

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

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.

Ing. Kattia Pérez Baltodano.

Ing. Solange Rodríguez Badilla.

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

Diciembre, 2019

a) Miembros del tribunal evaluador

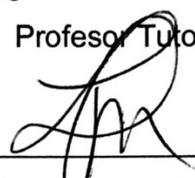
Este Trabajo Final de Graduación fue aceptado por el Tribunal de la carrera en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Sede Guanacaste, como requisito parcial para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.



Ing. Fidelía Solano Gutiérrez
Presidenta del Tribunal



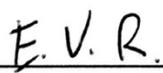
Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc.
Profesor Tutor



Dr. Lino Carmenate Milián
Profesor Lector



Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA
Profesor Lector



Ing. Ing. E.V.R,
Representante Sector Empresarial



Ing. Solange Rodríguez Badilla
Sustentante



Ing. Katia Pérez Baltodano
Sustentante

Dedicatoria

*A Dios, y a mis padres, Marlene Badilla Sibaja
y César Rodríguez Loria.*

-Solange Rodríguez Badilla.

A Dios, y a mis padres, María Agustina Baltodano
y Domingo Pérez Carrillo.

-Kattia Pérez Baltodano

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios, por habernos dado salud y buena disposición durante este proceso.

A nuestras familias, que son el centro de apoyo y motivación para cada una de nosotras. El cual han sido de mucha importancia a lo largo de este proceso para no darnos por vencidas a mitad del camino.

De ante mano agradecemos al Ing. Douglas Barraza, quien fue nuestro tutor, que nos ha dirigido y apoyado en todo este proceso.

Además, agradecemos al Señor E.V.V, a la directora y a todo el personal docente y administrativo del Colegio Educativo ubicado en San José, por haber creído en nosotras y habernos dado la oportunidad de realizar esta investigación en apreciable Institución.

Agradecemos a la UNIVERSIDAD TECNICA NACIONAL, por habernos dado la oportunidad de prepararnos profesional, a nuestra directora de carrera Fidelia Solano quien de una u otra manera también nos ayudó a cumplir este sueño.

-Kattia Pérez Baltodano, Solange Rodríguez Badilla

Contenido

Índice de Cuadros	6
Índice de Gráficos	6
Índice de Figura	7
Resumen	7
1. Introducción	8
2. Área de estudio	9
2.1. Planteamiento del problema.....	9
2.2. Delimitación del problema	10
2.3. Justificación	10
2.4. Delimitación de la investigación.....	12
3. Situación actual del conocimiento	13
4. Objetivos	15
4.1. Objetivo general	15
4.2. Objetivos específicos	15
5. Marco Teórico	16
6. Estrategia metodológica	21
6.1. Enfoque	21
6.2. Tipo de investigación.....	21
6.3. Formulación de hipótesis	22
6.4. Definición de variables	22
6.5. Población y muestra	23
6.6. Técnicas a utilizar	23
6.6.1 Cuestionario	23
6.6.2. ISTAS 21 versión corta	24
6.6.3. Lista de verificación de síntomas-90-Revisada (SCL-90-R)	25
6.7. Consideraciones éticas	27
7. Presentación y Análisis de Resultados	28
7.1 Características sociodemográficas y condiciones de empleo.....	28
7.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones de riesgos psicosociales laborales	33

7.2.1 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según la contratación.....	33
7.2.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el puesto (docente vs administrativo).....	35
7.2.3 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el Sexo	38
7.2.4 Condiciones de trabajo: Factores de riesgo psicosocial laborales en general..	40
7.3 Discusión.....	41
7.4 Ansiedad y depresión	44
8. Protocolo de intervención propuesto.....	46
9. Conclusiones	48
10. Recomendaciones	48
11. Bibliografía	49
12. Apéndices.....	52
13. Anexos.....	52
Anexo 1. Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo	52
Anexo 2. Criterios para interpretación de resultados Ansiedad y Depresión	59

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a factores de riesgo psicosociales laborales, depresión y ansiedad en centros educativos de secundaria.....	13
Cuadro 2. Definición y Operacionalización de variables de análisis en el estudio.....	22
Cuadro 3. Características sociodemográficas y laborales de la población participante	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro 4. Tareas reportadas que realizan el personal docente y administrativo.....	31
Cuadro 5 Protocolo de Intervención de los Factores de riesgos psicosociales Laborales en personal docente y administrativo de un colegio ubicado en San José, Costa Rica ...	46

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con contratación en Interina	34
Gráfico 2. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con contratación Propiedad	34
Gráfico 3. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con puesto en Docencia ...	37
Gráfico 4. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con puesto Administrativo.	37
Gráfico 5. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal sexo Mujer	39
Gráfico 6. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal sexo Hombre	39
Gráfico 7. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal docente y administrativo, 2019.....	41

Índice de Figura

Figura 1. Puntuación para la Población	25
---	----

Resumen

Actualmente, la mayoría de trabajadores se enfrentan a una serie de factores Psicosociales laborales debido a la serie de riesgos laborales y peligros que se encuentran las diferentes tareas que realicen.

