente el educativo, al mismo tiempo en que se refuerza el valor al completo bienestar físico, social y mental, lo anterior en búsqueda del mejoramiento de sus condiciones laborales.

6.5.2 No maleficencia

La información recolectada será utilizada únicamente con fines investigativos, los datos suministrados por cada uno de los Docentes serán anónimos, del mismo modo no será revelados públicamente, en ninguna circunstancia se busca perjudicar a los participantes en dicha investigación.

6.5.3 Justicia

Todos y cada uno de los colaboradores serán tratados de manera igualitaria, sin rechazo, distinción ni discriminación alguna.

6.5.4 Autonomía

Se respetarán las decisiones de la población trabajadora, dándole la oportunidad de elegir qué tanto está dispuesto a continuar o no, con el estudio de investigación.

6.6 Protocolo de intervención

En este punto, luego de haber realizado la evaluación con el fin de identificar, diagnosticar y valorizar la exposición a los factores psicosociales intralaborales, en los profesionales en educación de las diferentes instituciones, y realizar el análisis y discusión de los resultados obtenidos de acuerdo a las variables de estudio y factores de riesgo evaluados; es necesario y de suma importancia planear y brindar una herramienta que prevenga, reduzca y evite la exposición a los factores de riesgo psicosociales detectados en esta investigación y que además sea de utilidad y sirva de guía para que el personal administrativo y docente de las secundarias, y así puedan tomar decisiones e implementar estrategias internas que contribuyan a la creación de entornos saludables en el trabajo.

La elaboración de este protocolo se basa en la metodología ISTAS 21 CoPsoQ versión corta. Este instrumento está diseñado para identificar, diagnosticar y medir la exposición y el comportamiento a seis grupos de factores de riesgo para la salud psicosocial en el trabajo; Demanda–Control–Apoyo Social, Demanda de trabajo, Control del ritmo de trabajo, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo y Apoyo social. Con el fin de comprender de la manera más acertada y ubicar al personal en educación en el contexto relacionado con esta propuesta de protocolo de intervención, es fundamental definir que una intervención psicosocial se refiere a; Un conjunto de actividades dirigidas a actuar sobre las condiciones de trabajo del entorno psicosocial (básicamente, organización del trabajo y relaciones humanas) o sobre los propios individuos, con la intención de mejorar el bienestar y la salud de

los trabajadores y eliminar o minimizar su exposición a estos factores de riesgo, Experiencias en Intervención Psicosocial INSHT-España, (2009).

La obtención de los datos finales que permiten gestionar esta propuesta de intervención se basa en el programa muy similar a Istas 21, elaborado por Mariela Rojas, que se pasó a los participantes en la investigación, dicho programa forma parte de la Encuesta I ECCTS, el cual es un estudio transversal que se realizó simultáneamente en los seis países de habla hispana de la región centroamericana (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá). Rojas (2016).

En una inducción recibida por la Ph.D. Marianela Rojas del Programa SALTRA, nos menciona que esta batería fue utilizada y validada en la I ECCTS la misma fue elaborada a partir de la revisión de varios instrumentos, algunos utilizados en las encuestas sobre condiciones de trabajo y salud en Europa, el cuestionario ISTAS 21 en su versión de autoevaluación corta y la revisión del Manual Occupational Injuries Statistics from Household Survey and Establishment Survey de la OIT.

Esta propuesta de protocolo de intervención de los factores psicosociales intralaborales es de tipo descriptivo, debido a que los resultados obtenidos y debidamente analizados corresponden a una fase del estudio de diseño observacional, el factor de estudio no es controlado por los investigadores, simplemente se observó y se estima las prevalencias de la evaluación de los factores psicosociales laborales en los colaboradores de las instituciones, valoración que se realizó en varios momentos, sin embargo en un tiempo único fuera de la repetición cronológica de mediciones para cada una de las secundarias.

6.6.1 Contenido de la intervención

La herramienta de intervención de los factores psicosociales se realiza de acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario y con el tipo de estudio realizado en el trabajo de investigación correspondiente, además de los objetivos planteados al inicio de la misma, la metodología que se utilizó, se considera también la muestra del estudio, las cinco instituciones educativas y por ende las variables de análisis, por lo que el protocolo debe contener una serie de aspectos y criterios detallados, mismo que garantice un adecuado funcionamiento en la intervención de los centros de educación.

Mencionadas características se relación con;

- a) Establecer estrategias y medidas de carácter preventivo a nivel organizacional para cada uno de los centros e individuales para los docentes.
- b) Se debe de ajustar de acuerdo con lo establecido por el MEP.
- c) Focalizar el personal que participo en la evaluación.
- d) Utilización de un lenguaje claro y conciso, con el fin de establecer una adecuada comunicación.
- e) Como prioridad evitar intervenir en las labores docentes.
- f) Su implemento debe de proyectarse a corto y mediano plazo.
- g) Debe contener el grupo de dimensiones psicosociales analizadas, por centros educativos y general.
- h) Incluir los factores de riesgo correspondiente a las dimensiones establecidas por el instrumento.

- i) Explicar las diferentes dimensiones y las sub-dimensiones que la conforma.

El establecimiento de las medidas y acciones preventivas acorde a lo que se desea mejorar y a los niveles de riesgo altos y medios. Para valorar cuáles son las dimensiones que requiere establecer medidas de atención inmediatas, se debe tener en consideración los siguientes criterios según el nivel de riesgo y las prevalencias de lo mismo:

- a) Las dimensiones que presenten niveles de riesgos altos con prevalencias mayores al 50%
- b) Las dimensiones que detalle que los niveles de riesgo alto y medio presenten prevalencias mayores al 40%.

Una vez determinado alguno de estos dos criterios, se establecerán las medidas preventivas, teniendo en cuenta que el abordaje de estas tiene que ser en el aquí y el ahora. Con base en lo establecido en el protocolo y con un mínimo de 30 días para su aplicación y planes de acción. Se establece todos los puntos y se determina como actuar según en lo establecido en el protocolo.

Las otras dimensiones se realizará recomendaciones en general y las cuales se tiene que establecer planes de acción, para su mejora, todo esto con un plazo adecuado, establecido por las dos partes, después de la aplicación del Cuestionario para la Evaluación de los Factores Psicosociales Intralaborales. En el protocolo se establece las medidas a seguir para cada dimensión como los son las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad del trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensación y doble presencia. el "Origen de

Riesgo”, además de las acciones preventivas, fecha, responsable y recursos y materias.

6.7 Definición de variables o categorías de análisis.

Cuadro 4. Técnicas de recolección de información, definición de variables y análisis de datos

Objetivos específicos	Técnica de recolección de información	Variables	Análisis de la información
<p>1. Caracterizar la población docente de quinto año de secundaria, en el distrito Cañas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista al personal docente, implementación de Herramienta para obtener peculiaridades de nuestra población 	<ul style="list-style-type: none"> Sexo (Variable dicotómica hombres y Mujeres) Edad (Variable categórica: Menores de 31 y Mayores de 31) Lugar de residencia Estado civil (Variable politómica: soltero, casado, unión Libre, divorciado, viudo) Condición laboral (interino o en plaza fija) 	<ul style="list-style-type: none"> Una vez caracterizada la población se procederá con la clasificación de estos, para saber a qué tipo de personas se le aplicará la batería
<p>2. Evaluar los principales riesgos psicosociales, presentes en la labor de los Docentes de quinto año en los distintos centros educativos de secundaria del distrito Cañas, por medio de la metodología ISTAS 21 CoPsoQ, versión corta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La aplicación de la versión corta de ISTAS 21. 	<p>Los factores psicosociales de Riesgos existentes derivados de las condiciones intralaborales y extralaborales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demanda–Control–Apoyo Social 2. Demanda de trabajo 3. Control del ritmo de trabajo 4. Influencia en el trabajo 5. Posibilidades de desarrollo 6. Apoyo social 	<ul style="list-style-type: none"> La metodología tiene por particularidad la categorización de cada una de las áreas evaluadas, según las respuestas obtenidas se categorizarán de la siguiente manera Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio. Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

<p>3. Proponer mediante un manual, las estrategias de intervención de los factores psicosociales de riesgo, en los docentes de quinto año en los distintos centros educativos de secundaria del distrito Cañas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con la literatura revisada se propondrán estrategias que minimicen la afectación de los factores psicosociales que estuviesen existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Los factores psicosociales de riesgo que resultasen existentes. • Propuesta de intervención para el control de los riesgos psicosociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual en formato impreso y digital como respaldo, en formato PDF.
---	---	--	--

7. Presentación y análisis de resultados

7.1 Resultados y análisis

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en la investigación realizada en las diferentes instituciones educativas.

La identificación y valoración de estos factores se obtuvo producto de la herramienta metodológica utilizada en este estudio. Los datos obtenidos han facilitado elaborar una caracterización socio demográfica de la población de estudio, además, se presentan y analizan las prevalencias a la exposición de los factores psicosociales intralaborales que han tenido los colaboradores durante el periodo de investigación.

Para efectos de este apartado con la intención de salvaguardar la confidencialidad de cada centro educativo se les asignará un número en lugar de su propio nombre.

Cuadro 5. Cuadro para condiciones sociodemográficas.

Información		N°	%
Género	Masculino	23 personas	57 %
	Femenino	17 personas	43%
Edades	22 a 33 años	15 personas	37%
	34 a 44 años	16 personas	40%
	45 a 55 años	5 personas	13%
	56 a 66 años	4 personas	10%
Condición laboral.	Interino	6 personas	15%
	Propiedad	34 personas	85%
Horas laboradas semanalmente	4 a 14 horas	3 personas	7%
	15 a 25 horas	4 personas	10%
	26 a 36 horas	1 personas	2%
	37 a 47 horas	15 personas	38%
	48 a 58 horas	10 personas	25%
	59 a 66 horas	7 personas	18%
Tiempo laboral	2 meses a 10 años	18 personas	45%
	11 a 21 años	18 personas	45%
	22 a 33 años	3 personas	7%
	34 a 43 años	1 personas	3%

Se realiza un análisis de las características sociodemográfico, de los dos grupos de estudios administrativos y Operativos, según lo establecido en el cuadro 5.

La participación total en el estudio fue de 40 individuos, 43% eran del género femenino y el 57% eran del masculino. Por lo que el género masculino es de mayor prevalencia.

Las edades de los colaboradores del estudio se encuentran entre los rangos de 22 y 66 años; el 40% está entre los 34 y 44 años, mientras que el 37% se encuentran entre los 22 y 33 años, un 13% entre 46 y 55 condición laboral, podemos ver que el 85% de los entrevistados están en propiedad, y el 15% interinos.

En cuanto a las horas laboradas, el mayor porcentaje de los trabajadores trabajan de 37 a 48 horas semanales lo cual equivale al 38%, un 25% de 48 a 58 horas, el 18% de 59 a 66 horas, mientras que el 10% de 15 a 25 horas, un 10% 15 a 25 horas y el 7% restante 4 a 14 horas.

En relación con el tiempo laborado se determina según las respuestas de los participantes el 45% manifiesta que, de 10 meses a 10 años, de 11 a 21 años otro 45%, un 7% de 22 a 33 años y 3% de 34 a 43 años.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la herramienta a los docentes de los diferentes centros educativos.

