

**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL,
SEDE GUANACASTE.
LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SALUD CUPACIONAL Y AMBIENTE.**

Evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su asociación con la ansiedad y la depresión en la población trabajadora de dos Colegios técnicos profesionales en Costa Rica.

Karen Mora Bustos

Sarita Castillo Ramírez

Trabajo Final de Graduación presentado como requisito parcial para optar al grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente

Liberia, Guanacaste

Julio, 2020

Hoja de aprobación del comité evaluador



**Dirección de Carrera Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste**



ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Cañas, a los 16 días del mes de julio del año 2020, estando presentes en la Sede de Guanacaste de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Fidelia Solano Gutiérrez, Douglas Barraza Ruiz, Dusting Oreamuno Álvarez, Lino Carmenate Milián, A. R. M. y C. E. G. L., en su condición de miembros del Tribunal Evaluador para evaluar el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura, de las estudiantes: Sarita María Castillo Ramírez y Karen Tatiana Mora Bustos, portadores de las cédulas de identidad (o de residencia) número: 503900109 y 503770172, respectivamente.

Reunido el Tribunal Evaluador y los aspirantes, estas procedieron a defender su trabajo final de graduación "Evaluación de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosociales Laborales y su Asociación con la Ansiedad y la Depresión en la Población Trabajadora de Dos Colegios Técnicos Profesionales en Costa Rica".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, las estudiantes obtuvieron una calificación de 8.5, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y les es conferido el grado de Licenciatura.

Nombres y Firmas de los Integrantes del Tribunal Evaluador Sello de la Dirección de Carrera

Ing. Fidelia Solano Gutiérrez, Lic.
Directora de Carrera ISOA

**FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ
(FIRMA)**

Firmado digitalmente por
FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.07.16 09:51:32
-06'00'

Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc.
Tutor

**DOUGLAS
ANTONIO BARRAZA
RUIZ (FIRMA)**

Firmado digitalmente por
DOUGLAS ANTONIO
BARRAZA RUIZ (FIRMA)
Fecha: 2020.07.16 10:19:12
-06'00'

Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA.
Lector

**DUSTING
OREAMUNO
ALVAREZ (FIRMA)**

Firmado digitalmente por
DUSTING OREAMUNO ALVAREZ
(FIRMA)
Fecha: 2020.07.16 10:20:10
-06'00'

Teléfono: 2668-3500
Extensión: 5080

Página web: www.utn.ac.cr
E-mail: fsolano@utn.ac.cr



Dirección de Carrera Ingeniería en Salud
Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste



Dr. Lino Carmenate Milián
Lector Internacional

A. R. M.
C. E. G. L.
Representantes del Sector Productivo

Nombre y Firma de las Estudiantes

Sarita María Castillo Ramírez
Cédula de identidad 503900109

Karen Tatiana Mora Bustos
Cédula de identidad 503770172

La defensa oral y pública fue realizada de forma remota, utilizando la plataforma Teams de Microsoft, tanto para la proyección y grabación de la exposición de las aprendientes, así como la sesión de preguntas y lectura del acta.

Por esta razón, algunas firmas no podrán ser plasmadas en físico o por carencia de firma digital, no quedarán en el presente documento.

Dedicatoria

A Dios, y a mis padres, María Ramírez Muñoz y

Ernesto Castillo Ulloa

Sarita Castillo Ramírez

A mi Padre Dios, y a mi mamá Kattia Bustos López

Karen Mora Bustos

Agradecimientos

Luego de varios meses de trabajo intenso, en busca de la concepción de este objetivo, hoy escribimos este apartado para agradecer en primera instancia a Dios y a su Hijo Jesús, por su infinita bondad, y por permitirnos culminar con éxito nuestra tesis.

Queremos agradecer a nuestro tutor de tesis y amigo, el profesor Douglas Barraza, por su compromiso y entrega durante el desarrollo de este. Finalmente, a nuestras familias, por su paciencia y su apoyo incondicional, a nuestros compañeros, amigos, profesores y demás personas que de una u otra manera hicieron posible que este proyecto fuese una realidad, y junto a quienes no solo adquirimos conocimientos para nuestra vida laboral, sino con quienes también crecimos como personas. Mil gracias.

«Lo que los seres humanos necesitamos no es vivir sin tensiones, sino sentir y responder con energía a la llamada de esa labor que nos espera para poder realizarnos». VICTOR E. FRANKL, El hombre en busca de sentido, 1946.

Índice

Introducción	11
2. Área de Estudio	13
2.1 Delimitación del problema	13
2.2 Justificación	16
3. Situación actual del conocimiento	20
4. Objetivos.....	23
4.1 Objetivo General	23
4.2 Objetivos específicos.....	23
5. Aproximación al marco teórico.....	24
6. Estrategia metodológica.....	34
6.1 Enfoque	34
6.2 Tipo de Investigación.....	34
6.3 Formulación de Hipótesis	35
6.5 Población participante y muestra	37
6.6 Técnicas e instrumentos a utilizar	37
6.6.1 ISTAS 21 versión corta.....	37
6.6.1.2 Descripción de las dimensiones de exposición	38
6.6.2 Cuestionario de depresión y ansiedad	39
6.7 Consideraciones éticas	42
7. Presentación y análisis de Resultados	43
7.1 Características sociodemográficas y condiciones de empleo	43
7.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales generales de los dos colegios.....	45
7.2.1 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el sexo en la Zona Caribe y Norte.....	46
7.2.3 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el puesto en la Zona Caribe y Norte.	49
7.2.4 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según contratación	52
7.2.5 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según la edad.....	55
7.3 Ansiedad y Depresión	62
7. Plan de acción propuesto	65

8. Conclusión.....	70
9. Bibliografía	71
Anexos.	75

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a los factores de riesgo psicosocial laborales en centros educativos.....	20
Cuadro 2. Variables y operacionalización de la investigación en los Colegios Técnicos Profesionales Nocturnos.....	36
Cuadro 3. Cálculo de la muestra a entrevistar de poblaciones finitas.	37
Cuadro 4. Características sociodemográficas y laborales de la población participante.	43
Cuadro 5. Índice de severidad global por centro educativo y zona participante. ...	62
Cuadro 6. Dimensiones psicosociales relacionadas con indicadores sociodemográficos.	63
Cuadro 7. Plan de acción de forma participativa, para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales laborales y sus posibles efectos a la salud.	65

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Prevalencias de riesgos Psicosociales general de Zona Norte y Zona Caribe.	45
Gráfico 2. Prevalencias de riesgos Psicosociales en hombres de Zona Norte y Zona Caribe	46
Gráfico 3. Prevalencias de riesgos Psicosociales en mujeres de Zona Norte y Zona Caribe.....	47
Gráfico 4. Prevalencias de riesgos Psicosociales en docentes de Zona Norte y Zona Caribe.....	49
Gráfico 5. Prevalencias de riesgos Psicosociales en Administrativos de Zona Norte y Zona Caribe.....	50
Gráfico 6. Prevalencias de riesgos Psicosociales según contrato (interino), de Zona Norte y Zona Caribe.	52
Gráfico 7. Prevalencias de riesgos Psicosociales según contrato (propiedad), de Zona Norte y Zona Caribe.	53
Gráfico 8. Prevalencias de Psicosociales en edades de los 22-34 años de la Zona Caribe	55

Gráfico 9. Prevalencias de riesgos Psicosociales en edades de los 18-34 años de la Zona Norte.....	56
Gráfico 10. Prevalencias de riesgos Psicosociales en edades de los 35-63 años de la Zona Caribe	59
Gráfico 11. Prevalencias de riesgos Psicosociales en edades de los 35-53 años de la Zona Norte.....	59

Resumen Ejecutivo

En la actualidad los educadores desconocen los riesgos de factores psicosociales a los que se encuentran expuestos, debido a que no existe una legislación que permita analizar la situación de los profesores y su entorno laboral.

El propósito de la presente investigación es realizar una evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su asociación con la ansiedad y la depresión en la población trabajadora de dos Colegios técnicos profesionales en Costa Rica.

Por lo tanto, dicha investigación permite que los educadores conozcan las dimensiones de los riesgos psicosociales a las que se encuentran expuestos, mediante el método ISTAS 21 versión corta, con las siguientes variables: exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y estima.

Por otro lado, también se aplicó el cuestionario SCL-90-R de L. Derogatis, este estudio se desarrolló para evaluar patrones de síntomas presentes en las personas y se puede utilizar en tareas comunitarias y en diagnósticos clínicos. Según Derogatis (1999), un IGS superior a 60 es motivo de intervención inmediata, en nuestro caso, en la investigación realizada el valor ni se acerca al 30.

La investigación es cuantitativa ya que la población de estudio es de 50 profesores encuestados, los resultados manifiestan que las dimensiones de exigencias

psicosociales, estima e inseguridad tienen una prevalencia de riesgo alto, en comparación con las demás dimensiones, por lo tanto, es necesario dar a conocer a los profesores dichos resultados para así mejorar su calidad de vida laboral y personal.

Introducción

En la actualidad, el mundo laboral es un fenómeno cambiante y competitivo, el desarrollo de las organizaciones, la tecnología, la gestión de los procesos, la creciente demanda en el mercado ha provocado un fuerte impacto en las empresas, lo que conlleva a muchos trabajadores a darlo todo a costa de pagar cualquier precio, como la salud, tanto física y emocional lo que conlleva a las empresas a aprovecharse de dicha situación, trayendo consigo afectaciones al bienestar del colaborador.

La Oficina Internacional de Trabajo (OIT) en 1984 define el concepto de factores psicosociales en el trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, las condiciones a nivel organizacional. A nivel individual, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por lo tanto, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento laboral además de la satisfacción en el trabajo. Organización Internacional de Trabajo, (1986) citado por Moreno y Báez (2010)

También dichos factores hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo además con la realización de las tareas, ya que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

En los últimos años, probablemente a partir de la primera década de este siglo XXI, se habla directamente de los riesgos psicosociales para referirse a una serie de situaciones como la violencia, agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional además de la inseguridad contractual lo cual es de gran peso en la vida laboral, ya que dichas situaciones pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. La falta de reconocimiento de los daños que las condiciones psicosociales de trabajo causan, en la salud, es otro elemento que contribuye a restar atención a este ámbito preventivo. Estos trastornos de salud se derivan al sistema sanitario público, con lo que no revierten en ninguna mejora el entorno laboral (Moreno, 2011).

En Costa Rica, el sector educativo, no está ajeno a las manifestaciones del estrés laboral, dichas manifestaciones pueden percibirse como negativas cuando se prolongan en el tiempo y se hace patente a diario. Este estrés puede tener a largo plazo consecuencias fisiológicas, emocionales, sociales entre otros, lo que podría aumentar el riesgo de la población docente de enfermarse física y mentalmente (Consejo de Salud Ocupacional, 2016).

Los resultados de la presente investigación permiten valorar un conjunto de manifestaciones del estrés que son expresadas por los profesores que conforman la muestra del estudio. De manera que visualiza los indicadores como lo es la ansiedad y depresión que sufre el sector educativo en el Ministerio de Educación Pública, permitiendo un conjunto de información relevante para ampliar en una materia de

fundamental importancia social para el desarrollo humano, buscando entender y solucionar a los protagonistas (profesores de secundaria) del proceso educativo.

2. Área de estudio

La presente investigación se desarrolló en dos centros educativos de la modalidad de Colegios Técnicos Profesionales Nocturnos, uno ubicado en la Zona Caribe y el otro en la Zona Norte de Costa Rica. Por principios éticos, estos centros no pueden ser nombrados, asegurando la confidencialidad y anonimidad de ambas instituciones.

2.1 Delimitación del problema

Los Colegios Técnicos Profesionales nacen por la Ley No. 2160 del 21 de octubre de 1957 (Costa Rica, 1957) en sus artículos 17 y 18 menciona que “La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes desearan hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiera haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria”. Según el Ministerio de Educación Pública (2015) “la Educación Técnica Profesional ha sido la modalidad educativa que se ha impulsado para dar respuesta a las demandas del sector productivo, así como facilitar a la población estudiantil formas diversas de integrarse al mundo laboral por medio de la adquisición del título de Técnico de Nivel Medio y también poder continuar con estudios superiores, ya que obtienen también el título de Bachiller en Educación Diversificada”.