Por lo tanto, en esta investigación se llevó acabo la evaluación de exposición a los riesgos psicosociales y su relación con ansiedad y la depresión en el personal docente y administrativos de un colegio ubicado en el distrito central del cantón central de San José, Costa Rica.

Este estudio es descriptivo, observacional, explicativo, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio fue un total de 68 participantes, con una participación de 64 educadores y administrativos, la tasa de repuesta fue de un 94%.

Entre los resultados más relevantes se encuentra que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales corresponden a la dimensión de exigencias psicológicas, inseguridad del trabajo, doble presencia y estima.

A partir de los principales hallazgos de este estudio se concluye que, la población Docente y Administrativa de dicho Colegio ubicado en San José están expuestos a Riegos Psicosociales Laborales, detallado más adelante, pero estos no tienen relación a la Ansiedad y Depresión.

1. Introducción

El bienestar de la integridad física y mental de los colaboradores en una institución pública o privada es de mayor importancia para lograr el éxito de cualquier organización. Esto se logra con la sensibilización hacia el personal y el establecimiento de reglas, políticas y normas internas que promuevan condiciones aptas durante las jornadas laborales. Por medio de programas y políticas en relación con la salud y seguridad ocupacional son las que van a permitir identificar, evaluar y diagnosticar todo el tipo de riesgos presentes en las organizaciones como lo son: ergonómicos, físicos, biológicos, químicos entre otros. Sin embargo, existen estudios que han demostrado nuevos riesgos que perjudican la salud y el bienestar de la población trabajadora. Estos son conocidos como factores de riesgos psicosociales y su relación con la ansiedad y la depresión en los colaboradores.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, 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, puedan influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Benavides, et al.,2002, p3).

Partiendo de esta definición se puede considerar que los factores organizacionales y psicosociales que no se trabajen debidamente son susceptibles de provocar una respuesta de inadaptación en el ser humano, convirtiéndolos en riesgos psicosociales afectando la salud de los colaboradores y causando pérdidas económicas en la Institución debido al bajo rendimiento de los colaboradores y las faltas o incapacidades que se pueden presentar.

Ninguna institución está exenta a sufrir problemas a causa de estos factores, por esta razón esta investigación tiene como finalidad evaluar la exposición a los

riesgos psicosociales y su relación con ansiedad y la depresión en el personal docente y administrativos de un colegio ubicado en el distrito central del cantón central de San José, Costa Rica.

2. Área de estudio

La presente investigación se desarrollará en un centro educativo de secundaria en el cantón de San José, provincia de San José, por principios de confidencialidad no se puede mencionar el nombre de este.

2.1. Planteamiento del problema

El personal docente y administrativo que labora en centros educativos requieren de mucho esfuerzo mental, ya que deben realizar muchas actividades dentro y fuera de la institución relacionadas con el trabajo.

Este esfuerzo mental y psicológico por parte de las personas docentes aumenta debido a que se trabajan con adolescentes y en ocasiones con los padres de familia, por ejemplo, un docente debe lidiar con 20-35 alumnos por lección, cada alumno tiene comportamientos diferentes, maneras de aprender diferente, problemas familiares o necesidades diferentes, en los que buscan apoyo de sus profesores.

El cuerpo docente además de impartir lecciones debe ejecutar y/o revisar exámenes, programar clases y actividades para realizar con sus estudiantes, ayudar con la programación y ejecución de eventos que se realicen en el colegio ya sean culturales, deportivos entre otros.

En la parte administrativa también tienen esfuerzo mental bastante elevado, ya que se encargan de toda la documentación de la institución, por ejemplo, expedientes de los estudiantes, elaboración de títulos, elaboración de actas de reuniones, entre otras actividades.

Esta institución no cuenta con información estadística sobre la evaluación de la exposición a factores de riesgos psicosociales laborales y la relación que existe con la ansiedad y la depresión y que puedan dar lugar a otros riesgos ocupacionales causando daños en la salud de los colaboradores.