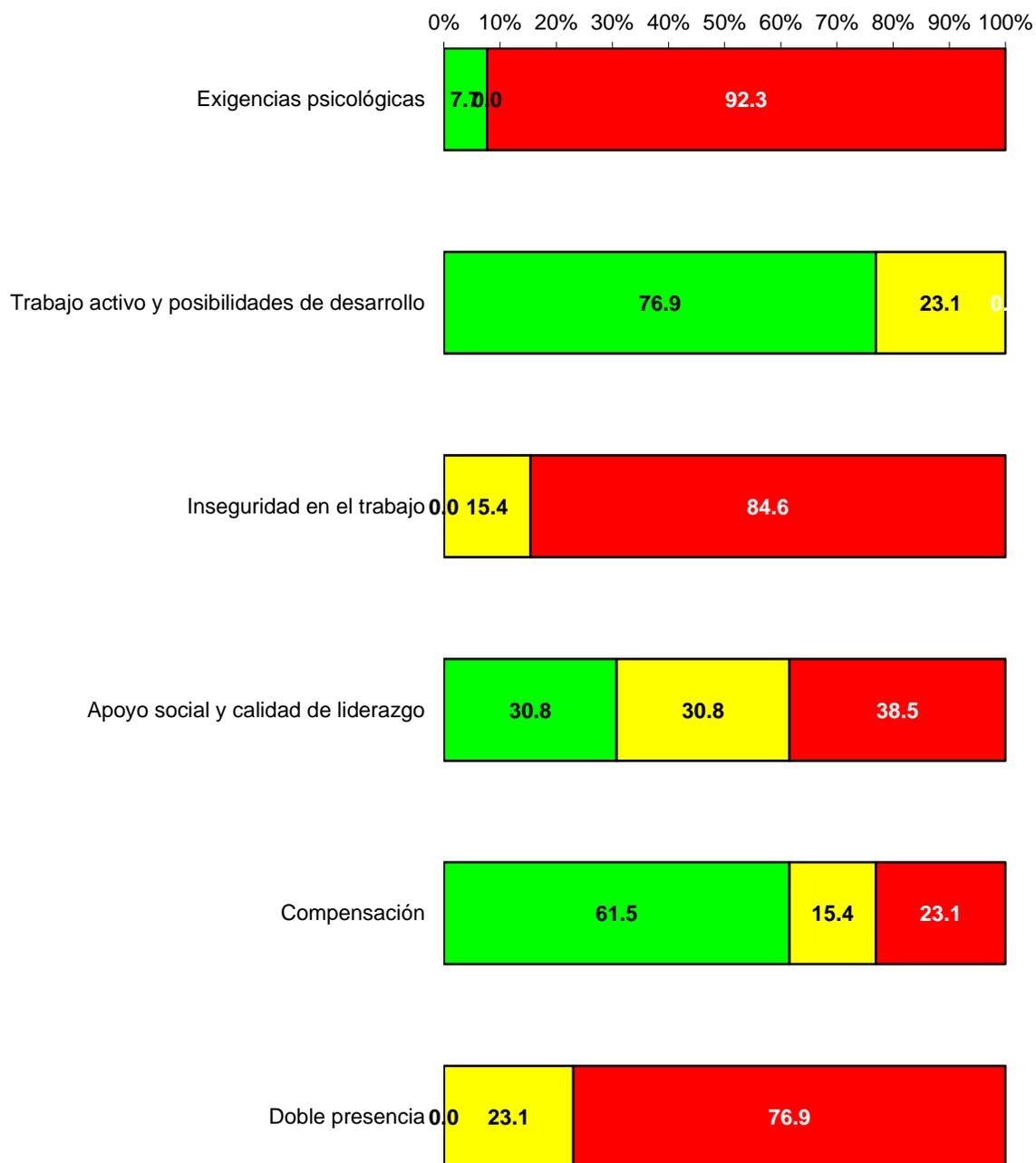


Gráfico 6. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, centro educativo 1.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales en educación del centro educativo 1, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 6).

En la dimensión de exigencias psicológicas podemos rescatar que la exposición de los encuestados se encuentra en alto riesgo, el cual se ve reflejado en el 92,3% de los resultados, ante una prevalencia de riesgo favorable a penas del 7,7%.

La dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo muestra una prevalencia considerable o favorable representada por el 76,9% de las respuestas, mientras que el 23,1% manifiesta que existe una exposición moderada en la misma.

En lo que respecta a la dimensión de inseguridad en el trabajo, los profesionales consideraron que existe una prevalencia de alto riesgo, misma que se ve reflejada en el 84,6% de las respuestas obtenidas, mientras que un 15,4% manifiestan que se da una exposición moderada.

Por otra parte, en la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados de este centro educativo determinan con un 38,5% que se da una prevalencia de alto riesgo, un 30,8% considera que es prevalencia moderada ante otro 30,8% que piensa que la exposición es considerable o leve.

La dimensión de compensación de acuerdo con los resultados el 61,5% determinan que existe una prevalencia considerable o favorable, ante 23,1% que la

exposición es de alto riesgo, mientras que 15,4% de los entrevistados consideran que la prevalencia es moderada.

Para finalizar, la dimensión de doble presencia según los resultados obtenidos en los cuestionarios existe una prevalencia de alto riesgo lo cual se ve reflejado con un 76,9% de las respuestas, mientras que el 23,1% valora que se da una exposición moderada.

En conclusión, podemos estimar que los profesores del centro educativo 1, de las seis dimensiones evaluadas, cuatro de las mismas tienen una prevalencia de alto riesgo, de exposición de riesgo considerable o favorable dos.

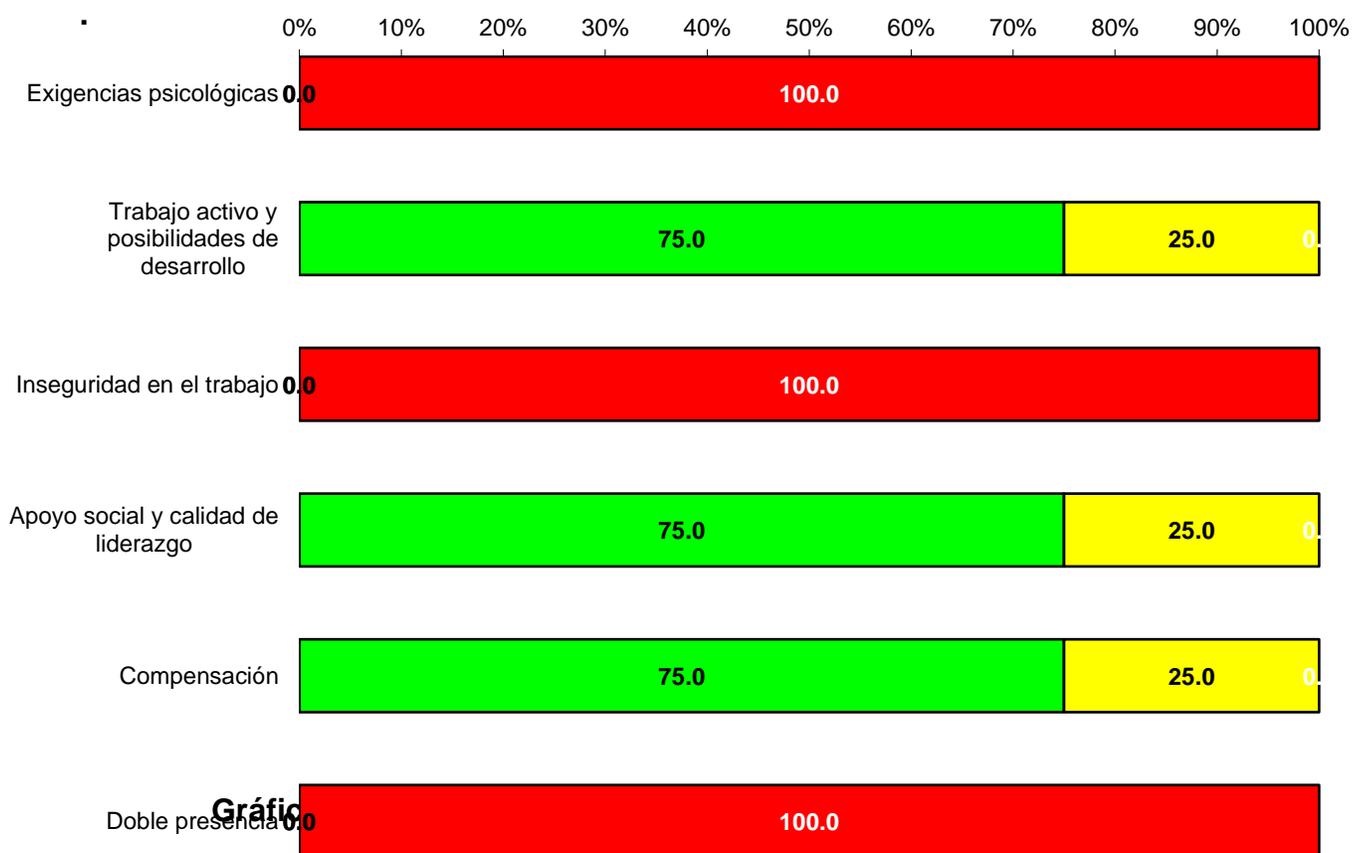


Gráfico 2. Prevalencia de alto riesgo y moderada en las seis dimensiones detectadas en el estudio, centro educativo 2.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales en educación del centro educativo 2, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 7).

En lo que respecta a la dimensión de exigencias psicológicas de acuerdo con las respuestas obtenidas por los profesores podemos observar que existe una exposición de alto riesgo en los encuestados, el cual se ve refleja en una prevalencia del 100% de los resultados.

Por otra parte, en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo muestra una prevalencia considerable o favorable representada por el 75% de las respuestas, mientras que el 25% contesta que existe una exposición moderada en la misma.

Además, en la dimensión inseguridad en el trabajo los encuestados de este centro educativo, sección nocturna, determinan con el 100% que se da una prevalencia de alto riesgo.

Mientras que en la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados de este centro educativo, sección nocturna, un 75% concluye o favorable ante un 25% que señala que la prevalencia es moderada.

De acuerdo con el análisis de los resultados de la dimensión de compensación 75% determinan que existe una prevalencia considerable o favorable en la misma, ante el 25% que acuerda que la exposición es moderada.

Para la dimensión de doble presencia según los resultados obtenidos en los cuestionarios existe una prevalencia de alto riesgo lo cual se ve reflejado con un 100% obtenido de las respuestas de las sub dimensiones.

Para concluir, podemos estimar que los profesores del centro educativo 2, de las seis dimensiones evaluadas, tres de las mismas tienen una prevalencia de alto riesgo, y tres de exposición de riesgo considerable o favorable.