Los Colegios Técnicos Profesionales brindan la educación técnica tanto en horario diurno como nocturno, y el personal docente puede presentar una sobre carga laboral, ya que algunos imparten lecciones en las dos jornadas para completar las 40 lecciones que conforman el tiempo completo. Aunado a esto, está demostrado que la labor docente no termina en la institución, sino que ésta sigue en las casas lo que implica una extensión de la jornada laboral para este gremio (López y Campos, 2018).

Los docentes son personas que tienen una polifuncionalidad en sus lugares de trabajo, deben organizar eventos, atender a los estudiantes, programar clases, realizar talleres, organizar actividades extracurriculares además poseer una escucha activa para poder interceder ante problemas familiares de los estudiantes o hasta de los padres, evitando involucrar sus emociones, sin contar con sus asuntos o problemas personales.

En el marco de la presente investigación se contempla la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), en cuanto a la carga laboral, la cual es el conjunto de funciones y tareas concretas que implica el desempeño de un puesto de trabajo. Para la Organización Internacional de Trabajo, la carga laboral puede abarcar tanto esfuerzos físicos como mentales y cuando estos alcanzan niveles elevados de exigencia implican un factor de riesgo para la salud de la persona trabajadora (OIT, 2003).

La poca información y evaluación a la exposición de factores psicosociales laborales a la que se pueden ver afectados todos los docentes de nuestro país son

nuestras limitantes, debido a la presión y a la carga laboral que se exponen diariamente.

En la actualidad la exposición a factores psicosociales laborales en docentes es un tema que no ha sido explorado a profundidad en el país, y al no contar con referentes que nos puedan indicar qué tanto los docentes asumen niveles de carga de trabajo, y cuánto puede perjudicar su satisfacción laboral y su desempeño, resulta de gran interés indagar sobre las funciones cumplidas por esta población, y así poder valorar si estas sobrepasan aquellas funciones que han sido establecidas como correspondientes al puesto docente. Con esto puede ser posible valorar la carga de trabajo docente en secundaria.

Nuestra investigación nos arroja la siguiente pregunta: ¿el trabajo del docente de secundaria se expone a factores psicosociales del estrés en los que están relacionados los indicadores como lo son la ansiedad y depresión en sus labores?

2.2 Justificación

En la actualidad los trabajadores en los centros educativos enfrentan cada vez más el estrés laboral, de manera más frecuente, según la Organización Mundial de la Salud (2004) define este concepto como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba para enfrentar la situación”. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

El sector educación en Costa Rica emplea alrededor de 80 000 personas trabajadoras y se caracteriza por una amplia diversidad de ocupaciones y puestos (administración, docencia, servicios de alimentación, transporte, etc.), así como de lugares de trabajos (edificios administrativos, escuelas y colegios, comedores estudiantiles, talleres, laboratorios, instalaciones deportivas, entre otros). La heterogeneidad de labores y ambientes de trabajo en que se desenvuelve la población trabajadora de este sector la expone a peligros y factores de riesgo de diferente naturaleza, principalmente: ergonómicos, físicos, de seguridad y psicosociales; entre otros. Los factores de riesgo psicosociales merecen una especial atención, pues se han incrementado debido a la naturaleza de las labores y a los cambios que ha venido experimentando el sector.

Dicho sea de paso, la labor docente se configura como una actividad de alto compromiso humano y social, en cuyas manos está la formación de los recursos humanos, más allá de la mera transmisión del legado de conocimientos de una generación a otra, ya que la educación debe ser comprendida como aporte fundamental en la formación integral de lo más importante que tiene una sociedad, el ser humano. La vocación y el rol social del educador tienden a no ser valoradas ni respaldadas de manera efectiva y justa por parte del estado y el contexto nacional, son diversas las actitudes sociales que denigran la profesión, además el docente debe sobrellevar la carga extracurricular en sus hogares lo que genera situaciones de conflicto y ansiedad en su vida diaria (Cardazo, 2016).

Por esto, es importante considerar que uno de los factores fundamentales para la calidad de la educación es tomar en cuenta las labores que diariamente cumplen las profesoras y los profesores de secundaria, ya que en muchas ocasiones su tiempo se invierte en procedimientos administrativos que restringen su tiempo para la docencia. El hecho de que el personal docente de secundaria pueda completar la cantidad de lecciones en varios centros educativos es un beneficio económico para estos y estas docentes; no obstante, es una limitación a nivel laboral por cuanto esto conlleva a que en algunas instituciones su participación sea tan limitada que no logran integrarse a las actividades de los centros educativos ni tienen conocimiento pleno de lo que acontece allí. Por otra parte, aquellos docentes que tienen la totalidad de lecciones en un mismo centro de enseñanza consideran que estos y estas compañeras con tiempos parciales no pueden incorporarse a comisiones dentro de la institución, lo que genera

un recargo de trabajo para quienes deben asumirlas y limita también el desarrollo del sentido de pertenencia y de arraigo al centro educativo.

El personal docente de secundaria tiene claro que su principal labor es el trabajo de aula; sin embargo, considera que existe una serie de elementos que limita el cumplimiento en forma completa de este aspecto. Asimismo, piensa que las horas de planeamiento no son suficientes para la cantidad de acciones que deben desarrollar.

Según las expresiones del personal docente, junto con la labor fundamental del desarrollo y cumplimiento del currículum respectivo, se desencadenan otras funciones sustantivas que refieren a la formación integradora de las personas a su cargo. Es decir, aun cuando la labor de enseñanza es primordial, se desarrollan otras tareas vinculadas precisamente con esta acción formadora, tales como el desarrollo de valores y la atención de las diversas problemáticas sociales que se enfrentan hoy en día y que se expresan en las aulas de forma cotidiana (Instituto de Investigación en Educación, 2013).

Nuestro país no escapa de los trastornos mentales, solo en el 2014, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) giró 38 779 órdenes de incapacidad por dichas crisis. Ese año, las incapacidades por tal causa sumaron un total de 311 819 días; es decir, cada una de ellas se extendió, en promedio, ocho días (Rodríguez, 2016); esto aunado a los trabajos realizados en centros educativos de secundaria del cantón de Cañas y San Carlos, donde el cuerpo docente se encuentra expuesto a factores de riesgo psicosocial laboral (Rodríguez, 2017; López y Campos, 2018).

Dicho dato resulta alarmante, esto porque no contempla al sector educativo específicamente, pero si arroja datos generales que se incluyen parcialmente a los educadores tanto de secundaria como de primaria, generando una problemática en su salud, disminuyendo las capacidades de desarrollo de los mismos, la comunicación no solo a nivel laboral, sino también a nivel personal, afectando la conciliación del sueño a causa del estrés, lo que lleva a afectar también su salud física como problemas de hipertensión, cefaleas, dolores musculo esqueléticos, entre otros.

Aunado a todo lo anterior, en mayo del 2019 la Organización Mundial de Salud anunció que incluirá en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) el síndrome de burnout o el síndrome del trabajador quemado, como un problema asociado al empleo o al desempleo (World Health Organization, 2019) además hace hincapié en que el desgaste profesional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Para realizar una evaluación del síndrome de desgaste profesional o burnout, es necesario primero hacer un diagnóstico sobre algunos indicadores que podrían alertarnos de la presencia o el desarrollo de éste, los más comunes son la ansiedad y la depresión (David Hernández y Germán Canteros, comunicación personal).

3. Situación actual del conocimiento

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a los factores de riesgo psicosocial laborales en centros educativos.

Autor y año	Título	Objetivo	Población participante	Metodología
Fernández (2019), Costa Rica	Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019.	Evaluar la percepción de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de la metodología ISTAS 21, para emitir recomendaciones que impulsen el mejoramiento la salud mental de los maestros.	Docentes en de todos los centros educativos en el distrito de San Rafael de Guatuso	ISTAS 21 versión corta
Pérez y Rodríguez (2019), Costa Rica	Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica.	Evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en el cantón de San José, Costa Rica.	Decentes y administrativos	ISTAS 21 versión corta; SCL-R-90
López y Campos (2018), Costa Rica	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 de Cañas	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 de Cañas, provincia de Guanacaste, Costa Rica	Docentes de los centros educativos del distrito de Cañas	ISTAS 21 versión corta
Rodríguez (2017), Costa Rica	Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en el área de la docencia, en dos instituciones públicas ubicadas en la Zona Norte de Costa Rica.	Diagnosticar la existencia de los factores de riesgo psicosociales laborales en la población docente de dos colegios públicos de la zona Norte de Costa Rica	Docentes de dos colegios de secundaria de la Zona Norte de Costa Rica	ISTAS 21 versión corta
Muñoz (2015), España	Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria	Realizar un Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria.	Los docentes de Educación Secundaria Obligatoria	ISTAS 21 versión corta
Galdeano, Godoy y Cruz (2007), España	Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria	Medir el nivel de salud psicosocial en el personal docente de educación secundaria de doce centros públicos de la ciudad de Lleida mediante el cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28) y estudiar factores personales, laborales y psicopatológicos asociados.	Personal docente de secundaria de doce centros públicos de la ciudad de Lleida, España.	Cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28)

Como se puede observar en el Cuadro 1, la mayoría de los estudios realizados en los centros de secundaria han evaluado sólo la exposición a riesgos psicosociales laborales, sin hacer ninguna asociación con el Síndrome de Burnout o con algunos indicadores que pudieran estar fomentando el desarrollo de este. Sin embargo, esta investigación se orienta a evaluar la exposición a los factores psicosociales, en el personal docente.

Mediante un Manual de estrategias de intervención utilizando la herramienta de Istas 21 versión corta, se encontró 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 (López y Campos, 2018).

En marzo 2017 se realizó un diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en dos colegios de secundaria en el área de Docencia en la zona norte del país mediante la herramienta Istas 21 versión corta, se demostró que dicha población se encuentra en riesgo por la exposición a niveles desfavorables, como: Exigencias Psicológica, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Doble presencia y Estima, afectando su calidad de vida laboral, sin embargo las dimensiones como apoyo social y calidad de liderazgo indican que el entorno de trabajo y ambiente laboral en estas dos poblaciones podría ser saludable para los funcionarios (Rodríguez, 2017).

En el campo internacional se tomó de referencia 2 tesis de España, la primera realiza un Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria, mediante la Ista 21 versión corta, se examinó la proporción de trabajadores que se encuentran en distintas categorías de exposición: más desfavorable, intermedia y favorable para la salud mental. Por último, la segunda realiza un Cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28), el cual mide el nivel de salud psicosocial en el personal docente de educación secundaria de doce centros públicos de la ciudad de Lleida, se descubrió que son una población con especial riesgo de desarrollar trastorno de salud mental además los docentes no se sienten apoyados por el equipo directivo (Muñoz 2015; Godoy y Galdeano 2007).

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en la población trabajadora de dos Colegios Técnicos Profesionales Nocturnos.

4.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar la sociodemográfica laboral de la población trabajadora
2. Identificar los factores de riesgo psicosociales laborales mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21 versión corta.
3. Evaluar la asociación entre la exposición a riesgos psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y depresión en la población trabajadora.
4. Desarrollar un plan de acción de forma participativa, para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales laborales y sus posibles efectos a la salud.

5. Aproximación al marco teórico

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del *burnout* o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad que afecta a cientos de miles de personas trabajadores en todo el mundo (Organización Médica Colegial de España, 2019).

En Costa Rica, el cuerpo docente es uno de los grupos ocupacionales que se encuentran en una situación de vulnerabilidad para desarrollar este síndrome, por las características de sus tareas, largas horas de trabajo, sin contar el trabajo que muchas veces se llevan a la casa, haciendo a un lado su vida personal.

Por otro lado, en nuestro país la educación técnica representa un 25% de la matrícula a nivel nacional, son 135 colegios técnicos, sin embargo, este tipo de educación no se brinda en todos los rincones del país. De los 478 distritos que tenía Costa Rica en el año 2014, sólo en 365 existían instituciones que brindaban educación secundaria, y de estos, únicamente en 131 distritos existía al menos un Colegio Técnico Profesional en el año 2014. (Fernández, 2015)

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales “consisten en 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” (OIT-OMS, 1984).

El término: “factor de riesgo” hace referencia a la causa que provoca un deterioro o una alteración en la salud de las personas. Los factores de riesgo psicosocial se definen como “factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud” (Moreno et al, 2010).