Salud mental, un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Organización mundial de la salud (OMS),2013).

Según el texto anterior, una persona debe encontrarse en buenas condiciones físicas-mentales para laborar de la mejor manera.

2.2. Delimitación del problema

¿Existe la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en el personal docente y administrativo de un colegio ubicado en San José, Costa Rica?

2.3. Justificación

La salud de los colaboradores en distintas áreas, desde hace muchos años es un problema al que se afronta todas las empresas y en este caso vamos a estudiar el estado en que se encuentra los colaboradores en un centro educativo ubicado en la provincia de San José, lo que incluye al docente y a la parte administrativa de este centro educativo. Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés.

Al existir factores psicosociales y organizacionales en las empresas o centros educativos estos, vienen a ser disfuncionales y traen consigo diferentes tipos de padecimientos en la salud de los colaboradores que pasan a ser factores de riesgo y la relación existente con ansiedad y depresión.

El estrés, la depresión y la ansiedad están entre las primeras causas de baja por enfermedad en Europa. Lejos de reducirse, las cifras tienen visos de crecer, (...) lo que significa que, al haber sobre carga laboral en el trabajo, los colaboradores pueden llegar a padecer de ciertas enfermedades ya sea a corto, mediano o largo plazo. (Uribe, 2014)

En las actividades diarias de todo trabajador siempre van a existir cambios, tales como tecnológicos, demográficos y en el medio ambiente lo que viene a generar nuevas preocupaciones acerca de la seguridad y salud de cada una de las personas que laboran. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un nuevo informe donde afirma dichos cambios en lo mencionado anteriormente por lo que es un desafío para nosotras poder realizar un estudio en los colaboradores por motivo de que cada día hay más crecientes que incluyen los riesgos psicosociales, el estrés y la ansiedad que pueden ocasionar enfermedades no transmisibles, enfermedades circulatorias, respiratorias e incluso el cáncer.

En Costa Rica, la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), el Sindicato de Educación Costarricense (SEC) y la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, elaboraron un estudio científico, en los que se demostró, la cantidad de horas semanales, que dedica el y la docente a labores administrativas, lo que da lugar a una carga laboral extenuante, que podría estar propiciando el desarrollo del “Síndrome del Quemado” o burnout

En Costa Rica en el III encuentro de Seguridad Social del 2015 la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE) convocó a representantes de los gremios magistrales de estas organizaciones, a las autoridades del Ministerio de Educación Pública, Ministerio de

trabajo, Caja Costarricense del Seguro Social y la Organización Internacional del Trabajo en donde hicieron entrega de una política de Salud Ocupacional al Ministerio de Educación Pública, misma que conoce “las condiciones y medio ambiente de trabajo que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar general de las personas trabajadoras, constituyen un derecho esencial en las relaciones laborales” esto se debe a que la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE) creen que tanto el personal docente y administrativos, se ven expuestos a una serie de riesgos y cargas laborales que podrían estar afectando la salud de sus colaboradores tanto físicas como emocional” (Asociación Nacional de Educadores, 2017).

Por tal motivo debemos sensibilizar a todo el personal docente y administrativo de la institución acerca de los efectos negativos a la salud que pueden generar estos riesgos ya que por ninguna razón se debe de desfavorecer en ningún ámbito del sector profesional o laboral.

Debido a lo anteriormente mencionado hemos tomado la decisión de realizar la presente investigación en el centro educativo ubicado en la provincia de San José, Costa Rica para que nos permita determinar los riesgos psicosociales, su relación con la depresión y la ansiedad en personal docente y administrativo

2.4. Delimitación de la investigación

Aunque el abordaje en las investigaciones sobre los riesgos asociados a los factores psicosociales laborales es muy extenso, la presente investigación se centrará en una evaluación de éstos y la asociación con síntomas de depresión y ansiedad, éstos últimos son indicadores que alertaría a la Oficina de Salud Ocupacional sobre la posibilidad de desarrollar el síndrome del desgaste profesional (o burnout).

3. Situación actual del conocimiento

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a factores de riesgo psicosociales laborales, depresión y ansiedad en centros educativos de secundaria.