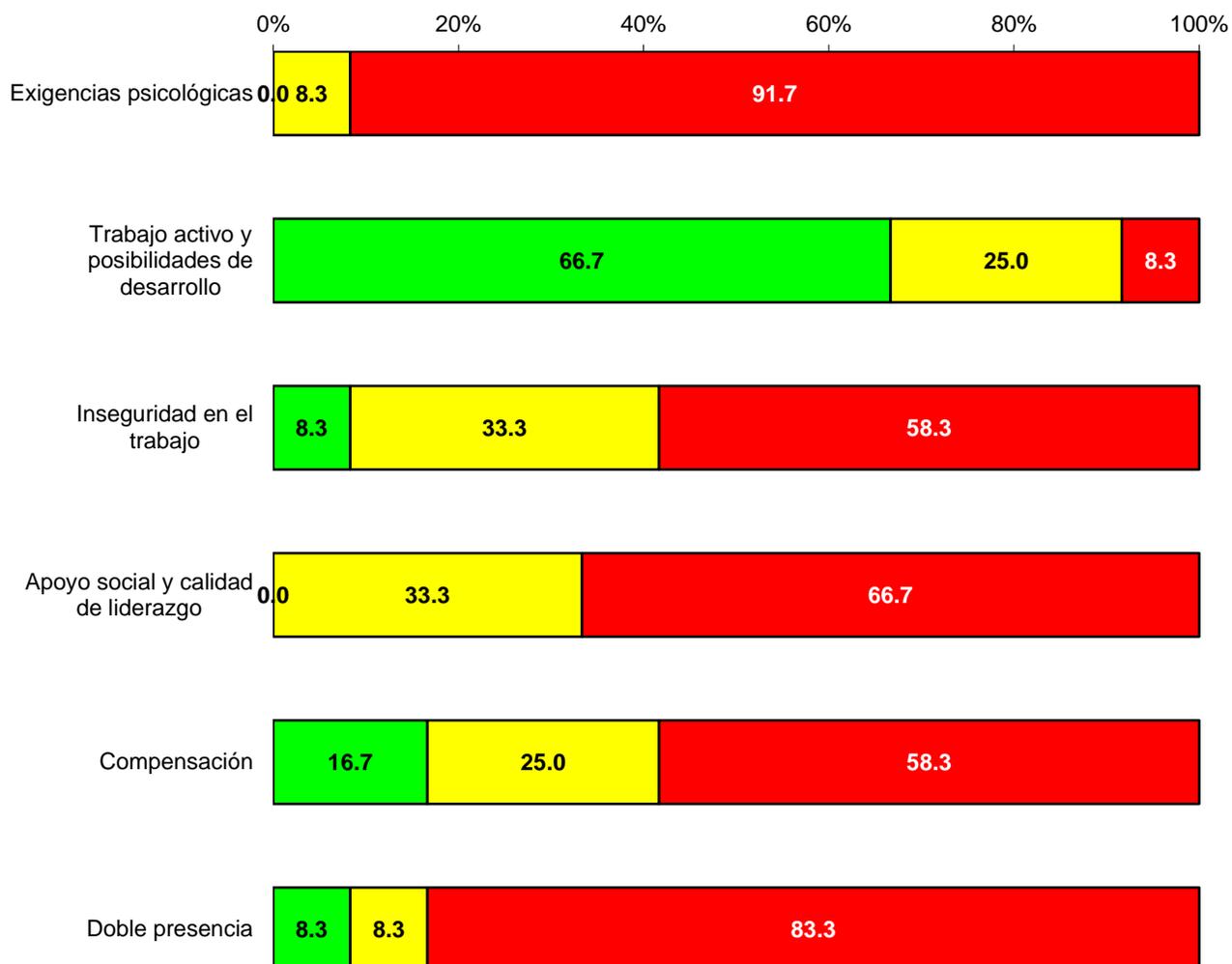


Gráfico 8. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, centro educativo 3.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales del centro educativo 3, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 8).

En la dimensión de exigencias psicológicas de acuerdo con las respuestas obtenidas de los profesores entrevistados analizamos que se da una exposición de

alto riesgo de acuerdo con los profesionales, el cual se refleja en con el 91,7% de los resultados, mientras que el 6,3% dice que la prevalencia es moderada.

Con respecto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo la prevalencia considerable o favorable es 66,7% siendo la de mayor porcentaje, un 25% dice que la exposición es moderada, mientras que la prevalencia de alto riesgo en de un 8,3%.

En relación con la dimensión de inseguridad en el trabajo los entrevistados de la institución educativa, determinan con el 58,3% que se da una prevalencia de alto riesgo, ante un 33,3% que señalan que la prevalencia es moderada y 8,3% que concluyen que la exposición es considerable o favorable.

Por otra parte, la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados del Liceo Miguel Araya Venegas, un 66,7% concluye que la prevalencia es de alto riesgo ante un 33,3% que define que la prevalencia es moderada.

En relación con el análisis de los resultados de la dimensión de compensación 58,3% determinan que existe una prevalencia de alto riesgo en la misma, el 25% acuerda que la exposición es moderada ante un 16,7% que concluye que es considerable o favorable.

En cuanto a la dimensión de doble presencia de acuerdo con los resultados obtenidos en los cuestionarios existe una prevalencia de alto riesgo lo cual se ve reflejado con un 83,3% obtenido de las respuestas de las subdimensiones, un 8,3% decide que la prevalencia es moderada, y el otro 8,3% que delibera que la exposición es considerable o favorable.

Para concluir, podemos estimar que los profesores del centro educativo 3, consideran que, de las seis dimensiones evaluadas, cinco de las mismas tienen una prevalencia de alto riesgo, y una de exposición de riesgo considerable o favorable.

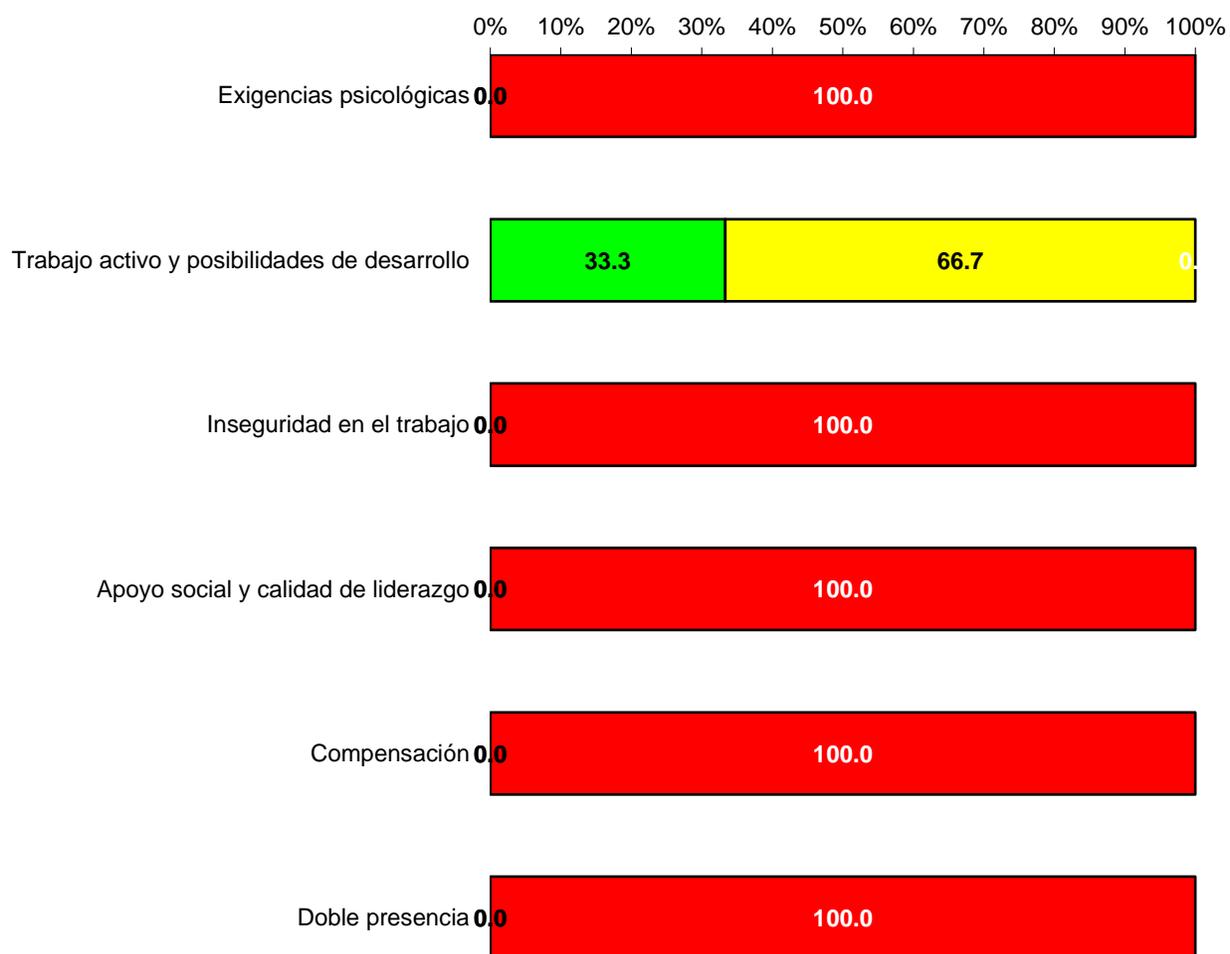


Gráfico 9. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, centro educativo 4.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales en educación del centro educativo 4, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 9).

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de exigencias psicológicas de acuerdo con las respuestas obtenidas de los profesores entrevistados se concluye que se da una exposición de alto riesgo el cual se refleja en con el 100% de los resultados.

Respecto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo los resultados demuestran una prevalencia moderada reflejada en el 66.7% de las respuestas, ante un 3,3% que determina que la exposición es considerada o favorable.

En la dimensión de inseguridad en el trabajo los entrevistados de la institución educativa, determinan con el 100% que se da una prevalencia de alto riesgo.

Además, en la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados del Liceo Nocturno, concluye que la prevalencia es de alto riesgo en un 100%.

El análisis de los resultados de la dimensión de compensación el 100% determinan que existe una prevalencia de alto riesgo en la misma.

En relación con la dimensión de doble presencia de acuerdo con los resultados obtenidos en los cuestionarios existe una prevalencia de alto riesgo lo cual se ve reflejado con un 100% obtenido de las respuestas de las subdimensiones.

Para concluir, podemos estimar que los profesores del centro educativo 4, consideran que, de las seis dimensiones evaluadas, cinco de las mismas tienen una prevalencia de alto riesgo, y una de exposición de riesgo moderado.