En este sentido, son numerosos los factores de riesgo psicosocial descritos en la literatura. Cox y Griffiths (1996) hicieron una primera clasificación relacionando dichos factores con los siguientes aspectos: el contenido del trabajo, la sobrecarga y ritmos, los horarios, el control sobre el trabajo, la cultura de la organización, las relaciones interpersonales, el rol, el desarrollo de la carrera profesional y la relación del trabajo con la familia.

Desde el ámbito teórico se cuenta con la teoría de Moreno (2011) en la cual los factores psicosociales de riesgo son factores que “amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, seguimiento, evaluación y control. Entre las más importantes que identifican son:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Son difíciles de objetivar.
3. Afectan a los otros riesgos.
4. Tienen escasa cobertura legal.
5. Están moderados por otros factores.
6. Son difíciles de modificar.

Es así como estas características dificultan la promoción, prevención y control de los riesgos psicosociales en los docentes; por las características propias de su ejercicio profesional, los docentes conforman un sector vulnerable por su carga laboral, expresiones de violencia en las aulas, contaminación auditiva, relaciones interpersonales intensas, elevado nivel de concentración/acción, diversas exigencias emocionales, entre otras; cuando las condiciones laborales no son favorables para el trabajador, éstas propician un escenario para la gestión de los riesgos y alteraciones y si estos factores no son resueltos, se podría llegar a consecuencias como lo mencionado anteriormente: enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos, trastornos mentales y del comportamiento y trastornos musculo esqueléticos. Siendo esto epidemiológicamente manejable y detectable, si se evidencia con un espacio y tiempo considerables, lo cual permita realizar un manejo oportuno y adecuado para la salud integral del docente.

Por otro lado, el ámbito laboral de un profesor universitario implica enfrentarse con demandas que en alguna medida se encuentran en otros roles laborales. Sin embargo, hay particularidades propias del trabajo docente que llevan a que algunos factores psicosociales requieran mayor atención que otros. Adicionalmente, la masiva privatización de la educación y el consecuente cambio en el rol del estudiante de beneficiario a cliente, las condiciones actuales de trabajo precario, así como exigencias ligadas a las nuevas tendencias pedagógicas (por ejemplo, educación virtual) llevan a que el docente deba pasar

de ser un instructor únicamente a ser un guía o tutor de los estudiantes. Esto implica para el docente mayor involucramiento con sus estudiantes y habilidades para acompañar a éstos no sólo en el ámbito académico sino también en el personal (Rajak y Chandra, 2017). El campo docente exige el desarrollo simultaneo de competencias interpersonales, didácticas, investigativas y administrativas (Picazo et al. 2015).

En el estudio realizado por Campos y López (2018) en su trabajo sobre “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, Costa Rica”, refleja que 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.

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% 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 cuatro 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.

Sin embargo, 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 (Campos y López, 2018).

El ser docente es un desafío muy grande; se requiere poseer habilidades intelectuales y competencias profesionales, el dominio de los métodos y los recursos adecuados para favorecer el aprendizaje, con el fin de desarrollar en sus alumnos todas sus capacidades y aptitudes, facilitarles la construcción de su conocimiento y motivarlos a utilizar sus destrezas para que sean analíticos,

críticos y reflexivos, y, al mismo tiempo, motivarlos de tal manera que tengan una actitud positiva para integrarse a un mundo cada vez más interdependiente y multicultural. Para ello, debe buscarse las estrategias más idóneas, que se adapten al contexto social y a la realidad del salón de clases; este reto puede estar acompañado de un sinnúmero de agentes de naturaleza psicosocial, que se consideran como estresores y a los cuales el docente puede estar expuesto y verse afectado psicológicamente (Guerrero et al., 2015).

La salud mental del profesorado centra con frecuencia la atención tanto de los profesionales como de la sociedad en su conjunto. De vez en cuando, por ejemplo, saltan a la prensa noticias en las que los docentes son desafortunados protagonistas de sucesos. Más allá del interés periodístico que despierta la salud del personal docente, también se ha incrementado el estudio psicológico de las alteraciones mentales que puede provocar el trabajo educativo. En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. Estos trastornos no son exclusivos de los profesores. La prisa, la competitividad y los cambios vertiginosos amenazan el equilibrio de muchos trabajadores (Martínez y Pérez, 2003).

Depresión

La depresión es una enfermedad frecuente en todo el mundo, y se calcula que afecta a más de 300 millones de personas. La depresión es distinta de las variaciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales breves a los problemas de la vida cotidiana. Puede convertirse en un problema

de salud serio, especialmente cuando es de larga duración e intensidad moderada a grave, y puede causar gran sufrimiento y alterar las actividades laborales, escolares y familiares. En el peor de los casos puede llevar al suicidio. Cada año se suicidan cerca de 800 000 personas, y el suicidio es la segunda causa de muerte en el grupo etario de 15 a 29 años (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Ansiedad

La ansiedad es una parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo ésta una respuesta adaptativa. El término ansiedad proviene del latín anxietas, refiriendo un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo, y suponiendo una de las sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo ésta una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional acompañada de un correlato somático (Ayuso, 1988; Bulbena, 1986).

En la investigación realizada para este trabajo se utilizó el cuestionario SCL-R-90 (Derogatis 1994) esta herramienta evalúa 90 ítems, sin embargo, para los fines de esta investigación hicimos uso de las dimensiones de depresión y ansiedad. La segunda herramienta es ISTAS 21 versión corta (38 preguntas), con esta herramienta se logró medir la exposición a 6 grupos de factores psicosociales de riesgo.

Con el propósito de sustentar la investigación llevada a cabo, en relación con la aplicación de los instrumentos ISTAS 21 versión corta, hemos tenido en

cuenta diversos referentes teóricos, entre ellos la investigación de Rodríguez (2017). “Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en el área de docencia en dos instituciones públicas ubicadas en la Zona Norte de Costa Rica”. En dicha investigación se observó que en las exigencias psicológicas mostró una prevalencia del 60% en la población A un 76% en la población B, la inseguridad con 72% en la población A un 84% en la población B y la doble presencia con 56 % en la población A y un 60% en la población B, son las variables presentes con mayor frecuencia en el estudio realizado en las dos instituciones evaluadas, y son indicadores que demuestran que el trabajo de la docencia es una actividad en la que las personas tienen un alto riesgo de verse afectadas por la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral, por otra parte la exigencia psicológica e intelectual que esta actividad requiere la vuelve por si misma estresante.

En la investigación de Muñoz (2015). “Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria”. Se observó que en las dimensiones exigencias psicológicas, inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima se encuentran en el nivel de exposición más desfavorable para la salud del trabajador. Las dimensiones control sobre el trabajo y apoyo social y calidad de liderazgo se encuentran en un nivel de exposición psicosocial intermedia.

Por otro lado, en la investigación de Campos y López (2018) como resultado obtuvieron que en la dimensión de exigencias psicológicas se observó 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% determina 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.

En la investigación de Galdeano et al. (2007). La media de edad fue de 44 años ($DE=8,3$), siendo 43 años en las mujeres ($DE=8,0$) y 45 años en los varones ($DE=8,5$). Un 11,6% eran interinos, un 5,0% sustitutos y un 83,4% titulares. Un 76,2% de los profesores impartían clases de materias comunes, un 18,8% de ciclos formativos y un 5,0% de otro tipo de materias. La media de años de experiencia laboral era de 17 años ($DE=9,1$). Un 5,8% de la muestra tenían un cargo de responsabilidad en el centro. La percepción del apoyo de los compañeros fue para un 22,6% de los profesores aceptable, para el 73,9%

correcto y para 3,6% insatisfactorio. La percepción del reconocimiento de los compañeros fue para 23,8% aceptable, para 71,9% correcto y para 4,4% insatisfactorio. Un 5,8% de los encuestados padecían ansiedad, 5,0% ansiedad-depresión y 3,2% estrés. El 7% de la muestra estaban en tratamiento farmacológico antidepresivo y ansiolítico.

En el estudio de Pérez y Rodríguez (2019) “Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica.” se observa que, en los participantes con contratación en propiedad, en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 77%, el 14% indica que es riesgo medio y un 9% indica que es de riesgo bajo. En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo de 46%, el 26% indica que es riesgo medio y un 29% indica que es riesgo bajo.

En la investigación de Fernández (2019) “Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019” Se aprecia un porcentaje mayor en la exposición desfavorable con valor de 53.3%, que tiene su origen en exigencias psicológicas, inseguridad en el futuro y doble presencia, seguido de un 28% de exposición intermedia para la salud, siendo control en el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima las dimensiones de su origen y un 18,7% exposición favorable.

6. Estrategia metodológica

6.1 Enfoque

El presente proyecto de graduación es un estudio de enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron datos sobre diferentes aspectos de los profesores y se realizó un análisis de estos, dicho enfoque usa la recolección de datos el cual se fundamenta en la medición (se miden variables o conceptos contenidos en las hipótesis), esta recolección o medición se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica.

Dicha hipótesis (por ahora denominemos las creencias) se generan antes de recolectar y analizar los datos. En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). La búsqueda cuantitativa ocurre en la realidad externa al individuo. Esto nos conduce a una explicación sobre cómo se concibe la realidad con esta aproximación a la investigación (Hernández et al. 2014).

6.2 Tipo de Investigación

Descriptivo- Observacional: Los estudios observacionales (EO) corresponden a diseños de investigación cuyo objetivo es “la observación y registro” de acontecimientos sin intervenir en el curso natural de estos. Las mediciones, se pueden realizar a lo largo del tiempo (estudio longitudinal), ya sea de forma prospectiva o retrospectiva; o de forma única (estudio transversal). Por otra parte, los EO pueden ser descriptivos, cuando lo que se pretende es “describir y registrar” lo observado, como el comportamiento de una o más variables en un grupo de sujetos, (en nuestro caso, los profesores) en un periodo

de tiempo, siendo por ende el investigador un mero observador y descriptor de lo que ocurre (Manterola y Otzen, 2014).

6.3 Formulación de Hipótesis

Hipótesis: Los colaboradores del Colegio técnico profesional se encuentran expuestos a enfermedades como depresión y ansiedad a causa de sus labores.

6.4 Definición y operacionalización de las de variables

Cuadro 2. Variables y operacionalización de la investigación en los Colegios Técnicos Profesionales Nocturnos.

Objetivo específico	Variable	Indicador	Técnica
Caracterizar la sociodemográfica laboral de la población trabajadora	Es el análisis de las comunidades humanas a partir de la estadística y se ocupa de su dimensión, evolución y características generales, considerado desde un punto cuantitativo.	Sexo Edad Jornada laboral Antigüedad laboral Estado civil Grado académico	Cuestionario sociodemográfico y de empleo.
Identificar los factores que explican la exposición a riesgos psicosociales laborales mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21 versión corta.	Son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales.	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos. Apoyo social y calidad de liderazgo. Inseguridad. Doble presencia. Estima.	Cuestionario ISTAS 21 versión corta.
Evaluar la asociación entre la exposición a riesgos psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y depresión en la población trabajadora.	Se trata de la condición de una persona que experimenta una conmoción, intranquilidad, nerviosismo o preocupación. Trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.	Índice de severidad Global Ansiedad Depresión Factores psicosociales Características sociodemográficas	El inventario de Síntomas SCL-90-R de L Análisis de regresión
Desarrollar un plan de acción de forma participativa, para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales laborales y sus posibles efectos a la salud.	Son todas aquellas estrategias que minimicen la afectación de los factores psicosociales que estuviesen existentes en el estudio.	Los factores psicosociales de riesgo que resulten existentes. Plan de acción para el control de los riesgos psicosociales.	Propuesta

6.5 Población participante y muestra

La población participante de los centros educativos se conformó de la siguiente forma.

Cuadro 3. Cálculo de la muestra a entrevistar de poblaciones finitas

CTP	Universo (N)	Nivel de confianza (%)	Error máximo de estimación (%)	Muestra
Zona Caribe	40	95	5	36
Zona Norte	14	95	5	14
Total				50

6.6 Técnicas e instrumentos a utilizar

6.6.1 ISTAS 21 versión corta

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, es un cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

- 1) Esta herramienta anota los puntos que se han obtenido en cada apartado en la columna de la siguiente tabla.
- 2) Compara la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones en las tres columnas de la derecha, «verde», «amarillo» y «rojo».

3) una vez lista la comparación, se puede saber en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales que se encuentran en el puesto de trabajo.