Autor y año	Título	Objetivo	Población participante	Metodología
Rodríguez (2017)	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 la Zona Norte	ISTAS 21 versión corta
López y Campos (2018)	Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a quinto año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, Costa Rica.	Elaborar un protocolo de intervención ante los factores psicosociales laborales detectados en la labor de los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas	Docentes de todos los colegios del distrito de Cañas del undécimo año	ISTAS 21 versión corta
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.	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

Muñoz (2014)	Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de Educación Secundaria	Realizar un evaluación inicial de riesgos psicosociales en relación a los profesionales de Educación secundaria Obligatoria, así como proponer las medidas preventivas organizativas sobre aquellos aspectos que sean susceptibles de mejora en la Organización.	Docentes de Centro Educativo de secundaria, provincia Málaga, España	ISTAS 21 Versión corta
--------------	--	--	--	------------------------

Como se observa en el Cuadro 1, en Costa Rica se han desarrollado pocas investigaciones que evalúen los riesgos psicosociales laborales en el personal docente de secundaria. Los pocos estudios que se han hecho responden a intereses profesionales de la carrera de Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente de la Universidad Técnica Nacional. La metodología utilizada ha sido la versión corta de la ISTAS 21, la cual es una herramienta que está validada para hablantes de la lengua española. Estas investigaciones han generado información de primera mano, de saber de una manera de diagnóstico, qué tan expuesta está esta población trabajadora a los riesgos psicosociales laborales. Sin embargo, no se ha hecho ninguna asociación con otros indicadores que podrían desencadenar en el desarrollo del síndrome de *burnout* o desgaste profesional como lo son la ansiedad y la depresión.

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 personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en el cantón de San José, Costa Rica.

4.2. Objetivos específicos

- i. Describir el perfil socio demográfico de los colaboradores del área de docencia y administrativa en un centro educativo de secundaria ubicado en San José, Costa Rica.
- ii. Identificar las dimensiones de los factores psicosociales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo.
- iii. Evaluar las prevalencias de los factores psicosociales de riesgo y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativos.
- iv. Elaborar una propuesta de protocolo para la intervención de la exposición a los factores de riesgo laborales asociados con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo.

5. Marco Teórico

Los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los colaboradores, provocando ciertas enfermedades debido al mal manejo de las organizaciones en el trabajo ya sea a corto, mediano y largo plazo, tanto biológicas como psicológicas y la relación que puede existir con ansiedad y depresión.

“El síndrome de burnout -del que deriva la expresión “estar quemado”- es considerado un trastorno que afecta a nivel emocional y psicológico a una parte importante de trabajadores que viven en un estado de estrés y ansiedad” (Opazo, 2019).

La profesión docente se encuentra integrada por una gran variedad de funciones y responsabilidades por lo que se encuentra en situaciones vulnerables para desarrollar este síntoma, debido a las características de sus largas jornadas laborales, diferentes tipos de tareas que también en ocasiones son llevadas a la casa a realizarlas entre otras, lo que en muchas veces hace que hagan de lado su vida personal.

De manera conjunta OIT y OMS definen los factores psicosociales en el trabajo como

“...interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Uribe, 2014).

Expuesta esta definición, se refleja la importancia y la relación que tienen muchos colaboradores en la vida diaria durante su jornada laboral. No fue hasta que en los años 1970 que nace la preocupación por la relación que existe

directamente a la salud entre los factores de riesgo. Es a partir de esa fecha, que se le toma más interés a la salud de las personas.

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 riesgos psicosocial se definen como “factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud” (Moreno, Jiménez y Báez, 2010).

Por lo anterior descrito podemos decir que son numerosos los factores de riesgo psicosocial descritos en la literatura, otras en términos más explícitos como factores individuales, capacidades del trabajador, contenido del trabajo, satisfacción de las necesidades y expectativas, relacionadas con el supervisor y compañeros, relación de la vida familiar y laboral y hasta aspectos culturales (Cox y Griffiths, 1996; Moreno et al, 2010).

Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986).

Los factores psicosociales de riesgo, son aquellos con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador. Algunos de estos factores son, contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo de trabajo, ambientes y equipo, horarios, cultura organizacional, relaciones interpersonales, rol laboral, desgaste profesional (burnout), entre otros (Moreno et al, Páez, 2010).

Estos son algunos de los principales riesgos: estrés, acoso laboral, inseguridad entre otros.

Tanto en Costa Rica como en otros países, son muchos los centros de trabajo o instituciones que se encuentran vulnerables a desarrollar enfermedades ocupacionales debido a las características de sus actividades diarias, largas

jornadas laborales y trabajos que en ocasiones son llevados a casa debido a que el tiempo no les alcanza para realizarlo durante las horas de trabajo entre otros, lo que hace que las personas dejen de lado su vida personal.