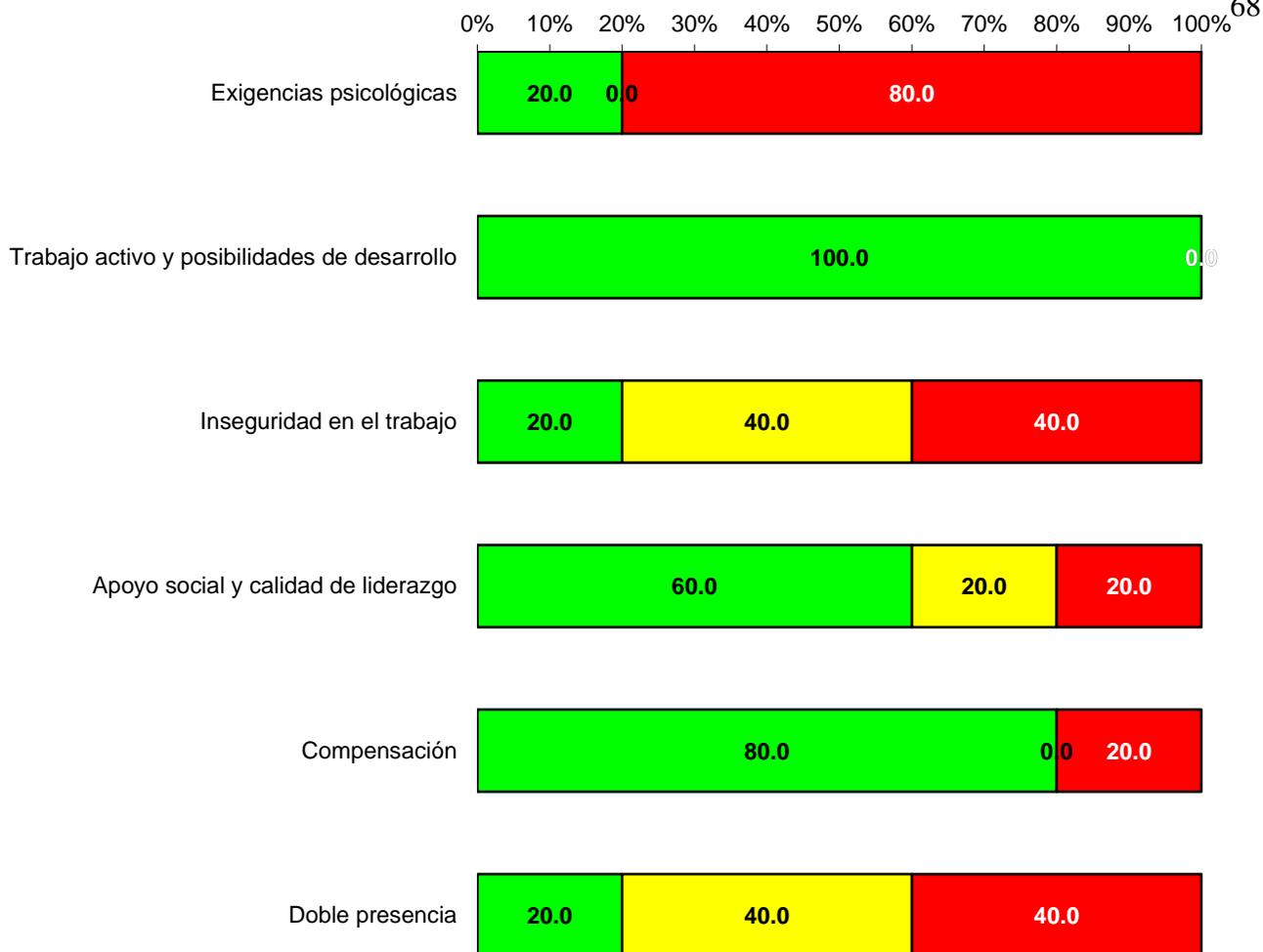


Gráfico 10. Resultado de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones detectados en el estudio, centro educativo 5.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales en educación del centro educativo 5, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 10).

En relación con los resultados obtenidos en la dimensión de exigencias psicológicas de acuerdo con las respuestas obtenidas de los profesores entrevistados se concluye que se da una exposición de alto riesgo el cual se refleja en con el 80% de los resultados, ante un 20% que determina que la prevalencia es considerable o favorable.

En cuanto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo los resultados demuestran una prevalencia considerable o favorable reflejada en el 100% de las respuestas.

Mientras que en la dimensión de inseguridad en el trabajo los entrevistados de la institución educativa, un 40% que se da una prevalencia de alto riesgo, una prevalencia de moderado riesgo es representada por otro 40%, mientras que un 20% dice que existe una exposición considerable o favorable.

Además, en la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados del centro educativo, concluye que la prevalencia es considerable o favorable con un 60%, un 20% que la exposición es de alto riesgo, mientras que la prevalencia moderada la respalda el otro 20%.

Al analizar los resultados de la dimensión de compensación el 80% determinan que existe una prevalencia considerable o favorable en la misma, mientras que el 20% considera la exposición considerable o favorable.

Por otra parte, la dimensión de doble presencia de acuerdo con los resultados obtenidos en los cuestionarios existe una prevalencia de alto riesgo, además de una exposición moderada ambas representadas por un 40% de las respuestas, ante un 20% que considera que la relevancia es considerable o favorable.

Para concluir, podemos estimar que los profesores del centro educativo centro educativo 5, consideran que, de las seis dimensiones evaluadas, tres de las mismas tienen una prevalencia considerable o favorable, y tres de exposición de riesgo entre moderado y alto.

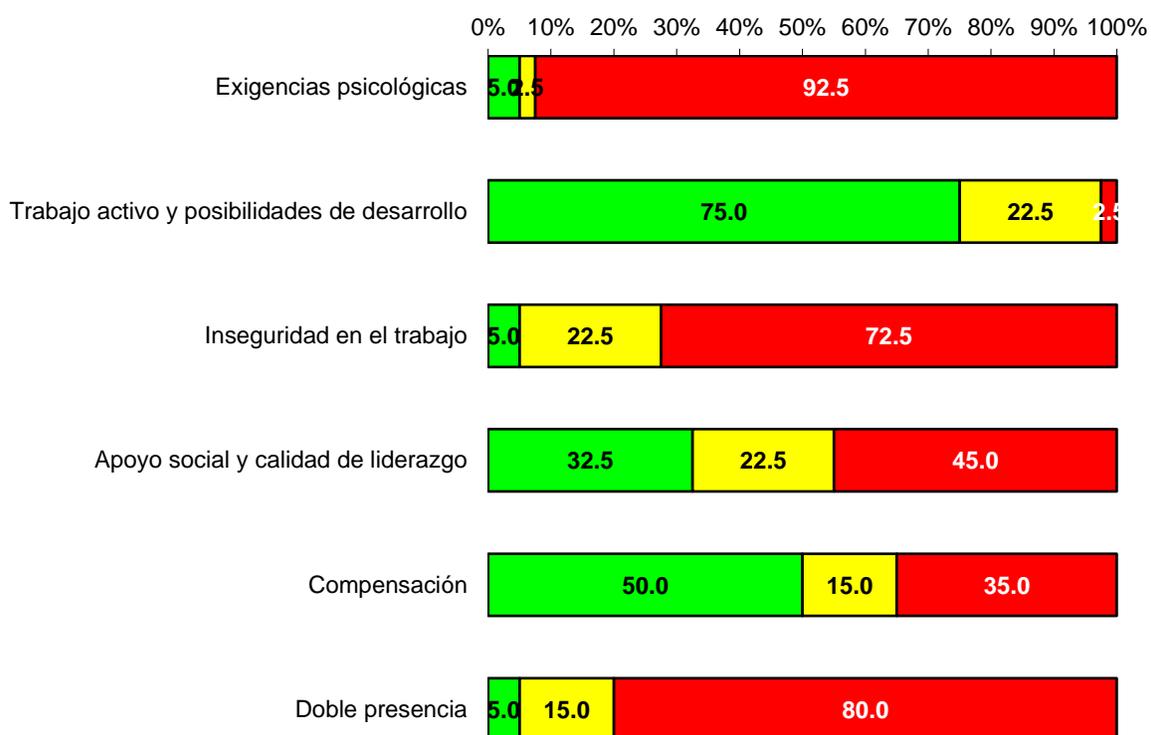


Gráfico 11. Resultado global de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones, detectados en el estudio. (Todos los centros educativos juntos).

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales del grupo de profesionales en educación de todos los centros educativos juntos, se observa las prevalencias globales de los factores psicosociales en cada una de las dimensiones. (Gráfico 11).

En relación con los resultados obtenidos en la dimensión de exigencias psicológicas de acuerdo con las respuestas obtenidas de los profesores entrevistados se concluye que se da una exposición de alto riesgo el cual se refleja en con el 92,5% de los resultados, ante un 5% que determina que la prevalencia es considerable o favorable y un 2,5% que dice que la exposición es moderada.

En cuanto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo los resultados demuestran una prevalencia considerable o favorable reflejada en el 75% de las respuestas, un 22,5% que decreta que la prevalencia es moderada y un 2,5% dice que la exposición es alta.

Mientras que en la dimensión de inseguridad en el trabajo los entrevistados de la institución educativa, un 72,5% que se da una prevalencia de alto riesgo, una prevalencia de moderado riesgo es representada por otro 22,5%, mientras que un 5% dice que existe una exposición considerable o favorable.

Además, en la dimensión apoyo social y calidad liderazgo los encuestados de los centros educativos, concluye que la prevalencia es de alto riesgo con un 45%, un 32,5% que la exposición es considerable o favorable, mientras que la prevalencia moderada la respalda el otro 22,5%.

Al analizar los resultados de la dimensión de compensación el 50% determinan que existe una prevalencia considerable o favorable en la misma, mientras que el 35% considera la exposición alta y un 15% que la exposición es moderada.

Podemos estimar que los profesores de todos los centros educativos juntos consideran que, de las seis dimensiones evaluadas, cuatro de las mismas tienen una prevalencia alta, y tres de exposición considerable o favorable.

La alta exigencia Psicológica a la cual están expuestos los docentes de los Centros Educativos se ve reflejada en un nivel de exposición de alto riesgo. En el modelo demanda-control-Apoyo Social expuesto por Robert Karasek a finales de los

años 70, este modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control de las mismas, de acuerdo a los resultados que se plasman en el gráfico 11, donde se evidencia una afectación negativa sobre un 92,5% de la población, como resultado del desequilibrio que existe entre las dimensiones, de demandas psicológicas del trabajo y el control o capacidad del docente para responder a estas exigencias, podemos establecer que la labor docente se denomina como de alta tensión (alta demanda, bajo control), ya que los resultados de esta investigación indican que en la mayoría de las situaciones de trabajo se da un problema de exceso de carga en la mayoría de los casos por la cantidad de documentación solicitada.

Este modelo no solo se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que éste plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (Karasek 1976; Karasek 1979).

Sino también Johnson ha ampliado de manera provechosa el modelo de demandas/control añadiéndole como tercera dimensión el apoyo social (Johnson 1986).

Se plantea la hipótesis que el hecho de que el apoyo social reduzca la tensión psicológica puede depender del grado de integración social y emocional y de la confianza entre los compañeros de trabajo, lo cual hace énfasis en que, al añadirle el apoyo social, la perspectiva de demandas/control resulta más útil cuando se trata de remodelar los puestos de trabajo. Los cambios en las relaciones sociales entre los trabajadores (es decir, los grupos de trabajo autónomos) y los cambios en la latitud de

toma de decisiones son casi inseparables en los procesos de rediseño del trabajo, sobre todo en los procesos participativos (Johnson 1986).

El resultado obtenido en ambas dimensiones permite evidenciar esta hipótesis, al señalar en el gráfico 11 la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo un 45,0% de la población en general en un nivel de exposición de alto riesgo, un 22,5% en riesgo moderado y apenas un 32,5% se encuentran en un nivel de exposición favorable.

Con estos resultados se cumple esta hipótesis ya que se evidencia que tener un nivel alto de interacciones sociales positivas en el trabajo disminuye el efecto de la exposición a los niveles desfavorables de demanda y control y de su combinación. Así mismo, un nivel bajo o la ausencia de estos productos de trabajos aislados de apoyo social positivo, afecta a la salud negativamente y empeora el efecto de la exposición a las otras dos dimensiones (Johnson 1986).

En la mayoría de los casos los docentes trabajan de forma aislada y el tiempo que tienen para realizar interacciones en el centro de trabajo es muy poco, por lo que generalmente, en el lapso de recreo ellos permanecen en sus aulas preparándose para recibir el próximo grupo.

A nivel general en el personal docente de los cinco Centros Educativos del distrito Cañas, que participaron en esta investigación las únicas dos dimensiones que presentan un resultado propicio para la salud son las que evalúan: trabajo activo y posibilidad de desarrollo, representada por un 75,0% en nivel de exposición favorable, 22,5 % con un nivel de exposición intermedio y un 2,5% de los docentes en un nivel de exposición de alto riesgo. Lo cual nos permite demostrar que el trabajo en estos

Centros Educativos es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada uno de los docentes. Además, que la realización del trabajo les permite la adquisición de las habilidades suficientes para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos, lo cual les permite realizar una clase creativa y fomentar el aprendizaje y crecimiento.

Compensación. Sus niveles de exposición representados en 50,0% nivel de exposición favorable, 15,0% nivel de exposición intermedio y un 35,0% de la población en nivel de exposición de alto riesgo.

Dichos resultados establecen que gran parte de la población docente percibe el reconocimiento de los superiores por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, reciben el apoyo adecuado y un trato justo en el mismo. Lo cual representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, y un salario adecuado a las exigencias de la labor.