6.6.1.2 Descripción de las dimensiones de exposición

1. Exigencias psicológicas del trabajo, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo y que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda - control
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda - control.
3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda - control
4. Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo - compensaciones y estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo).
5. Doble Presencia: En el mundo del trabajo actual existen actividades y ocupaciones específicas de género (hombres y mujeres no hacemos lo mismo) y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres (de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peor pagados). Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan

un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

6. Estima: La estima es otro de los componentes de la dimensión de compensaciones del trabajo integrante del modelo «esfuerzo - compensaciones» comentado anteriormente. La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.

6.6.2 Cuestionario de depresión y ansiedad

Se aplicó el cuestionario SCL-90-R de L. Derogatis, este inventario ha sido desarrollado para evaluar patrones de síntomas presentes en individuos y puede ser utilizado tanto en tareas comunitarias como de diagnóstico clínico. Esta herramienta evalúa 90 ítems. Sin embargo, la simplificaremos a solo 2 dimensiones primarias (ansiedad y depresión) y tres índices globales de malestar psicológico: Índice global de severidad (IGS) Índice positivo de Malestar (PSDI) y Total de síntomas positivos (TP).

Cada uno de los ítems que lo integran se responde sobre la base de una escala de cinco puntos (0-4).

0=Nada.

1=Muy poco.

2=Poco.

3=Bastante.

4=Mucho.

Las 2 dimensiones se definieron sobre la base de criterios clínicos, racionales y empíricos.

- a) **DEPRESIÓN:** Los ítems que integran esta subescala representan una muestra representativa de las principales manifestaciones clínicas de un trastorno de tipo depresivo: estado de ánimo disfórico, falta de motivación, poca energía vital, sentimientos de desesperanza, ideaciones suicidas.
- b) **ANSIEDAD:** Evalúa la presencia de signos generales de ansiedad tales como nerviosismo, tensión, ataques de pánico, miedos.

Índices Globales.

1. **Índice de Severidad Global:** es un muy buen indicador del nivel actual de la severidad del malestar. Combina el número de síntomas reconocidos como presentes con la intensidad del malestar percibido. Se calcula sumando las puntuaciones obtenidas en las dos dimensiones de síntomas y en los ítems adicionales, y dividiendo ese número por el total de respuestas dadas (23 si contestó a todas)
2. **Total de síntomas positivos (STP):** se estima contando el total de ítems que tienen una respuesta positiva (mayor que cero). En sujetos de población

general, puntuaciones brutas iguales o inferiores a 3 en varones e iguales o inferiores a 4 en mujeres son consideradas como indicadoras de un intento consciente de mostrarse mejores de lo que realmente están (imagen positiva). Puntuaciones brutas superiores a 50 en varones y a 60 en mujeres indican lo contrario: tendencia a exagerar sus patologías.

3. Índice de Malestar Positivo (PSDI): pretende evaluar el estilo de respuesta indicando si la persona tiende a exagerar o a minimizar los malestares que lo aquejan. Se calcula dividiendo la suma total de las respuestas dadas a los ítems por el valor obtenido en Síntomas Totales Positivos (STP).

Puntuaciones extremas en este índice también sugieren patrones de respuestas que deben analizarse en términos de actitudes de fingimiento

Evaluación e interpretación del inventario.

1. Se calculan las puntuaciones directas o brutas para cada una de las 2 dimensiones y los tres índices.
2. Se suman los valores asignados a cada ítem y se divide ese total por el número de ítems respondidos.
3. Se convierten esas puntuaciones directas en puntuaciones T (Media = 50 y D.T. = 10).
4. Se considera indicativa de una persona EN RIESGO toda puntuación T igual o superior a 65.
5. Indica presencia de patología severa toda puntuación igual o superior a T 80.

6.7 Consideraciones éticas

Beneficencia: Con la elaboración del presente proyecto se busca dar beneficio a los profesores de secundaria y al Ministerio de Educación Pública para establecer a futuro de la importancia de la salud en los escenarios laborales específicamente el sector educativo de secundaria, al mismo tiempo en que se refuerza el valor al completo bienestar físico, social y emocional, lo anterior en búsqueda de la mejora de sus condiciones laborales.

No maleficencia: La información suministrada de parte de las Instituciones es completamente anónima dicha información será utilizada únicamente con fines investigativos, a su vez no será revelados públicamente.

Autonomía: Se respetarán las decisiones de los profesores y personal administrativo, brindando la oportunidad de escoger si continua o no con el estudio.

Justicia: Todos serán tratados de manera igualatoria, sin distinción de clase social, sexo, edad, color de piel, de manera que se sientan a gusto en la aplicación del estudio.

7. Presentación y análisis de Resultados

7.1 Características sociodemográficas y condiciones de empleo

A continuación, se realiza una descripción sociodemográfica de los grupos de estudio Administrativos y Docentes, de acuerdo con el sexo. La participación total fue de 33 individuos en Zona Caribe y 14 individuos Zona San Carlos.

Cuadro 4.

Características sociodemográficas y laborales de la población participante

		Sexo					
		Limón			Zona Norte		
		Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	%
Posición	Docente	17	9	79	3	8	78
	Administrativo	2	3	15	2	0	14
	Ambos	2	0	6	0	1	7
Nombramiento	Interino	13	8	63	4	8	86
	Propiedad	8	4	36	1	1	14
Estado civil	Divorciado(a)	3	0	9	1	1	14
	Unión Libre	6	2	18	0	0	0
	Soltero(a)	6	3	18	3	1	28
	Casado(a)	6	7	18	3	5	57
Edad	20-29	5	2	21	0	4	29
	30-39	10	4	42	3	5	57
	40-49	4	3	21	1	0	7
	50-59	1	2	9	1	0	7
	60-70	1	1	6	0	0	0
Días laborados	De lunes a sábado	14	5	57	1	2	21
	De lunes a viernes	7	7	42	4	7	79
Posee otro trabajo	Sí	6	5	33	1	8	64
	No	15	7	66	4	1	36

Según el Cuadro 4, se puede observar que el total de la población de la Zona caribe se encuentra con un 79% en el área administrativa, un 15% en docencia y ejecutando ambos puestos un 6%. Por otro lado, la población de la

Zona Norte se encuentra en 78% en el área administrativa, un 14% en docencia y 7% los que ejecutan ambos puestos.

Con respecto al nombramiento en propiedad la población de la Zona de Limón reporto un 36%, interinos un 9%, en comparación a la zona norte interinos un 86% y en propiedad un 14%.

Con relación al estado civil de la Zona de Limón, se reporta un 9% de la población divorciada, un 18% en unión libre, un 18% solteros, mismo porcentaje para los casados, mientras en la zona norte se reporta un 14% divorciados, no existen parejas en unión libre, un 28% en estado de soltería y un 57% casados.

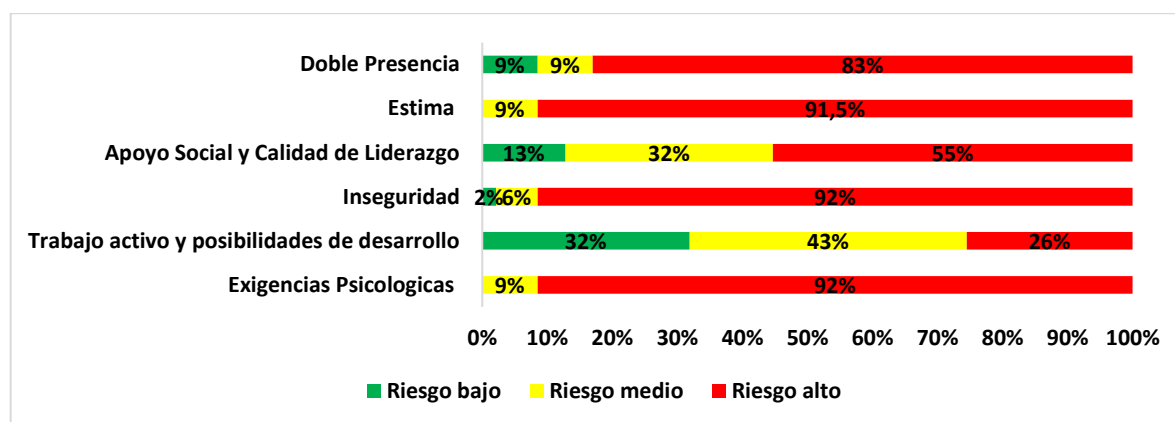
Con respecto a la edad de la Zona de Limón, los rangos para la población indican de 20-29 años un 21%, de 30-39 un 42%, de 50-59 un 9% y por último de 60 a 70 un 6%. Por otro lado, la edad de la Zona Norte indica que la población de 20 a 29 años se encuentra en un 29%, de 30 a 39 años un 57%, de 40 a 49 años un 7% al igual que 50 a 59 años.

En relación con los días laborados en la Zona Caribe la población que realiza labores representa un 57% de lunes a sábado, y un 42% de lunes a viernes mientras la población de la zona norte un 21% de lunes a sábado y un 79% de lunes a viernes.

Por último, en la zona Caribe las personas que ostentan otro trabajo corresponde a un 33%, mientras que un 66% no ostenta otro trabajo, por otro lado, la población de San Carlos posee otro trabajo con un 64%, mientras que un 36% no posee otro trabajo.

7.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales generales de los dos colegios.

Gráfico 1.
Prevalencias de riesgos psicosociales general de Zona Norte y Zona Caribe (N=50)



Como observamos en el Gráfico 1, las prevalencias de riesgos psicosociales en el personal docente de la Zona Norte y Caribe, indica que en riesgo alto se encuentran las dimensiones de doble presencia con un 83%, estima 91,5%, inseguridad y exigencias psicológicas con un 92%, apoyo social y calidad de liderazgo con un 55%, por último, trabajo activo y posibilidad de desarrollo con un 26%.

Mientras que en riesgo medio muestra un 9 % de doble presencia, mismo porcentaje para estima, un 32% para apoyo social y calidad de liderazgo, en inseguridad con un 6%, en trabajo activo y posibilidad de desarrollo un 43% y exigencias psicológicas con un 9%.

Por último, la prevalencia de riesgo bajo muestra trabajo activo y posibilidad de desarrollo con un 32%, doble presencia un 9%, apoyo social y calidad de Liderazgo con un 13% e Inseguridad con un 2%.

Los resultados presentados por Pérez y Rodríguez (2019), La dimensión de inseguridad representó una prevalencia de alto riesgo de 87,5 %, esto coincide con los datos aquí presentados, con un riesgo alto de 92%, de manera que los profesores sienten incertidumbre, ya que la situación de encontrar otro trabajo, las constantes huelgas en el país por la falta de fondos, o la constante variante del pago de las anualidades causa cierto grado de preocupación por la estabilidad laboral a futuro.

7.2.1 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el sexo en la Zona Caribe y Norte.

Gráfico 2.
Prevalencias de riesgos Psicosociales en hombres de Zona Norte y Zona Caribe (N= 21)

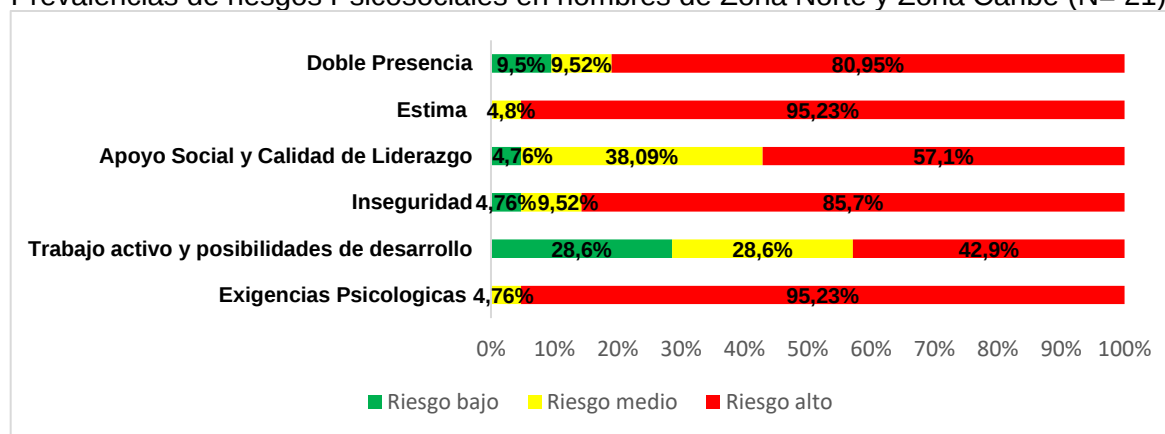
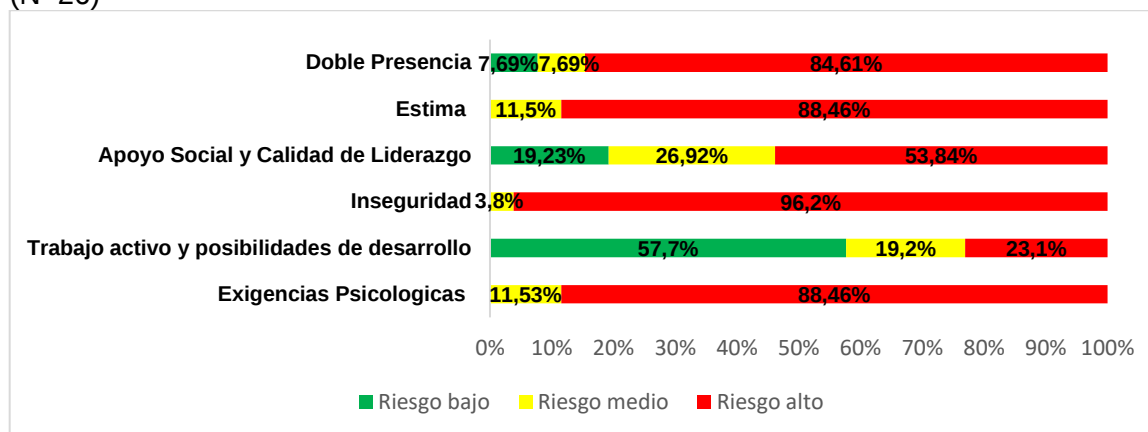


Gráfico 3.
Prevalencias de riesgos Psicosociales en mujeres de Zona Norte y Zona Caribe
(N=26)



A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo dependiendo el tipo de sexo (hombres y mujeres).

Según los Gráficos 2 y 3, en este caso los hombres docentes de Zona Norte y Zona Caribe, indica que la prevalencia de riesgo alto se encuentran las dimensiones de exigencias psicológicas con un 95,23%, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo con un 42,9%, inseguridad 85,7% Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con un 57,1%, Estima con un 95,23% y Doble Presencia con un 80,95 %, en comparación con las mujeres docentes con una prevalencia de riesgo alto con un 88,46% en la dimensión de exigencias psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo un 23,1%, Inseguridad 96,2%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 53,84%, Estima 88,46% y Doble Presencia 84,61%.

Seguidamente se presenta una prevalencia de riesgo medio en los Hombres de 4,76% en Exigencias psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo con un 28,6%, Inseguridad 9,52%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con un 38,09%, Estima con un 4,8% y Doble Presencia 9,52%, en

comparación con las mujeres en con una prevalencia de riesgo medio de 11,53% en conjunto con Exigencias Psicológicas y Estima, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo en conjunto con Apoyo Social y Calidad de liderazgo ambas de 19,2%, Inseguridad 3,8% por ultimo Doble Presencia con un 7,69%.

Por último, la población masculina posee las dimensiones de Exigencias psicológicas y Estima no poseen riesgo bajo, mientras que Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo con un 28,6%, Inseguridad y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo ambos con 4,76% finalizando con un 9,25% en Doble Presencia, en comparación con las mujeres, en Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo 57,7%, Apoyo Social Calidad de Liderazgo 19,23% y Doble Presencia 7,69%.

Según el estudio de Rodríguez (2017), la dimensión de trabajo activo y posibilidad de desarrollo indica una prevalencia de riesgo bajo de 32% de ambas poblaciones (hombres y mujeres), dicho dato en comparación a la población masculina de ambas zonas indica una prevalencia de riesgo bajo de 28,6% y Femenina indica una prevalencia de riesgo bajo de 57,7%.

De manera que independientemente del sexo los profesores se sienten comprometidos con su profesión, bastante entusiasmados en su sitio laboral, lo que les permite tener iniciativa, comprometiéndose con sus labores diarias sin sentir que sean una carga.

Fernández (2019), evaluó la percepción de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en lo que respecta a la dimensión doble

presencia, los profesionales consideran que existe una prevalencia de alto riesgo entre ambos compromisos (familiar y doméstico), reflejado con un 76%, cabe indicar que el 62% de la población encuestada son mujeres.

En comparación a la investigación realizada en ambas zonas con una prevalencia de 84,61% de alto riesgo en la dimensión de doble presencia, es decir más de la mitad de las mujeres encuestadas consideran que tienen muy poco apoyo doméstico por parte de sus cónyuges, mientras que los varones de ambas zonas reflejan un 80,95% lo que imposibilita, tiempo de calidad con sus esposas e hijos afectando tanto su vida personal como profesional, ya que es casi imposible no pensar en trabajo cuando se está en el hogar o viceversa.

7.2.3 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el puesto en la Zona Caribe y Norte.

Gráfico 4.

Prevalencias de riesgos Psicosociales en docentes de Zona Norte y Zona Caribe (N= 40)

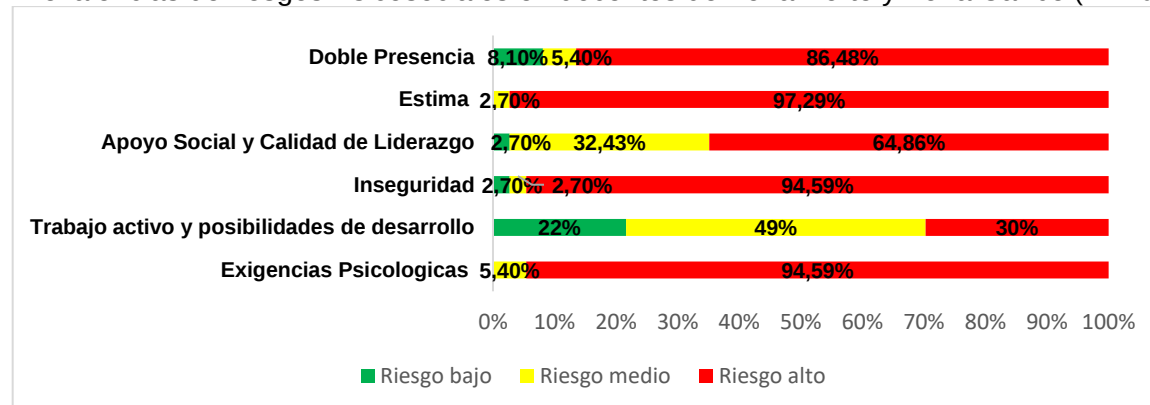
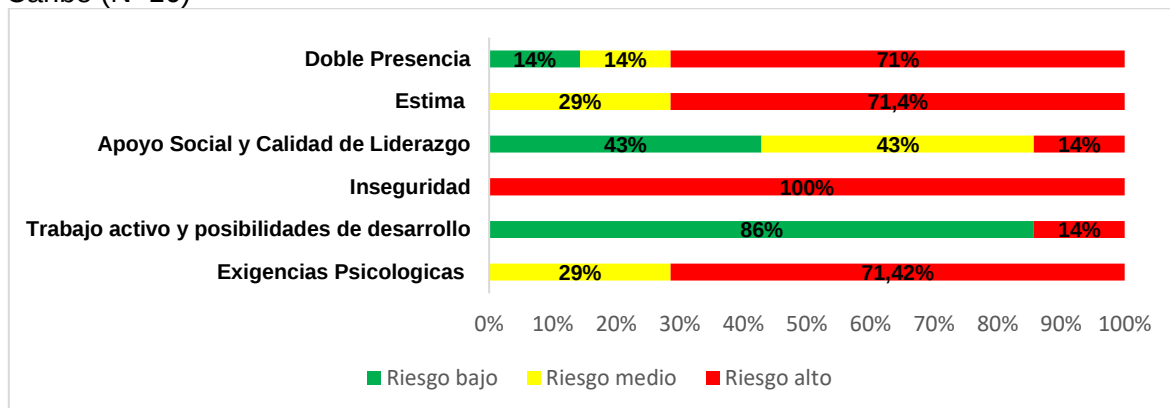


Gráfico 5.
Prevalencias de riesgos psicosociales en el personal administrativo de Zona Norte y Zona Caribe (N=10)



A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo dependiendo el tipo de puesto ya sea docente o administrativo.

Según los Gráficos 4 y 5, por puesto de trabajo, los docentes de Zona Norte y Zona Caribe, muestran una prevalencia de riesgo alto en las dimensiones de exigencias psicológicas e inseguridad con un 94,59%, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo con un 30%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con un 64,86%, Estima con un 97,29%, Doble Presencia con un 86,48 %, en comparación con los puestos administrativos con una prevalencia de riesgo alto en la dimensión de exigencias psicológicas y Estima un 71,42%, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo en conjunto con Apoyo Social y Calidad de Liderazgo ambos 14%, Inseguridad 100%, % y Doble Presencia 71%.

Seguidamente se presenta una prevalencia de riesgo medio en los docentes de 5,40% en Exigencias psicológicas y Doble Presencia, Trabajo Activo Posibilidad de Desarrollo con un 49%, Estima e Inseguridad un 2,70% y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo con un 43%, en comparación con los

Administrativos en con una prevalencia de riesgo medio en Exigencias Psicológicas y Estima 29%, Apoyo Social y Calidad de liderazgo 32,43% por último Doble Presencia con un 14%.

Finalmente, los docentes presentan una prevalencia de riesgo bajo en Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo con un 22%, Inseguridad y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo ambos con 2,70% por último en Doble Presencia un 8,10%, en comparación con los administrativos una prevalencia de riesgo bajo en la dimensión Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo 86%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 43%y Doble Presencia 14%.

Según López y Campos (2018), realizo un protocolo de evaluación e intervención en factores psicosociales de riesgo laboral detectados en la labor de los docentes de educación diversificada en 5 distintos centros educativos, en lo que respecta a la dimensión de exigencias psicológicas con una prevalencia de 100% de riesgo alto en el centro educativo 4, en comparación a la investigación realizada en la zona Caribe y en la zona de San Carlos los administrativos presentan una prevalencia de riesgo alto con un 71,42%, los cuales realizan tareas de administración de recursos, ejemplo: gestión de alimentos del comedor, gestión de actividades cívicas, entrega de notas y certificaciones, entre otras labores, lo que demuestra una limitada relación con los alumno, es por eso el resultado es bastante menor, en comparación con los docentes con una prevalencia de riesgo alto de 94,59 %, los mismos tienen mucho mayor relación con el alumnado debido a que deben transmitir conocimientos a los estudiantes, para un adecuado aprendizaje, aunado a esto, comprender a los mismos, debido

a que algunos tienen problemas en sus hogares, lo que induce a resolver los inconvenientes personales de los aprendientes, muy aparte de su vida personal, además tienen mucho trabajo por cumplir y poco tiempo para desarrollar la distribución de las tareas, provocando acumulación de labores, por consiguiente se tiene que llegar a casa a terminar trabajos, lo que ocasiona no solo cansancio físico si no también desgaste emocional.

7.2.4 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según contratación

Gráfico 6.
Prevalencias de riesgos Psicosociales según contrato (interino), de Zona Norte y Zona Caribe (N=33).