La analogía entre estas dos dimensiones tiene origen por el modelo esfuerzo-recompensa, creado por Johannes Siegrist en 1996 el cual expone, dicha relación entre los esfuerzos y las recompensas Siegrist (1996).

La dimensión de Inseguridad en el trabajo arroja datos alarmantes a nivel general, un nivel de exposición desfavorable para el 72,5% de los docentes, 22,5% en riesgo moderado y apenas un 5,0% en un nivel de exposición favorable para la salud de estos.

Si bien es cierto el 85% de la población de estudio están nombrados bajo propiedad. Sin embargo, según Ista 21 con esta dimensión la herramienta de

evaluación busca ir más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada, horario de trabajo, salario, forma de pago y carrera profesional y no limitarse al tipo de contratación que poseen los docentes.

Lo que evidencia una enorme preocupación por el estatus social con el que se debe convivir.

Como se evidencia en el grafico 11 los docentes presentan un nivel de exposición de alto riesgo en la variable de doble presencia, representado por un 80,0% de la población, un 15,0 % de riesgo moderado y apenas un 5,0% manifiesta un nivel de exposición favorable para la salud, lo que más llama la atención en esta dimensión es que estudios anteriores han evidenciado que esta dimensión afecta principalmente a la mujer por su condición de ama de casa.

Años atrás de acuerdo con investigaciones realizadas por diferentes autores como es el caso de Herrera (2000) quien recalca que en la actualidad subsisten las sobrecargas para la mujer en cuanto a las tareas del hogar, la educación y crianza de los hijos.

Porras (2015) evidencia con la encuesta del Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana, aplicada en Costa Rica que las mujeres casadas dedican 50 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres casados dedican 18 horas con 35 minutos para hacer labores en su hogar.

Dejando en claro así que esta dimensión afecta principalmente al sector femenino trabajador.

No obstante, en esta investigación la mayor participación es de género masculino, representado por un 57% de la población. Lo cual nos permite abrir un panorama y revelar que en la actualidad en el sector docencia, las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica es decir ambas exigencias coexisten de forma simultánea para ambos géneros y no como se planteó anteriormente que afectaba marcadamente al género femenino.

Una característica muy particular que enfrentan los docentes es que en muchas ocasiones son nombrados en Centros Educativos lejos de sus hogares, lo cual les obliga a desplazarse hasta sectores lejos de su hogar y residir ahí en el periodo Educativo, esta variable marca una importante afectación en este apartado.

Centros educativos 1, 3 y 5.

Tal y como se observa en los graficos 6, 8 y 10, se coincide en la prevalencia de riesgo alto superior a 80% en la dimensión de exigencias psicológicas en estos centros educativos, siendo dos instituciones de educación pública diurna, y una privada, dato que llama la atención es que en estos centros educativos se trabaja con jóvenes entre los 16 y 17 años respectivamente, tomando como referencia el modelo ISTAS 21, una de las sub dimensiones que presenta esta dimensión está ligada área emocional, misma que conlleva funciones que influyen en la capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferir, esta, puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por lo que en conversaciones con profesionales que forman parte del estudio, comentaban

de las múltiples problemáticas que enfrentan muchos de estos jóvenes, como hogares disfuncionales, maltratos, uso de sustancias, desmotivación, siendo estos, impulsos para que estos jóvenes piensen en alternativas como la deserción y en el peor de los casos suicidios, situaciones que pese a los protocolos de actuación del MEP no dejan de ser una carga para los docentes que desarrollan ciertos lazos de afecto hacia sus aprendientes, provocando en muchos casos preocupación, dificultad para dormir, angustia, entre otros.

Otra de las sub dimensiones que forman parte de las exigencias psicológicas es el área cuantitativa, que para efectos de este análisis tomaremos como referencia el volumen o cantidad de trabajo, APSE el 10 de agosto del 2017, publica un documental titulado “La guerra de los papeles”, en cual “papeles” hace énfasis a la cantidad de papeleo en la que se deben desarrollar las labores docentes, plasmando que la labor docente se ha convertido en un proceso altamente burocrático debido a la cantidad de informes que deben entregarse en fechas asignadas como evidencia de las labores que se desarrollan, dentro de cuales se señalan, planes anuales, plan de prácticas pedagógicas, programaciones educativas individuales, perfiles de entrada y de salida de estudiantes con adecuaciones curriculares, rubricas de evaluación para trabajo cotidiano, tareas, proyecto, portafolio de evidencias, informes trimestrales, tablas de especificaciones, situaciones o problemáticas estudiantiles por escrito y demás documentación. Al mismo tiempo se menciona que en cada centro educativo existen diversos comités en los cuales los docentes deben de realizar funciones extras a impartir de lecciones, dentro de esos comités podemos mencionar; comité de evaluación, apoyo, festival estudiantil de las artes, prevención y riesgos, expos,

Guanacastequidad y programas como con vos, vivir y compartir, bandera azul entre otros, siendo estas también, labores que requieren llenado de papelería como, planes anuales, actas mensuales, informes, se estiman aproximadamente tres comités por docente.

En un estudio elaborado por Rodríguez (2017) en dos centros educativos de la Zona Norte de Costa Rica, se logra percibir que son las exigencias psicológicas la dimensión de mayor prevalencia en alto riesgo en ambos casos, por lo que no se descarta que esta situación sea así en demás centros educativos del país.

En cuanto al trabajo activo y posibilidades de desarrollo se posiciona en una condición favorable para estos centros educativos con porcentajes de 78,9 %, 66,7% y 100% debido a que los docentes cuentan con las habilidades para desarrollar sus clases, pues parte de su formación docente va orientada a esto, al mismo tiempo la labor, brinda autonomía para la toma de decisiones en cuanto a la forma y metodologías a desarrollar para abarcar ciertos contenidos.

Por su parte en la inseguridad en el trabajo, llama la atención que en su mayoría los profesionales de este estudio, poseen una condición laboral en propiedad(en los centros educativos públicos) , para cada centro educativo, se arrojan datos de alta prevalencia desfavorable para la salud en 84,6% para el centro educativo 1, 58,3% para el centro educativo 3 y 40% en el centro educativo 5, mismo que no es contratado por MEP, por su modalidad de centro educativo privado, el cual es contratado en este caso, por la iglesia católica, sin embargo en el modelo ISTAS 21, se definen algunas sub dimensiones que dan origen a estas prevalencias, pues enfoca que esta incide especialmente cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no

cubren las necesidades básicas de una persona, para ir más allá de la inseguridad contractual, se debe incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Por su parte, apoyo social y calidad de liderazgo, se obtienen altas prevalencias desfavorables para la salud en un 38,5% (1) y 66,7% (3), mientras que para el centro educativo 5 se posiciona favorable con un 60% según ISTAS 21, su origen radica cuando se da la necesidad de tener que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, ya que cada docente posee su propia aula, y los tiempos de recesos son periodos cortos, los cuales alcanzan únicamente para salir al baño, desayunar algo rápido o bien preparar el salón de clase para el siguiente grupo que estará a su cargo, esto según lo que comentan algunos profesionales de la educación.

Por su parte la dimensión de compensación para estas instituciones se presenta favorable para el centro educativo 1 con un 75% y para el centro educativo 5 100%, pero altamente desfavorable para el centro educativo 3 con 58%, teniendo su origen según ISTAS 21, en las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad del colaborador, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, o el salario es muy bajo. Por lo que es notable que esta situación genera mayor afectación en un centro educativo a diferencia de los otros, siento situaciones propias de la organización y administración de cada centro educativo.

Por último, la dimensión de doble presencia en el cual para los centros educativos 1 y 3 se ve reflejada en una prevalencia de alto riesgo con un porcentaje de 83%

diferenciando al centro educativo 5, con una prevalencia alta de 40%, una de las realidades que explica la doble presencia es sin duda el hecho de que tanto las mujeres como los hombres organizan y realizan gran parte del trabajo doméstico familiar (ISTAS 21), viéndose esto reflejado en este estudio en el cual la población dominante es la masculina representada en un 57% y la femenina con un 43%. La doble presencia también tiene gran relación con la organización y las condiciones del trabajo asalariado, es decir cómo se realiza el trabajo asalariado y las exposiciones psicológicas con ellas relacionadas, especialmente los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre éstos. La doble presencia también se expresa según la ocupación de cada trabajador, es decir se expresa según clase social, y se explica por la posibilidad de la ayuda domestico-familiar pagada, viéndose en estos resultados una notable diferencia entre los asalariados del MEP y los de la iglesia católica.

Centro educativo 2 y 4.

Se realiza por separado el análisis de los centros educativos 2 y 4 ya que estos corresponden a la modalidad nocturna, debido a que el tipo de población con el que se trabaja son adultos a diferencia de los centros educativos diurnos, por lo que los rangos de edades son muy variados, pero en general, esta población estudiantil representa al sector social que realiza funciones laborales, de hogar y al mismo tiempo académicas.

Dato alarmante es que en ambos centros educativos representan una prevalencia alta de 100% en exigencias psicológicas para estos profesionales de la educación, sabiendo que, estas tienen origen en sub dimensiones de área cuantitativa, cognitiva, emocional, carga de trabajo, ritmo de trabajo y horarios de trabajo, sin embargo, se

procede a conversar con docentes de educación nocturna para conocer más a fondo, situaciones en común debido a la igualdad de prevalencia desfavorable para la salud. Docentes comentan que las funciones académicas se vuelven más tediosas debido a que esta población presenta diferentes intereses y comportamientos que una diurna, como por ejemplo el hecho de dar lecciones cuando varias o varios estudiantes del salón tienen a sus hijos en brazos, durante del desarrollo de la clase, por motivos de dificultad de cuidado de los mismos, alegan también que cuando se trata de niños mayores a 2 años, el docente planifica material que entretenga a los niños para que sus padres puedan participar activamente de sus clases, por otro lado se comenta que en algunos casos, muchos estudiantes de estos centros educativos asisten a lecciones con el afán de obtener un grado académico sino para obtener beneficios económicos que se le brindan a estudiantes, como becas y demás.

Rojas (2016) en su tesis de doctorado comenta que estudios con poblaciones españolas, concluyen que, los factores psicosociales laborales de riesgo se asocian con un mal estado de salud mental y también con un patrón diferencial según la cualificación laboral y el género. El factor psicosocial laboral de riesgo que mostró mayor asociación con mala salud mental fueron las exigencias psicológicas.

Por su parte trabajo activo y oportunidades de desarrollo se posiciona en un área favorable y moderado para cada centro educativo respectivamente, siendo similar en los centros educativos de modalidad diurna.

Inseguridad en el trabajo en otra de las dimensiones en los que estos centros educativos coinciden con una prevalencia de riesgo alto en un 100%, a pesar de que 34 de los docentes que participaron en el estudio el cual representa un 87% de la

población encuestada están nombrados en propiedad, un 72,5% de estos manifiestan tener inseguridad por el futuro según Ista 21 CoPsoQ, existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, no solo la temporalidad, sino más bien en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral.

Generada no solamente por la preocupación de un eventual desempleo, sino más bien por el surgimiento de un cambio brusco en el control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo) y los salarios.

En Apoyo social y calidad de liderazgo se aprecia que en el centro educativo 2, se obtiene un 75% favorable pero un 100% en prevalencia de alto riesgo para el centro educativo 4, algo interesante es que esta variable sirve como indicador y demuestra que el ambiente laboral en ambas poblaciones es diferente, llamando la atención que el centro educativo 2, posee la misma administración del centro educativo 1 (modalidad diurna) y en algunos casos el mismo personal, por lo que no se descarta que dicha situación de riesgo presentada en el centro educativo 4 son aspectos propios, ligados al clima entre compañeros vrs jefaturas.