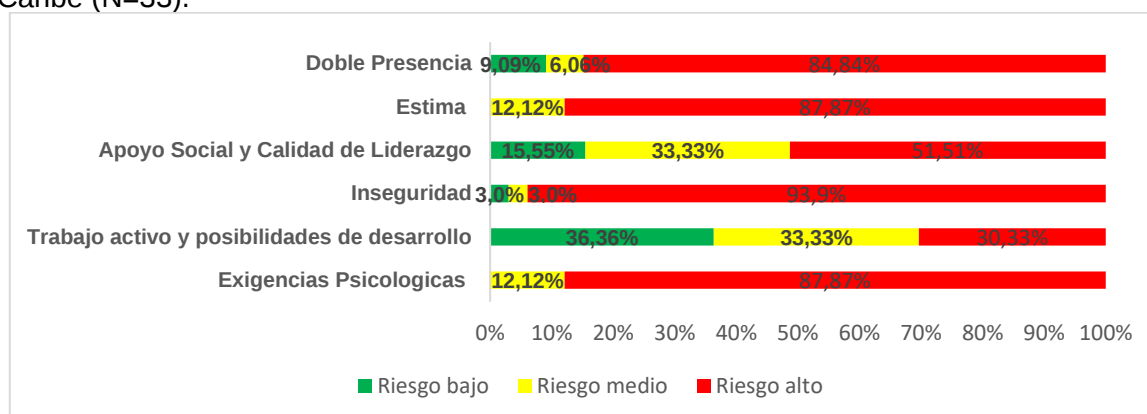
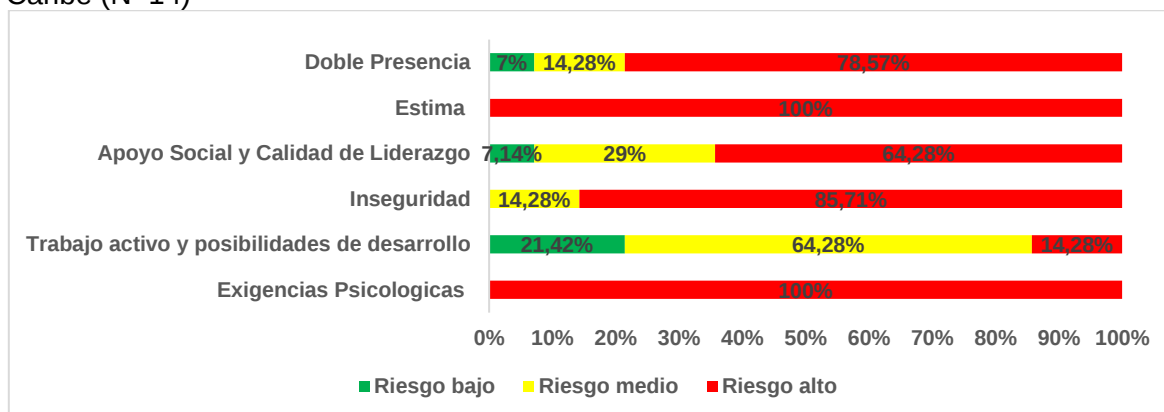


Gráfico 7.
Prevalencias de riesgos Psicosociales según contrato (propiedad), de Zona Norte y Zona Caribe (N=14)



A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo dependiendo el tipo de contratación ya sea interino o en propiedad (posición permanente con posibilidades mínimas de perder su trabajo en el futuro).

Según los Gráficos 6 y 7 por contrato de trabajo, los interinos de Zona Norte y Zona Caribe, indica una prevalencia de riesgo alto en las dimensiones de exigencias psicológicas y Estima 87,87%, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo 30,33, Inseguridad 93,9%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 51,51%, por ultimo Doble Presencia con 84,84% en comparación con los contratos fijos o en propiedad muestra una prevalencia de riesgo alto en las dimensiones de exigencias psicológicas y Estima de un 100%, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo 14,28%, Inseguridad 85,71%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 64,28% e Inseguridad 85,71%.

Seguidamente los profesionales en contrato interino presentan en las dimensiones de Exigencia psicológica y Estima una prevalencia de riesgo medio de 12,12%, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo en conjunto con Apoyo

Social y Calidad de Liderazgo con un 33,33%, Doble presencia 6,06% e Inseguridad 3,0% en comparación con los profesionales con plaza fija con una prevalencia de riesgo medio de 64,28% en Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 29%, Inseguridad y Doble Presencia 14,28%.

Por último, en contrato interino de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo presenta una prevalencia de riesgo bajo de 36,36%, Inseguridad 3,0%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 15,55% además Doble presencia un 9,09% en comparación con los profesionales con propiedad presentan en Trabajo activo y posibilidades de desarrollo una prevalencia de riesgo bajo de 21,42%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 7,14%, por último, Doble presencia un 7%.

Muñoz (2015), realizó un estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria, en el cual las dimensiones psicosociales de Inseguridad, Exigencia psicosocial, Doble Presencia y Estima se encuentran en el nivel más desfavorable para la salud de los trabajadores, cabe destacar que entre todas las dimensiones, la que se va a comparar es Inseguridad con una prevalencia de 87% de riesgo alto, dicho sea de paso en el estudio los docentes mediante una serie de preguntas realizaron la siguiente observación, que aunque aumenta el número de alumnos a principio de año, después de cierto tiempo por diversas razones, no continúan los aprendientes en el centro educativo lo que implica para los docentes un traslado del centro educativo, generando inestabilidad laboral, en comparación con los docentes de Zona Norte y Caribe en propiedad mostraron una prevalencia de riesgo alto en la dimensión de inseguridad de 85,71%

porcentaje menor que los docentes interinos, con una prevalencia de riesgo alto de 93,9%, lo que evidencia que en diversas ocasiones la matrícula se reduce, debido a que los estudiantes no continúan o simplemente se trasladan de institución, de manera que los docentes interinos son los mayormente afectados ya se genera un recorte de lecciones obligando a los educadores a participar por más lecciones para mejorar su economía, provocando inestabilidad laboral al cambiar de colegios constantemente.

7.2.5 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según la edad

Gráfico 8.

Prevalencias de Psicosociales en edades de los 22-34 años de la Zona Caribe (N= 21)

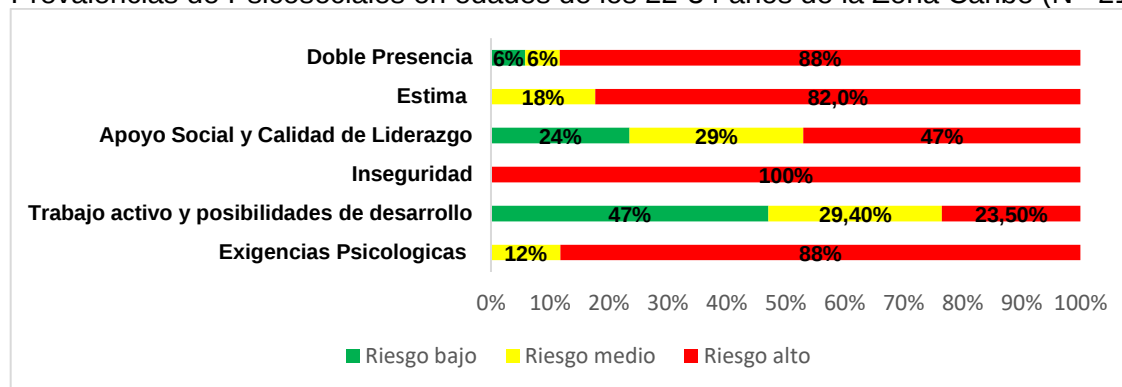
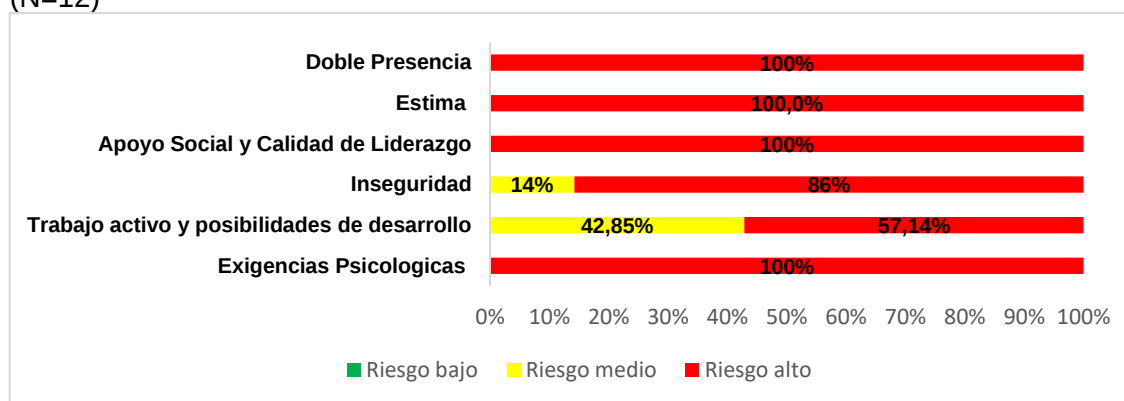


Gráfico 9.
Prevalencias de riesgos Psicosociales en edades de los 18-34 años de la Zona Norte (N=12)



A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo del rango de edad más joven hasta los 34 años de ambas zonas.

Según los Gráficos 8 y 9 por edad de 22 a 34 de la Zona Caribe, indica que una prevalencia de riesgo alto en las dimensiones de Exigencias psicológicas en conjunto de Doble presencia 88%, Trabajo Activo y Posibilidad de desarrollo 23,50%, Inseguridad 100%, Apoyo Social y calidad de liderazgo 47%, Estima 82% en comparación con la Zona Norte de edades entre 18-34 con una prevalencia de 100% de riesgo alto en Exigencias psicológicas, Apoyo Social y calidad de liderazgo, Estima en conjunto con Doble presencia y por ultimo Inseguridad con un 86%.

Seguidamente en Zona Caribe las edades entre 22-34 con una prevalencia de riesgo medio en Exigencias psicológicas con un 12%, Trabajo Activo y posibilidades de Desarrollo 29,40%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 29%, Estima 18% y Doble presencia 6% en comparación a Zona Norte de edades

entre 18-34 años en Trabajo activo y posibilidades de desarrollo con una prevalencia de riesgo medio de 42,85% e Inseguridad con 14%.

Por último, en Zona Caribe las edades entre 22-34 de riesgo bajo en Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 47% y Apoyo Social calidad de Liderazgo 24% y Doble presencia 6% en comparación a Zona Norte con edades de 18-34 años no presentan porcentajes en riesgos bajos.

En la dimensión exigencias psicosociales en Zona Norte se obtuvo una prevalencia del 100% y en Zona Caribe un 88%, siendo estos riesgos altos en los dos colegios, mostrando que el personal debe trabajar muy rápido para poder estar a ritmo con el cronograma de estudio de no ser así provoca que se le acumule el trabajo por lo tanto induce que el docente esconda sus emociones además que se le imposibilite olvidar los problemas relacionados al trabajo en el hogar.

Según Galdeano et al. (2007), evaluó el nivel de salud psicosocial en el personal docente (501 profesores) de educación secundaria de doce centros públicos de la ciudad de Lleida mediante el cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28) y estudio los factores personales, laborales y psicopatológicos asociados, en lo que respecta a la variable de apoyo con una prevalencia de grado insatisfactorio de 72,2%, en comparación a la investigación realizada en la zona Caribe con un riesgo alto de 47% y en la zona de San Carlos con un 100% en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, los profesores realizan tareas extracurriculares para dar soporte a actividades fuera

de la lección, implicando una carga de trabajo extra que no es su responsabilidad pero que tampoco es apoyada de parte de sus compañeros, director, MEP o administrativos, ya que muchos se libran de dicha situación y prefieren recargar el trabajo a otros.

En estima el personal de Zona Norte presento una prevalencia de 100% de riesgo alto, esto puede ser que debido a la edad (18 a 34 años) porque se les considera muy jóvenes no pueden adquirir responsabilidades o delegarles trabajos con alta demanda de eficacia, por lo tanto, no se les reconoce su trabajo o su esfuerzo y apoyo suficiente, en cuanto a Zona Caribe obtuvo una prevalencia del 82% de igual manera presenta un riesgo alto con edades de (22 a 34 años).

En Doble presencia muestra que sin importar la edad el personal presenta una prevalencia de riesgo alto de un 88% en Zona Caribe y 100% en Zona Norte, indicando que en su lugar de trabajo están pensando en las tareas domésticas o familia y a su vez cuando se encuentran en sus hogares están pensando en el trabajo que no se concluyó o incluso en situaciones que se deben resolver en el colegio.