En un estudio reciente por Galdeano (2007) demuestra que, si no hay apoyo social, se incrementan las posibilidades de iniciar un problema mental y se dificulta su recuperación. En el mismo estudio, se señala que los docentes consideraron las malas

relaciones laborales con los compañeros de trabajo una causa de estrés profesional. (Rodríguez, 2017).

Compensación 100% de prevalencia de alto riesgo para el centro educativo 4, a diferencia del centro educativo 2 con 61% favorable, aunque todos los centros Educativos son supervisados por el MEP, en cada uno de ellos de forma individual pueden existir diferentes percepciones hacia el trato, ya que no aplican las mismas direcciones de Institución puesto que el personal administrativo es diferente.

Lo cual genera una perspectiva muy diferente de cada docente.

Doble presencia, presenta una prevalencia de alto riesgo de 100% para ambos centros educativos, esta es una dimensión que afecta a los dos géneros presentes en el estudio , ya que el trabajo que genera las labores de docencia y las labores en el hogar producen un desgaste físico y mental, por todas las preocupaciones que se generan, por los quehaceres del hogar, la responsabilidad de ayudar, cuidar y proteger a los hijos genera siempre tensión y preocupación en las personas que se encuentran vinculadas con esta variable. (Rodríguez, 2017).

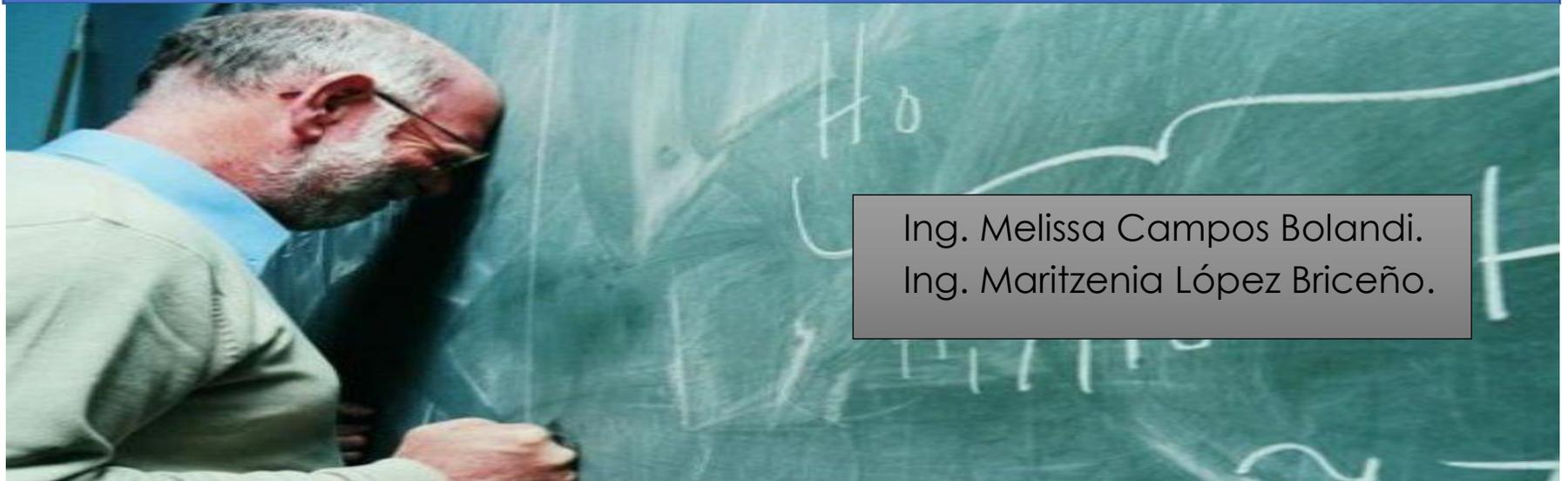
Sin embargo, de acuerdo con la encuesta del Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana, aplicada en Costa Rica por Porras (2015), las mujeres casadas dedican 50 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres casados dedican 18 horas con 35 minutos para hacer labores en su hogar.

7.1.1 Protocolo de intervención de los factores de riesgo Psicosociales intralaborales en los Centros Educativos del distrito de Cañas.

Cuadro 12. Protocolo de intervención de los factores de riesgo Psicosociales intralaborales en los Centros Educativos del distrito de Cañas.

MANUAL DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO.

Detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de Educación Diversificada en cinco centros educativos del distrito Cañas.



Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes del que imparten lecciones a quinto año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas.	
Objetivo	Brindar estrategias de intervención de los factores psicosociales detectados en la evaluación realizada, facilitando acciones y medidas que permitan el abordaje de estos factores de riesgo en las labores de los docentes que imparten lecciones a undécimo año del distrito Cañas provincia de Guanacaste.
Alcance	Esta propuesta de manual de estrategias de intervención sobre los factores psicosociales de riesgo va orientada a docentes que imparten lecciones a estudiantes de undécimo año de educación diversificada de los centros educativos; Colegio Técnico Profesional de Cañas sección diurna y nocturna, Liceo Miguel Araya Venegas, Liceo Nocturno Juan Santa María, Centro Educativo Católico Eulogio López.
Recursos y materiales	-Gestión y organización administrativa. -Fondos para pago de talleres que permitan el abordaje desde una perspectiva profesional de las diferentes situaciones que representan el origen a estos riesgos.

DIMENSIÓN	PREVALENCIA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA PREVENTIVA	ACCIÓN PREVENTIVA
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	92.5 %	GENERAL	INMEDIATA	Estas exigencias se enfocan en 5 áreas de interés, que resulta importante determinar por área sus puntos de origen, en el caso del área cuantitativa su origen es la acumulación del trabajo, volumen o cantidad de trabajo en relación con el tiempo para realizarlo. El origen de los factores del área cognitiva se basa en la capacidad para memorizar, controlar varias cosas a la vez, tomar decisiones y generar ideas nuevas. Con respecto al área emocional su origen son las funciones que influyen en la	-Establecer una política para la prevención del estrés en el trabajo, comunicándola diariamente con toda la población trabajadora, realizar juntas o reuniones periódicas para expresar preocupaciones sobre los diferentes procesos educativos. -Abrir espacios con talleres trimestralmente sobre manejo de las emociones, protocolos de intervención ante ciertas situaciones frecuentes relacionadas a problemáticas estudiantiles. -Realizar evaluaciones de factores psicosociales con un mínimo de una	-El aumento de influencia sobre el trabajo, de las oportunidades para el desarrollo de habilidades y del apoyo social de compañeros y superiores pueden suponer elementos de ayuda importantes para manejar niveles elevados de exigencias de manera más saludable. -Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de
	92,3 %	1	INMEDIATA			
	100 %	2	INMEDIATA			
	91,7 %	3	INMEDIATA			
	100 %	4	INMEDIATA			
	80,0%	5	INMEDIATA			

				<p>capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferir, puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por ejemplo, de sus alumnos y padres de familia, con los suyos propios, dejando su vida privada al margen, en el caso del área de esconder sus emociones su origen es esconder opiniones o reacciones negativas hacia otras personas,</p>	<p>vez al año con la finalidad de dar seguimiento a esos resultados. -Dar seguimiento al manual de estrategias de intervención propuesto cada vez que se realice la evaluación de los factores psicosociales.</p>	<p>habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. -Cuando los trabajadores experimentan las exigencias emocionales como una carga es muy importante discutir las varias posibilidades de actuación. En general estas exigencias son una "parte integrante" del trabajo en todas aquellas ocupaciones dirigidas a prestar servicio a las personas, y no se pueden modificar mucho. Por ejemplo, no se</p>
--	--	--	--	---	---	--

				<p>por razones "profesionales", su principal origen es trabajar en atención a terceros, e incluso pueden estar presentes en los trabajos colaborativos. Por su parte la afectación al área psicológica sensorial está ligada a variables ergonómicas del entorno laboral, es decir, la no adaptación de trabajo al ser humano.</p>		<p>pueden "eliminar" los alumnos complicados. Lo que sí se puede hacer es reducir los tiempos de exposición y aumentar las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica (lo que requiere disponer de tiempo de trabajo para ello), además de fomentar el apoyo de compañeros y compañeras y de la dirección. -Fomentar el apoyo en el trabajo, la calidad de liderazgo y el</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>trato justo pueden reducir estas exigencias, y la formación puede proveer habilidades necesarias para su manejo.</p> <p>-La adaptación del puesto de trabajo a la persona, especialmente desde el punto de vista ergonómico, representa el camino preventivo a seguir.</p>
--	--	--	--	--	--	---

DIMENSIÓN	PREVALENCIA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA PREVENTIVA	ACCIÓN PREVENTIVA
DOBLE PRESENCIA	80,0 %	GENERAL	INMEDIATA	<p>Una de las realidades que explica la doble presencia es sin duda el hecho de que tanto las mujeres como los hombres organizan y realizan gran parte del trabajo doméstico familiar. La doble presencia también tiene gran relación con la organización y las condiciones del trabajo asalariado, es decir cómo se realiza el trabajo asalariado y las exposiciones psicológicas con ellas relacionadas, especialmente los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre éstos. Pero la doble presencia también se expresa según la ocupación</p>	<p>-Efectuar evaluaciones de factores psicosociales al personal docente en general con un mínimo de una vez al año con la finalidad de dar seguimiento a los resultados obtenidos. -Dar seguimiento al manual de estrategias de intervención propuesto cada vez que lleve a cabo la evaluación de los factores psicosociales -Implementar charlas con a la población trabajadora en general, para que puedan aprender a desarrollar estrategias para obtener un mayor</p>	<p>- Es necesario que los docentes comprendan la necesidad de que el trabajo doméstico se comparta entre el conjunto de personas que conviven en el hogar. - Por el tipo de profesión en que se desenvuelve esta población no es viable una posible negociación sobre los horarios de trabajo ya que estos están debidamente establecidos. Sin embargo, es importante asesorar a la población trabajadora que se ve obligada a</p>
	76,9 %	1	INMEDIATA			
	100 %	2	INMEDIATA			
	83,3%	3	INMEDIATA			
	100%	4	INMEDIATA			
	40,0%	5	INMEDIATA			

				<p>de cada trabajador, es decir se expresa según clase social, y se explica por la posibilidad de la ayuda doméstico-familiar pagada. Merece una mención especial la prolongación de jornada y el control de los tiempos de trabajo. Ya que tienen nivel de afectación directa también con las necesidades de conciliación de la vida familiar por ejemplo ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger días de vacaciones.</p>	<p>equilibrio entre las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado</p>	<p>desplazarse a otra zona, lejos de su lugar habitual de residencia, por motivos de un nombramiento acerca de la posibilidad de utilizar la infraestructura y servicios sociales públicos, sobre todo los relacionados con atención y cuidado de la infancia y personas dependientes en este nuevo lugar de residencia.</p>
--	--	--	--	---	--	--