Gráfico 10.
Prevalencias de riesgos psicosociales en edades de los 35-63 años de la Zona Caribe (N=12)

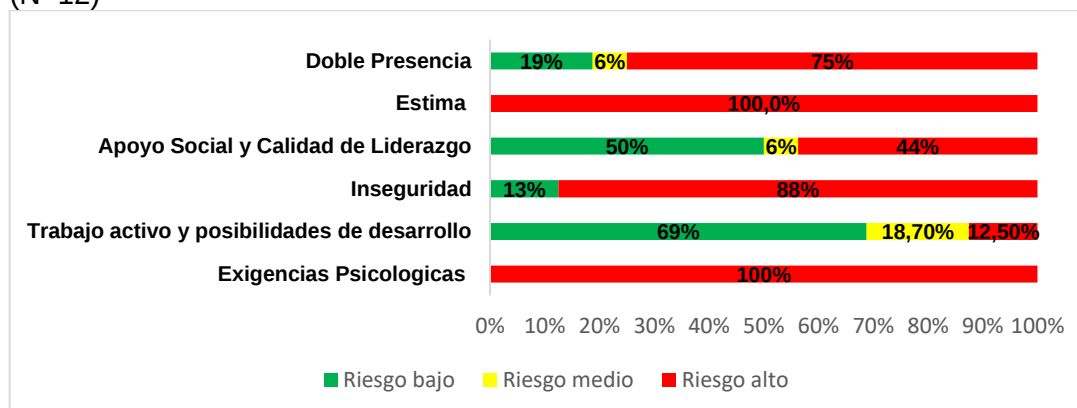
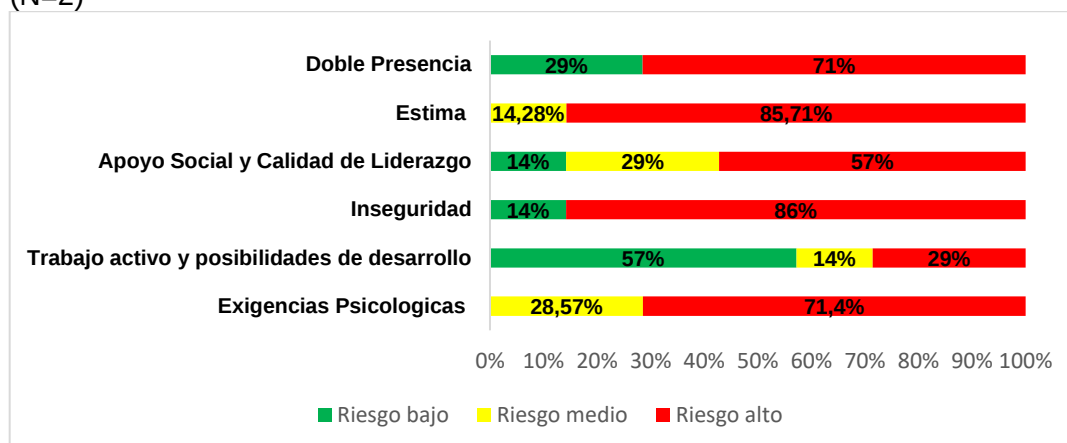


Gráfico 11.
Prevalencias de riesgos Psicosociales en edades de los 35-53 años de la Zona Norte (N=2)



A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo del rango de edad mayor hasta un máximo de los 63 años de ambas zonas.

En los Gráficos 10 y 11 con edades entre los 35 a 63 años en la Zona Caribe indica una prevalencia de riesgo alto en Exigencia psicológicas y estima 100%, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 12,50%, Inseguridad 88%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 44% y Doble presencia 75% en comparación en Zona Norte con edades entre 35 a 53 años con una prevalencia de riesgo alto se presenta en Exigencia psicológicas 71,4%, estima 85,71%,

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 29%, Inseguridad 86%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 57% y Doble presencia 71%.

Seguidamente una prevalencia de riesgo medio entre las edades de 35-63 años en Zona Caribe en las dimensiones Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 18,7%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Doble Presencia ambos con 6% en comparación con las edades entre 35-53 años en la Zona Norte la dimensión de Exigencias psicológicas presenta un 28,57%, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 14%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 29% y Estima 14,28%.

Por último, una prevalencia de riesgo bajo se presenta entre las edades de 35-63 años en Zona Caribe presenta en Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 69%, Inseguridad 13%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo 50% y Doble presencia 19% en comparación con las edades entre 35-53 años en la Zona Norte la dimensión de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 57%, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo e Inseguridad 14% y Doble Presencia 29%.

Con respecto a los Gráficos 10 y 11 la dimensión exigencias psicológicas en la Zona Caribe tiene una prevalencia de 100% y Zona Norte un 71% siendo esto un riesgo alto, el personal indica que los trabajadores deben realizar sus labores rápidamente ya que de no ser así se acumula el trabajo provocando un desgaste emocional.

En la dimensión de Inseguridad en Zona Caribe tiene una prevalencia de 88% y Zona Norte 85% de riesgo alto, en esta dimensión el personal muestra

incertidumbre en cuanto al trabajo debido a que su edad avanzada genera cierta preocupación ya sea porque disminuyen las lecciones o existen cambios importantes en el horario y salario implicando pensar constantemente en ser despedidos.

Según Galdeano et al. (2007), mediante el cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28) y estudio los factores personales, laborales y psicopatológicos asociados, en lo que respecta a la variable de edad las personas mayores de 55 años muestran un 84,2% de riesgo negativo, demostrando en dicho estudio las dificultades de las relaciones personales, las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de acuerdos adoptados, en comparación en la Zona Caribe se obtuvo en la dimensión en estima con riesgo alto de 100% (edad 35-63) años y en Zona norte un 85%(edad 35-53) años, en dicha dimensión puede que el personal indica que debido a su edad mayor no se le valore o no se le dé el reconocimiento que se merece.

Por último la dimensión de doble presencia en Zona Caribe se obtuvo una prevalencia de 75% y en Zona Norte una prevalencia de 71% de riesgo alto, en comparación con los jóvenes, se observa que el personal con edades mayores a los 35 tiene una doble presencia debido a que ya han formado una familia , se autoexigen, se intranquilizan más de manera que cuando se encuentran en el hogar se preocupan por el trabajo no terminado o el trabajo que está próximo a entregar, generando insatisfacción en su vida personal y laboral.

7.3 Ansiedad y Depresión

En el Cuadro 5, se muestra los datos obtenidos del Índice de severidad global (ISG), tal y como lo mencionamos en la metodología, éste se calcula sumando las puntuaciones obtenidas en las dos dimensiones de síntomas evaluadas (depresión y ansiedad), y dividiendo ese número por el total de respuestas dadas (23 si respondieron todas).

Según Derogatis (1999), un IGS superior a 60 es motivo de intervención inmediata, en nuestro caso el valor ni se acerca al 30, por lo que podemos inferir que estas dos dimensiones evaluadas no representan un riesgo para las poblaciones trabajadoras.

Cuadro 5.

Índice de severidad global por centro educativo y zona participante

Zona	Índice de severidad global
Zona Norte	22,9
Zona Caribe	24,6

Los análisis estadísticos realizados, no mostraron ninguna asociación, estadísticamente entre los factores de riesgo psicosocial laboral, depresión y ansiedad.

Relaciones entre factores de riesgo psicosocial laboral y características sociodemográficas.

Cuadro 6.

Dimensiones psicosociales relacionadas con indicadores sociodemográficos

Indicador	Dimensión	Valor p (0,05)
Zona	Doble presencia	0,013
Estado civil	Doble presencia	0,011
Puesto	Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo	0,018

Como se muestra en el Cuadro 6, la dimensión de riesgo psicosocial laboral Doble presencia está relacionada con el estado civil y la zona. Lo que nos indica esta información es que la población trabajadora de la Zona del Caribe presenta más riesgo de estar expuesta a la doble presencia, recordemos que esta dimensión aborda el trabajo remunerado al igual que el trabajo en casa y cuidado de familiares, y en esa misma línea el estado civil salió representado como más expuesto a este riesgo. Lo que nos indica es que aquellas personas que tienen una relación de casada o unión libre, su trabajo no termina en el Colegio, sino que sigue después en casa, estos datos concuerdan con lo reportado por Pérez y Rodríguez (2019) donde el personal docente y administrativo del centro educativo que evaluaron presentaban esta relación también.

Las personas docentes en comparación con las administrativas están más expuestas al riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo (p 0,018). Como recordaremos, esta dimensión está constituida por las siguientes preguntas ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? ¿Recibe ayuda y

apoyo de su inmediato o inmediata superior? Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?, inferimos con estos datos que los docentes de ambos centros educativos participantes en esta investigación no sienten tanto apoyo de sus superiores.

7. Plan de acción propuesto

Cuadro 7.

Plan de acción de forma participativa, para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales laborales y sus posibles efectos a la salud.

Objetivo	Desarrollar un plan de acción de forma participativa, para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales laborales y sus posibles efectos a la salud.				
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo					
Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción
Según los resultados obtenidos en ambos colegios nos indican que en trabajo activo y posibilidad de desarrollo arrojó un resultado de 43% siendo este un riesgo medio.	1. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? 2. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? 3. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? 4. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? 5. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	La poca participación de los docentes a la hora de definir tareas o tomar decisiones que son directamente relacionadas con su labor.	Brindarle espacio u oportunidades al colaborador para poder desarrollar sus habilidades y conocimientos en el área de trabajo. Reforzar la autoestima del personal mediante charlas o capacitaciones trimestrales.	MEDIANO PLAZO	Zona Norte: Director y subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
Exigencia psicológica					

Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción
En Zona Norte y Caribe se obtuvo un resultado de un 92% en exigencias psicológicas	¿Tiene que trabajar muy rápido? ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo? ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones? ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	Las exigencias para el desarrollo de la labor docente se reflejan en la cantidad o volumen de trabajo y la relación con el tiempo para desarrollarlas. La parte de sentimientos específicamente las emociones para desarrollar su labor y para entender y atender a estudiantes, representa un reto para transmitir y comunicarse	Proporcionar pausas adecuadas que permitan la recuperación del trabajador tanto físico como psicológico. Realizar un análisis de los puestos de trabajo para evaluar la carga de trabajo.	INMEDIATA	Zona Norte: Director Subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
Inseguridad sobre el futuro					
Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción

Según los resultados obtenidos en inseguridad sobre el futuro en zona norte y caribe se obtuvo un 92%, siendo este un riesgo alto	1. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara desempleado. 2. Por si te cambian de tareas contra tu voluntad. 3. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.) 4. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	La población siente inseguridad en sus condiciones actuales de empleo, ante cambios en nombramientos, asignación de tareas, en su jornada o horario, salario y posibilidades de despido o desempleo son condiciones que causan temores sobre su futuro como profesional.	El Ministerio de Educación es el responsable de los nombramientos, por tanto, es complejo brindar acciones preventivas a las instituciones ya que los nombramientos no dependen de ellas, pero sería recomendable ajustarse a las funciones de cada docente.	INMEDIATA	Zona Norte: Director Subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
Doble presencia					
Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción
los resultados obtenidos en la investigación nos arrojaron que los docentes de zona norte y caribe tienen una doble presencia de un 83% siendo este un riesgo alto	1. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? 2. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? 3. Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez	trabajo profesional y el doméstico-familiar implica exigencias que deben ser asumidas de forma simultánea debido a que la mayoría de los participantes son mujeres y es este género quien en su mayoría realiza la mayor parte	Definir tareas, horarios y responsables de las tareas domésticas, para hacer un equilibrio y evitar acumulación de tareas. Establecer procedimientos que permitan agilizar permisos para asuntos familiares.	INMEDIATA	Zona Norte: Director Subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
Estima					

Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción
en estima los resultados obtenidos fueron de un 91,5% en ambos colegios	1. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco. 2. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario. 3. En mi trabajo me tratan injustamente. 4. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	Se carece de políticas de reconocimiento, que motiven a los trabajadores a alcanzar objetivos.	Generar un buen ambiente de trabajo, que procure buenas condiciones de trabajo. Elaboración de códigos éticos que garanticen el trato justo entre compañeros y superiores. Motivar a los colaboradores, felicitarlos y resaltar los logros alcanzados.	INMEDIATA	Zona Norte: Director Subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
Apoyo social y calidad de liderazgo					
Resultado Obtenido	Pregunta cuestionario	Origen del riesgo	Recomendaciones	Intervención	Responsable de llevar a cabo el plan de acción

Según los resultados los docentes en trabajo activo y calidad de liderazgo arrojaron un resultado de 55% siendo este un riesgo medio	1. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? 2. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? 3. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? 4. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? 5. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros 6. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior? 7. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? 8. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo? 9. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? 10. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	Su origen se presenta porque los docentes no reciben la información y la ayuda que se necesita en el momento adecuado. También hace referencia al trabajo aislado sin apoyo de compañeros y superiores, unido a la falta de trabajos en grupos dan origen a limitaciones para el trabajo eficiente.	Definir los puestos de trabajo y aclarar las tareas y objetivo, incluyendo el nivel de autonomía con el que cuenta el colaborador. - Es importante minimizar las condiciones de aislamiento social. -Fomentar el apoyo social entre el grupo de trabajo para que exista mayor posibilidad de desarrollo en el trabajo.	INMEDIATA	Zona Norte: Director Subdirector Zona Caribe: Director Subdirector
---	--	--	---	---	--

8.Conclusión

La población Docente y Administrativa de los dos Colegios Técnicos Profesionales Nocturnos evaluados en esta investigación se encuentran expuestos a riesgos psicosociales laborales, pero estos no tienen relación a la Ansiedad y Depresión ya que como logramos evidenciar El Índice Global resultó menor a 30 puntos, lo que muestra que el personal no se encuentra en riesgo de desarrollar depresión ni ansiedad.

Sin embargo, logramos distinguir de forma general, que las prevalencias más altas de exposición a factores de riesgos psicosociales laborales se presentaron en las dimensiones de exigencia psicológica con un 92%, inseguridad sobre el futuro 92%, estima un 91.5% y doble presencia con un 83%; con respecto a las otras dos dimensiones obtuvimos un 55% en apoyo social y calidad de liderazgo y un 43% en trabajo activo y posibilidad de desarrollo.

Con respecto a la edad en el Gráfico 9, nos llamó mayormente la atención que, en el rango de edad de 18 a 34 años en Zona Norte, cuatro de las seis prevalencias arrojaron un 100% de riesgo alto, dichas prevalencias fueron Doble Presencia, Estima, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Exigencias psicológicas.

9. Bibliografía

Ayuso, J. L. (1988). Trastornos de angustia. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

<https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>

Bulbena, A. (1986). Psicopatología de la psicomotricidad. In J. Vallejo (Ed.), Introducción a la psicopatología y la psiquiatría (pp. 236-255). Barcelona: Salvat

Consejo de Salud Ocupacional (2016). Estrés en el trabajo “Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre” (San José, Costa Rica) https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf

Costa Rica, Ministerio de Educación. (1957). Ley Fundamental de la Educación. La Gaceta 223- miércoles 2 de octubre 1957.

Campos, M. y López, M. (2018). 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. Tesis de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente. Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste.

Cardozo, A. (2016). El estrés en el profesorado. Revista de Investigación Psicológica, (15), 75-98. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es.

Cox, T., y Griffiths, A. (1996). Assessment of psychosocial hazards at work. En M. Schabracq, J. Winnubst, y C. Cooper (Eds.), Handbook of work and health psychology (p. 127–146). Chicago: John Wiley & Sons https://www.researchgate.net/profile/Maria_Dijkstra/publication/228079461_Conflict_at_work_and_individual_well-being/links/54364fea0cf2643ab986b65a/Conflict-at-work-and-individual-well-being.pdf

Derogatis, L. R. (1977). SCL-90–R: Administration, scoring and procedures manual I for the revised version of other instruments of the Psychopathology Rating Scale series. Baltimore

Derogatis, L. R. (1994). Symptom Checklist-90-Revised: Administration, scoring and procedures manual. Minneapolis, MN: National Computer Systems.

Fernández, L. (2019). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso,

provincia de Alajuela en el año 2019.
<http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/275>

Fernández, A. (2015). Evolución de los indicadores de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica en el periodo 2000-2014
https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/ET_15.pdf

Galdeano H, Godoy P, Cruz I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Archivo Prevención de Riesgos Laborales.10 (4):174-180

Guerrero S, Gamarra R y Gamarra R. (2015) Estrés en docentes secundarios y doble presencia estudio comparativo en dos unidades educativas de la ciudad de Quito, <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/estres-en-docentes-secundarios-doble-presencia-estudio-comparativo-en-dos-unidades-educativas-ciudad>

Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw-Hill.

Instituto de Investigación en Educación (2013). Estudio de cargas Laborales, https://drive.google.com/file/d/1Uc08KiB1HlnwHh_nK20AVW-WfRZ7-f1Q/view?usp=drive_open

Martínez, V. y Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. Pulso 26: 9-21
 Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144%20(5).pdf

Manterola, C y Otzen T (2014). Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Chile.: Int. J. Morphol., 32(2):634-645. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>.

Moreno, B y Báez, C (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Moreno, Jiménez, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. <https://docplayer.es/77222337-Niveles-de-exposicion-a-factores-de->

riesgo-psicosocial-y-la-salud-mental-positiva-en-docentes-universitarios-de-enfermeria-de-cataluna.html

Ministerio de Educación Pública. (2015). Evolución de los indicadores de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica en el periodo 2000-2014. Dirección de Planificación Institucional. Departamento de Análisis Estadístico.

Muñoz J. (2015). Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de educación secundaria. Para el Título de Master en Prevención de Riesgos Laborales. Universidad Miguel Hernández, España.

Naghi, M. (2005). Metodología de la Investigación. México: Limusa. Segunda Edición. https://books.google.co.cr/books?id=ZEJ7-0hmvhWC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

OIT. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Chile. Recuperado de <http://edpuniversity.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT / OMS. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Organización Médica Colegial de España (28 mayo 2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. shorturl.at/qFLYZ

Organización Mundial de la Salud (2018) Depresión. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Pérez y Rodríguez. (2019) Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica. <http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/329>

Picazo, D., Guevara, R. M., y Ojeda, S. L. (2015). Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario. Tecnociencia, 9(1), http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v9n1/data/Organizacion_del_trabajo_y_factor_es_psicosociales_en_el_profesor_universitario.pdf

Rodríguez, I. (13 de abril 2016). 10% de la población vive con ansiedad o depresión. Periódico La Nación. <https://www.nacion.com/ciencia/salud/10-de-la-poblacion-vive-con-ansiedad-o-depresion/BT7V2JN7CZGAPIWZP5XCGXGZO4/story/>

Rodríguez, A. (2017). Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en el área de docencia en dos instituciones de públicas ubicadas en la Zona Norte de Costa Rica. Tesis de Licenciatura en Docencia. Universidad de San José, Sede San Carlos, Costa Rica.

Rajak, R. y Chandra, B. (2017). Exploring Predictors of Burnout and Work Engagement among Teachers-A Review on Higher Educational Institutions of India. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 43(1), 145-156.

World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Anexos.

Parte 1. Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

Características socio demográficas y de empleo

Usted es: Hombre: _____ Mujer: _____

¿Qué edad tiene usted en años cumplidos?: _____

Estado civil: Casada (), Divorciada (), Soltera (), Unión libre ()

Indique con una X su departamento en la actualidad:

Docente ☐ Administrativo ☐ Ambos

¿Cuántos años tiene de laborar en su departamento actual? _____

Indique su antigüedad laboral como trabajador/a del Ministerio de Educación Pública: _____

¿Qué tipo de tareas realiza en su departamento actual?

Indique con una X su nombramiento como trabajador del Estado:

Interino ☐ Propiedad ☐

Indique la cantidad de horas que trabaja por semana con el Ministerio de Educación Pública, incluyendo si lleva trabajo a su casa: _____

En su trabajo principal, indique con una X los días de la semana que trabaja habitualmente, incluyendo si lleva trabajo a su casa.

De Lunes a viernes ☐

De Lunes a sábado ☐

Indique con una X si posee otro trabajo, aparte con el Ministerio de Educación

Pública:

SI ☐ NO ☐

Indique en total, cuántas horas de labor ejerce por semana, incluyendo todos sus trabajos _____

Parte 2. EVALUACION PSICOSOCIAL

Apartado 1. En su puesto de trabajo principal, tomando como referencia un día o jornada de trabajo habitual, ¿con qué frecuencia debe hacer frente a las siguientes exigencias para realizar su trabajo? ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
¿Tiene que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
¿ ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0

¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

Apartado 2. En su puesto de trabajo principal, tomando como referencia un día o jornada de trabajo habitual, ¿con qué frecuencia se dan las siguientes condiciones?
ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna	4	3	2	1	0
¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?	4	3	2	1	0
¿Tiene influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
¿Puede decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	4	3	2	1	0
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0

¿Se siente comprometido/a con su profesión?	4	3	2	1	0
¿Tienen sentido sus tareas?	4	3	2	1	0
¿Habla con entusiasmo de su Colegio a otras personas?	4	3	2	1	0

Apartado 3. Ahora le voy a leer una lista de cambios que pueden ocurrir en su trabajo principal. Para cada una de ellas dígame en qué medida está usted preocupado en este momento. ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy Pocas veces	Nunca
Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que se quedara desempleado.	4	3	2	1	0
Por si le cambian de tareas contra su voluntad.	4	3	2	1	0
Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especie, etc.)	4	3	2	1	0
Por si le cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra su voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4. En su trabajo principal, tomando como referencia un día o jornada de trabajo habitual, ¿con qué frecuencia se dan las siguientes condiciones? ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy Pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	4	3	2	1	0
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	3	2	1	0
¿En su Colegio se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4	3	2	1	0
¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato o inmediata?	4	3	2	1	0
¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0

¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Apartado 5. ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

NOTA: SI VIVE SOLA O SOLO, NO LO CONTESTE, PASE DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?	4	3	2	1	0
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y doméstica	4	3	2	1	0
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y doméstica.	4	3	2	1	0
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.	4	3	2	1	0
Sólo hago tareas muy puntuales.	4	3	2	1	0

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
Cuando está en el Colegio, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
Hay momentos en los que necesitaría estar en el colegio y en casa a la vez	4	3	2	1	0

Apartado 6. En trabajo principal, tomando como referencia un día o jornada de trabajo habitual, ¿con qué frecuencia reconocen lo que hace? ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	3	2	1	0
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	3	2	1	0
En mi trabajo me tratan injustamente.	0	1	2	3	4
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	1	0

Evaluación Ansiedad y Depresión

Parte 3. Marque con una X, en una escala del 0 al 4.

		Nunca	Muy Poco	Poco	Bastante	Mucho
1	Nerviosismo	0	1	2	3	4
2	Pensar en quitarme la vida	0	1	2	3	4
3	Temblores en mi cuerpo	0	1	2	3	4
4	Asustarme de repente sin razón alguna	0	1	2	3	4
5	Preocuparme demasiado por todo lo que pasa	0	1	2	3	4
6	No tener interés por nada	0	1	2	3	4
7	Tener miedos	0	1	2	3	4
8	Mi corazón late muy fuerte, se acelera	0	1	2	3	4
9	Sentirme muy nervioso/a, agitado/a	0	1	2	3	4
10	Tener ataques de mucho miedo o de pánico	0	1	2	3	4
11	Estar inquieto/a; no poder estar sentado/a sin moverme	0	1	2	3	4
12	Sentir que algo malo me va a pasar	0	1	2	3	4
13	Tener imágenes y pensamientos que me dan miedo	0	1	2	3	4
14	Falta de interés en relaciones sexuales	0	1	2	3	4

1 5	Sentirme con muy pocas energías	0	1	2	3	4
1 6	Llorar por cualquier cosa	0	1	2	3	4
1 7	Sentirme atrapada/o u encerrado/a.	0	1	2	3	4
1 8	Sentirme culpable por cosas que ocurren.	0	1	2	3	4
1 9	Sentirme solo/a	0	1	2	3	4
2 0	Sentirme triste	0	1	2	3	4
2 1	Perder las esperanzas en el futuro	0	1	2	3	4
2 2	Sentir que todo me cuesta mucho esfuerzo	0	1	2	3	4
2 3	Sentirme un/a inútil	0	1	2	3	4

Anexo 2.

CARTA DEL FILÓLOGO.**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL.**

Liberia, 09 de julio del 2020.

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación.

SD.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: **"Evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su asociación con la ansiedad y la depresión en la población trabajadora de dos Colegios técnicos profesionales en Costa Rica"**, elaborado por las estudiantes, Sarita Castillo Ramírez, cédula de identidad N.º 503900109 y Karen Mora Bustos cédula de identidad N.º 503770172; para optar por el grado académico de Licenciatura en Salud Ocupacional y Ambiente.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad. **Suscribe de ustedes cordialmente,**

LUIS ROBERTO
CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por LUIS
ROBERTO CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)
Fecha: 2020.07.09 15:28:56
+0600'

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez**Cédula 603020073.****Código 24611.**