DIMENSIÓN	PREVALENCIA INTERVENCIÓN INMEDIATA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA PREVENTIVA	ACCIÓN PREVENTIVA
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	72,5%	GENERAL	INMEDIATA	Dentro del mayor origen de este factor de riesgo se encuentra la temporalidad y la precariedad laboral, siendo esta ultima la situación que viven los trabajadores que sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal. Incide especialmente cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, para ir más allá de la inseguridad contractual, se debe incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad	-Definir de forma clara los objetivos, funciones y obligaciones de cada puesto de trabajo. -Garantizar respeto y trato justo a las personas y reconocimientos cuando cada funcionario lo requiera.	-En cuanto a la inseguridad en el trabajo es un poco complejo brindar acciones preventivas a las instituciones cuando la garantía del nombramiento no depende de ellas, sin embargo, lo más recomendable sería ajustarse a las funciones de cada docente, cumplir con las asignaciones y evitar involucrarse en situaciones que puedan comprometer su estadía en el centro educativo.
	84,6%	1	INMEDIATA			
	100 %	2	INMEDIATA			
	58,3%	3	INMEDIATA			
	100 %	4	INMEDIATA			
	40,0%	5	INMEDIATA			

				funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.		
--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN	PREVALENCIA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA PREVENTIVA	ACCIÓN PREVENTIVA
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO.	45,0 %	GENERAL	INMEDIATA	Su origen radica cuando se da la necesidad de tener que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, agravando aún más la situación si se otorgan tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, el mismo se proyecta en 7 áreas. Previsibilidad la cual conlleva el hecho de no poseer toda la información necesaria para hacer bien el trabajo, y no conocer con	-Es necesaria una adecuada definición de puestos de trabajo, una clara descripción de tareas y objetivos, incluyendo el nivel de autonomía. Este último aspecto es especialmente importante, pues una mayor definición y claridad de rol no debe implicar la excesiva normativización del trabajo, lo que podría conllevar	-En cuanto al abordaje en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo es importante desarrollar adecuadamente las políticas y herramientas de comunicación, dentro de las instituciones para que todos los docentes sean notificados y capacitados en futuras reestructuraciones, tecnologías o nuevas tareas
	38,5 %	1	INMEDIATA			
	75,0 %	2	LARGO PLAZO			
	66,7%	3	INMEDIATA			
	100%	4	INMEDIATA			
	60,0%	5	LARGO PLAZO			

				<p>antelación futuras reestructuraciones, tecnologías o tareas nuevas dentro de la Institución, También se hace referencia a la claridad de rol que es originada por la falta de definición de las tareas a realizar en su jornada laboral y el hecho de abarcar situaciones que no necesariamente son específicas de la labor, los conflictos de rol pueden tener lugar si se presentan en el trabajo situaciones o exigencias contradictorias por conflictos de carácter profesional o ético. Dentro de las áreas de esta dimensión se resalta la calidad del liderazgo misma que podría verse empañada Por el hecho de que los directores de cada Centro Educativo no realicen una gestión</p>	<p>menores niveles de autonomía. - Es imprescindible la existencia de directrices explícitas claras sobre la política del MEP, en relación con la gestión de recursos humanos y especialmente sobre aquellas conductas y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación o un trato injusto), para que se permita el desarrollo profesional de todos los docentes.</p>	<p>dentro de la Institución. -Es importante ir minimizando las condiciones de aislamiento social, ya que estas tienen presencia dentro de las instituciones.</p>
--	--	--	--	---	---	---

				<p>de los docentes justa, democrática, responsable y visible.</p> <p>Cuando se evalúa el apartado de refuerzo se establece que esta surge por la falta de información detallada sobre cómo hace su trabajo. También se comprende el apoyo social en el trabajo y el sentimiento de grupo, cuya finalidad es abordar a la afectación que incurre en el trabajador por el hecho de no recibir el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado, por parte de los compañeros de trabajo o los superiores.</p> <p>Y la falta de calidad entre las relaciones sociales con los compañeros de trabajo.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

DIMENSIÓN	PREVALENCIA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA PREVENTIVA	ACCIÓN PREVENTIVA
COMPENSACIÓN	50,0%	GENERAL	LARGO PLAZO	<p>Su origen Trasciende por las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad del colaborador, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, o el salario es muy bajo.</p> <p>Se determina por 4 áreas las cuales abarcan la inseguridad en el trabajo tiene lugar cuando tiene lugar por la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo como lo son la movilidad funcional y geográfica, cambios de la</p>	<p>-Es importante llevar a cabo evaluaciones de factores psicosociales a todo el personal docente para poder monitorear el nivel satisfacción laboral presente en la organización.</p> <p>- Es importante aplicar el instrumento para llevar a cabo la evaluación del clima Organizacional.</p> <p>-Dar seguimiento dar seguimiento a los resultados obtenidos aplicando el Manual de estrategias de intervención propuesto cada vez que lleven a</p>	<p>-Tomar espacio en las diferentes reuniones para felicitar al personal docente por las labores desempeñadas, como mínimo cada vez que se cierran los ciclos evaluativos.</p> <p>-Aunque las direcciones de Instituciones no tienen a cargo las responsabilidades salariales de los docentes se recomienda promover el llevar a cabo los estudios respectivos para que se otorguen recalificaciones del Salario al personal docente, cuando así lo amerite.</p>
	61,5 %	1	LARGO PLAZO			
	75,0%	2	LARGO PLAZO			
	58,3%	3	INMEDIATA			
	100,0%	4	INMEDIATA			
	80,0%	5	LARGO PLAZO			

				<p>jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago o inclusive la carrera profesional.</p> <p>Abarca el área de estima el cual</p> <p>Tiene Lugar por la falta de reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar la labor, recibir el apoyo adecuado y el hecho de no recibir un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario</p>	<p>cabo estas evaluaciones.</p>	
--	--	--	--	---	---------------------------------	--

				<p>adecuado a las exigencias del trabajo. La compensación también enfoca la Inseguridad en el trabajo esta se da por el hecho de limitar la temporalidad del empleo y negociar los cambios en las condiciones de trabajo</p>		
--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN	PREVALENCIA	CENTRO EDUCATIVO	INTERVENCIÓN	ORIGEN	MEDIDA	ACCIÓN
					PREVENTIVA	PREVENTIVA
TRABAJO ACTIVO Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO.	75,0 %	GENERAL	LARGO PLAZO	El origen de estos riesgos enfoca seis áreas diferentes que van ligadas entre sí. Como lo es Influencia del trabajo, surge cuando no se tiene margen de decisión, de autonomía respecto a las condiciones y contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo), en cuanto a la posibilidad en el desarrollo del trabajo su origen nace por la falta de habilidades suficientes para realizar tareas asignadas, la aplicación de esas habilidades y conocimientos y mejorarlos, con respecto al control sobre tiempos del trabajo, surge por la falta de poder de decisión sobre nuestros tiempos de	-Ofrecer siempre igualdad de oportunidades y reconociendo los logros conseguidos de los y las trabajadoras. -Dar valor a las acciones realizadas por los funcionarios trimestralmente, mediante la publicación de anuncios o afiches que resalten las labores bien realizadas. -Reforzar la autoestima del personal mediante talleres o charlas trimestrales que les brinden estrategias que les permitan el correcto abordaje de diversas situaciones. -Reforzar el desarrollo de carrera profesional	-Es importante acercar tanto como sea posible la ejecución de las tareas a su diseño y planificación y promocionar la autonomía de los y las trabajadoras, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad y el ritmo y los tiempos de trabajo. -El trabajo debe proveer oportunidades para aplicar las
	76,9 %	1	LARGO PLAZO			
	75,0 %	2	LARGO PLAZO			
	66,7 %	3	LARGO PLAZO			
	66,7 %	4	MEDIANO PLAZO			
	100 %	5	LARGO PLAZO			

				<p>trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones). En el caso de los docentes, estos tiempos ya están definidos, por tanto, no pueden reprogramarlos, en cuanto al Sentido sobre el trabajo, cuando el trabajo carece de sentido pues no va más allá de estar ocupado y recibir un beneficio económico, en cuanto a la integración a la empresa la falta de identificación de la persona con la institución y compañeros es uno de los factores que la conlleva.</p>	<p>cada vez que se presente la oportunidad, mediante capacitaciones orientadas a su área profesional.</p>	<p>habilidades y conocimientos que ya se tienen, para desarrollar y aprender nuevas habilidades, fomentando los trabajos creativos (que requieren usar los poderosos recursos mentales humanos) y variados (que proveen oportunidades para la creatividad). De hecho, la creatividad y la capacidad de innovación y de aprendizaje constituyen pilares fundamentales de la naturaleza humana, por lo que es razonable afirmar que un</p>
--	--	--	--	---	---	--

						<p>trabajo no puede ser saludable si atenta contra ellas.</p> <p>-La acción iría a trabajar en abrir espacios de compartimiento entre compañeros, espacios que les permitan la socialización y tiempos de recreación entre los mismos trabajadores, ya que interferir la jornada laboral con actividades familiares resulta un poco más complejo.</p> <p>-Debería evitarse que las y los trabajadores queden aislados en sus respectivos puestos de trabajo sin</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>poder ver ni experimentar otros resultados de su esfuerzo cotidiano.</p> <p>-Intentar la implicación con la empresa mediante la vía de dificultar el trabajo colaborativo, solidaridad y trabajo en equipo.</p>
--	--	--	--	--	--	--

VIII. Conclusiones

A partir de los resultados presentados y su análisis correspondiente, se llega a las siguientes conclusiones:

Existen diferencias entre la población de estudio, según algunas características socio demográficas y de empleo como lo son la condición laboral, las horas laboradas, tiempo de laborar para las respectivas instituciones educativas, así como la prevalencia de la exposición a factores psicosociales intralaborales, algunos son mayores en los diferentes grupos de profesionales educativos.

La dimensión correspondiente a exigencias psicológicas las prevalencias de alto riesgo son las más elevadas de la exposición a factores psicosociales intralaborales en las instituciones educativas 2, y 4 con un 100%.

Los que puntuaron menor que 100%, pero mayor a 90% en prevalencia de alto riesgo, se encuentran el centro educativo 1 y el centro educativo 3. Mientras que en el centro educativo 5 la prevalencia es alta según un 80% de los entrevistados.

Por otra parte, en lo que respecta a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, según los resultados adquiridos mediante el cuestionario aplicado, podemos deducir que la prevalencia es la considerable o favorable, donde centro educativo 5 presenta un 100% en la prevalencia siendo el más alto de los centros, el centro educativo 1, 2 y 3, se mantienen entre el 68% y el 77% en la prevalencia. Siendo el más bajo en exposición considerable o favorable el centro educativo 4 con un 33,3%.

En relación con la dimensión de inseguridad en el trabajo, retomando las repuestas por parte de los funcionarios, se puede determinar que la prevalencia en la dimensión es alta, siendo los centros educativos 4 y el 2, con mayor porcentaje (100%), seguido del centro educativo 1 con un 84,6%, con las puntuaciones más bajas encontramos el centro educativo 3 con un 58,3% y en último lugar el centro educativo 5 con apenas un 40%.

La dimensión apoyo social y calidad de liderazgo se puede analizar de la siguiente forma, la dimensión tiene prevalencia alta en las siguientes instituciones 4 con un 100%, el centro educativo 3 con un 66,7% y el centro educativo 1, con un 38,5%.

Además, la dimensión tiene prevalencia considerable o favorable en otros centros, entre los cuales se encuentran el centro educativo 2, con un 75%, el centro educativo 5 con un 60%.

En cuanto a la dimensión de compensación de acuerdo con los resultados se analiza de la siguiente manera. La dimensión tiene prevalencia considerable o favorable, en los centros educativos 1 y 2 tienen porcentajes de 75% y 61,5%, mientras que el centro educativo 5 la puntúa con 100%.

Por otra parte, en dos de los centros la dimensión tiene prevalencia de alto riesgo como lo son el centro educativo 4 con 100% de las repuestas y el centro educativo 3 con un porcentaje del 58,5%.

En lo que respecta a la última dimensión la de doble presencia se determina según resultados lo siguiente, la dimensión tiene prevalencia de alto riesgo en cinco

de los centros educativos siendo los primeros el centro educativo 4 y el centro educativo 2, con 100% de las respuestas, seguido de centro educativo 3 con 83,3% y centro educativo 1. El centro educativo 5 la puntúa con 40%, siendo el más bajo.

IX. Recomendaciones

Facilitar a los diferentes centros de educación, de manera individualizada, para mantener la confiabilidad y la ética profesional los respectivos hallazgos de la investigación, con el único objetivo de iniciar la implementación de las propuestas de mejora.

Consideramos que en los centros donde algunas de las dimensiones presentan las prevalencias más altas de la exposición a factores psicosociales intralaborales requieren intervenciones preventivas a corto plazo, lo cual es importante analizarlo con el personal administrativo y de apoyo. Para dar contención hasta la implementación del protocolo.

Desarrollar el protocolo de intervención de los factores psicosociales intralaborales de acuerdo con el orden de priorización de los factores de riesgo que presentan las prevalencias más elevadas.

Realizar medidas preventivas en conjunto con el personal administrativo de los centros, para que los niveles bajos de exposición a factores psicosociales intralaborales continúen en este escenario y no incrementen su nivel de riesgo.

Monitorear la ejecución del protocolo de intervención para así conocer su efectividad, el cumplimiento de su alcance y para abrir espacios que permitan la retroalimentación de lo que se está realizando.

Al finalizar la implementación del protocolo de intervención y luego de un tiempo sensato llevar a cabo una nueva evaluación de factores psicosociales intralaborales, determinando si los niveles de exposición a riesgos psicosociales han sido minimizados hasta alcanzar niveles de riesgo bajos.

Disponer de los recursos materiales y humanos necesarios para que los responsables de implementar el protocolo de intervención logren cumplir con el propósito de este en el menor tiempo posible.

X. Bibliografía

Alvaran, E., Patiño, Y. (2016) Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. Manizales, Colombia.

Aristizabal, A., Valencia, C., Restrepo, N. (2016). Factores De Riesgos Psicosociales En Algunos Docentes Del Sector Público De La Ciudad De Manizales. Manizales, Colombia.

Código de Trabajo de Costa Rica, Ley número 2 del 27 de agosto de 1943. Costa Rica.

Critérium (2012). Definición de salud.
<https://ecriteriumes.wordpress.com/2012/01/22/definicion-de-salud-i-la-definicion-de-la-oms/>. **Consultada el 13 de octubre a las 20:00 pm del 2018.**

Hernández, C. (2015). El Derecho de Trabajo y los riesgos psicosociales. San José, Costa Rica.

Herrera, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. Obtenido de http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_1_00/mgi08600.htm. **Consultada el 26 de noviembre a las 23:30 pm del 2018.**

Instituto Salamanca. Acerca de la psicología organizacional y del trabajo. <https://institutosalamanca.com/blog/psicologia-organizacional-trabajo/>. **Consultada el 25 de octubre a las 4:00 pm del 2018.**

Instrumento para la prevención de riesgos psicosociales, 2002. Moreno, B, España.

Johnson, BL. 1983. Working Whenever You Want: All About Temporary Employment. Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice Hal

Karasek RA. Job Demands, Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Adm Sci Q 1979; 24 (2):285.

Manual de seguridad (2018).
https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10_3.htm. **Consultada el 12 de octubre a las 2:00 pm del 2018.**

Marqués, P. (2004). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. www.uaa.mx/direcciones/dgd/defaa. **Consultada el 30 de setiembre a las 19:00 pm del 2018.**

Migliónico, W. (2009). Definición de salud laboral. <http://uy.globedia.com/definicion-salud-laboral>. **Consultada el 15 de octubre a las 11:45 am del 2018.**

Ministerio de Educación Pública, (2017). Circular DRH-9335-2017-DIR, Carga laboral Docente. Costa Rica.

Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 002646, Diario Oficial 47059, disposiciones, responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consejo de Salud Ocupacional. (2016). Estrés en el trabajo. San José, Costa Rica.

Nogareda, C. (2000). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf. **Consultada el 28 de octubre a las 10:00 am del 2018.**

Ortega, s., Domínguez, c. (2011). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. España. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Volumen 2. Páginas 174-180. <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27759/ReiDoCrea-Vol.2-Art.24-Ortega>. **Consultada el 06 de octubre del 2018, a las 8:00 pm.**

OSALAN. Factores de riesgo psicosocial. <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>. **Consultada el 20 de octubre a las 5:00 pm del 2018.**

Quironprevención. (2015). ¿Qué es la prevención de riesgos laborales? www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl. **Consultada el 20 de octubre a las 5:00 pm del 2018.**

Rojas, M. (2016). Dolor musculoesquelético en la población trabajadora de Centroamérica y su relación con los factores psicosociales laborales de riesgo. Costa Rica.

Salud laboral (2010). <https://conceptosdesalud.wordpress.com/2010/08/09/salud-laboral/>. **Consultada el 29 de octubre a las 2:00 pm del 2018.**

Sampieri, R. H. (2010). Metodología de la Investigación. México.

Seminario Universidad. Díaz Zeledón Natalia, 2012. Sobrecarga de labores entraba labor docente en primaria, recuperado de <https://semanariouniversidad.com/universitarias/sobrecarga-de-labores-entraba-labor-docente-en-primaria/>. **Consultado el 10 de octubre a las 7:30 am del 2018.**

Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Soc Sci Med. 2004; 58(8):1483–99 **Consultado el 27 de noviembre a las 2:20 am del 2018.**

Sora, B. (2014). La seguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. Revistas papeles del psicólogo, vol. 35(1). pp. 15-22. <http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/2317.pdf> **Consultado el 10 de octubre a las 7:30 am del 2018.**

Universidad de Costa Rica, Oficina de Divulgación e Información de la Universidad de Costa Rica (UCR). O`neal Coto Katzy. 2010, Sobrecarga de trabajo y estrés aqueja a docentes costarricenses, recuperado de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2010/10/14/sobrecarga-de-trabajo-y-estres-aqueja-a-docentes-costarricenses.html>. **Consultado el 03 de setiembre a las 4: pm del 2018.**

Universidad de Valencia. Riesgos psicosociales. <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>. **Consultada el 25 de setiembre a las 09:00 pm del 2018.**

Velasco, C. (2018). ¿Qué es el trabajo? <https://coyunturaeconomica.com/opinion/concepto-de-trabajo>. **Consultado el 30 de setiembre a las 10:00 pm del 2018.**

www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-80190.html. **Consultada el 06 de octubre del 2018.**

http://www.ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_4_6_vigilancia.htm.
http://www.ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_4_6_vigilancia.htm. **Consultada el 27 de octubre a las 4:00 pm del 2018.**

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf. **Consultada el 22 de octubre a las 10:00 pm del 2018.**

XI. Anexos

Registro No. _____ Fecha: _____

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO **INTRODUCCIÓN**

La respuesta al cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar *la evaluación de riesgos psicosociales*. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debe señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tiene más de un empleo, le pedimos que refiera todas sus respuestas solamente al que hace en este momento. Es muy importante que conteste TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si deja alguna pregunta sin contestar es probable que otras que haya contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados. Registro

Registro No. _____ Fecha: _____

Creado por Marianela Rojas G- Programa SALTRA- IRET-UNA

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y DE EMPLEO

1. Usted es

Hombre.....
Mujer.....

2. ¿Qué edad tiene usted en años cumplidos?

.....años

3. ¿Cuál es el último año de estudios que usted aprobó?

No fui a la escuela / sin escolaridad.....
Primaria (grado 1, 2, 3, 4, 5 o 6).....
Secundaria (grado 7, 8, 9, 10, 11, 12).....
.....
Universidad (años 1, 2, 3, 4, 5 o 6).....

4. Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad

.....
.....
.....

5. ¿Cuál es su ocupación?

.....
.....
.....

6. ¿Qué tipo de tareas realiza en su ocupación?

.....
.....
.....

7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta ocupación?

..... años meses días

8. ¿En su trabajo, qué tipo de relación o contrato tiene ¿

Fijo, indefinido permanente.....
Temporal.....
.....
De pasantía, beca de estudios o en práctica.....
No sabe.....

Registro No. _____ Fecha: _____

Creado por Marianela Rojas G- Programa SALTRA- IRET-UNA

9. En su trabajo, ¿qué tipo de jornada u horario habitual tiene?

Jornada continua de mañana-tarde (p. ej., de 8am a 4pm o 5pm, con o sin hora de almuerzo).....

Jornada continua de tarde-noche (p. ej., de 1pm a 9pm).....

Jornada continua de noche-madrugada (p. ej., de 10pm a 6am).....

Turnos rotativos, excepto el de la noche.....

Turnos rotativos, incluido el de noche

.....

Jornada irregular o variable según los días.....

Otra. *Especifique:*

.....

De lunes a viernes.....

De lunes a sábado.....

Todos los días.....

Sólo fines de semana y festivos o feriados.....

Días irregulares, no fijos o movibles.....

Horas por semana.....

Es muy irregular.....

10. En su trabajo principal, ¿qué días de la semana trabaja habitualmente?

11. En total, incluyendo todos sus trabajos, en promedio, ¿cuántas horas trabaja por semana?

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Esta investigación es realizada con fines educativos para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, de la Universidad Técnica Nacional, por la Ing. Melissa Campos Bolandi y la Ing. Maritzenia López Briceño.

Nombre de la investigación: Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a quinto año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas.

Objetivo de la investigación: Elaborar un protocolo de intervención ante los factores psicosociales laborales detectados en la labor de los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas.

¿Qué propone este estudio? Obtener datos que serán tabulados, analizados e interpretados para la realizar un manual de estrategias de intervención.

¿Cómo son seleccionados los participantes? Los protagonistas de este estudio han sido seleccionados por ser Docentes de quinto año, siendo esta la población de interés de estudio, previamente se obtuvo la aprobación de sus jefaturas.

Cantidad de los participantes: Los participantes son 64 Docentes de 5 centros educativos de Cañas.

Tiempo requerido: El tiempo estimado para contestar el cuestionario es de 45 minutos.

Riesgos: El estudio no conlleva ningún riesgo.

Compensación: No se dará ninguna compensación económica al participante.

Confidencialidad: El proceso es sumamente confidencial, su nombre no será utilizado en ningún informe cuando sean revelados los resultados a las instituciones ni para efectos de defensa ante la Universidad.

Principios éticos de la investigación:

- **Autonomía:** La participación para este estudio es voluntaria, el participante decide si quiere ser parte del estudio, del mismo modo puede retirarse en el momento que así lo decida.
- **Beneficencia:** Con la elaboración de este proyecto se busca el beneficio de la población trabajadora en estudio, darle valor a su completo bienestar físico, social y mental, buscando el mejoramiento de sus condiciones laborales.
- **No maleficencia:** La información recolectada será utilizada únicamente con fines investigativos, los datos suministrados por cada uno de los Docentes serán anónimos, del mismo modo no será revelados públicamente, bajo ninguna circunstancia se busca perjudicar.
- **Justicia:** Todos y cada uno de los colaboradores serán tratados de manera igualitaria, sin rechazo, distinción ni discriminación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo _____ portador de la cédula número _____ en condición de funcionario del Ministerio de Educación Pública, hago constar que he sido informado sobre el nombre, objetivo, beneficio, compensación, riesgos y principios éticos de la investigación que lleva por nombre “ *Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a quinto año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas* ” , por las Ingenieras; Melissa Campos Bolandi y Maritzenia López Briceño, por lo que otorgo mi consentimiento de participación en el estudio, en pleno uso de mis facultades físicas y mentales al ser las ____:____ del día ____ del mes ____ del año 2018, en las instalaciones del centro educativo_____.

Firma del participante.