Los factores psicosociales de riesgo son factores que amenazan la salud de los colaboradores y que tienen características propias que hace más difícil su manejo, seguimiento, evaluación y control. Entre ellas se encuentran: difíciles de modificar, afectan a los otros riesgos, difíciles de objetivar, moderadas por otros factores entre otras.

Los docentes conforman un sector vulnerable debido a la carga laboral, expresiones de violencia por parte de los estudiantes dentro de las aulas e incluso por los padres de familia, relaciones intrapersonales intensas, entre otras; al no existir condiciones laborales favorables para el docente, van a generar un escenario para la gestión de riesgos y alteraciones, y estos al no ser atendidos van a tener consecuencias tales como enfermedades cardiovasculares, trastornos dermatológicos, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos mentales y del comportamiento y musculo esquelético.

Existe un estudio que se realizó en Cañas (Campos y López, 2018) de *“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”*, indica que existen diferencias en las poblaciones de estudio, debido a las características socio demográficas y la de empleo como lo es la condición laboral, las jornadas laborales, el tiempo de laborar en instituciones educativas, como también la prevalencia a la exposición de factores psicosociales intralaborales y que algunos son mayores en diferentes grupos de profesionales.

En los cinco centros educativos que se estudiaron las únicas dos dimensiones que presentan un resultado favorable para la salud fueron las que evaluaron el trabajo activo y posibilidad de desarrollo, que obtuvo un 75% en nivel de exposición favorable, un 22,5% con exposición intermedio y un 2,5% en un nivel

de alto riesgo en los docentes. Lo que nos permite demostrar en el trabajo que es el comienzo de desarrollar habilidades y conocimientos de cada uno de ellos. Lo que permite desarrollar habilidades necesarias para realizar las tareas asignadas, aplicar habilidades y conocimientos y poder así mejorarlos que viene a ayudar a realizar una clase dinámica y de poder fomentar el aprendizaje y el crecimiento.

La dimensión de inseguridad en el trabajo refleja datos impresionantes, donde un nivel de exposición desfavorable arroja un 72,5% a docentes, 22,5% en riesgo moderado y únicamente un 5% en nivel de exposición favorable en la salud del docente. Un 85% del docente tienen propiedad. Sin embargo, Ista 21 es una herramienta de evaluación que busca ir más allá de la inseguridad laboral para concluir sobre las condiciones de trabajo: movilidad funcional y geografía, cambios de jornadas, horarios de trabajo, salario, forma de pago y carrera profesional y no limitarse al tipo de contratación que tienen los docentes. Lo que refleja la preocupación del status con el que se debe de convivir (Campos y López, 2018)

Depresión y su relación con riesgo psicosocial

Aproximadamente 374 millones de lesiones no fatales relacionadas con el trabajo ocurren cada año en todo el mundo, lo que resulta en más de 4 días de ausencia al trabajo (OIT, 2019). Esto contribuye a una pérdida anual del 4% en el Producto Interno Bruto mundial. La enfermedad mental es responsable de un tercio (alrededor de 124 millones, 32,4%) de los años mundiales vividos con discapacidad (Vigo, Thornicroft y Atun, 2016), y una pérdida anual de cerca de 12 mil millones de días hábiles (The Lancet Commission on global mental health and sustainable development, 2018). La depresión y la ansiedad se encuentra entre los trastornos mentales más frecuentes y representa la mayor carga laboral (Vigo et al, 2016; OMS, 2019).

Según la OMS existen diferentes tipos de depresión y esto se debe al número y a la intensidad de los síntomas, episodios depresivos que se pueden catalogar como leves, moderados o graves.

Estos síntomas se pueden presentar en personas con antecedentes o sin antecedentes, ambos tipos pueden ser crónicos y recidivantes.

Por lo consiguiente se anunciará dos tipos de trastornos:

- a) Trastorno depresivo recurrente. Se caracteriza por ser episodios repetidos de depresión, donde existe estados de ánimo deprimido, pérdida de interés y de la capacidad de disfrutar, reducción de energía que produce disminución de la actividad, durante dos semanas. Otras personas padecen de ansiedad, alteraciones de sueño y del apetito, sentimientos de culpa y baja autoestima, dificultades de concentración incluso síntomas sin explicación médica.
- b) Trastornos afectivo bipolar. Consiste en episodios maniacos y depresivos separados por intervalos con estados de ánimo normal. Los maniacos envían con estado de ánimo elevado o irritable, hiperactividad, logorrea, autoestima excesiva y disminución de la necesidad de dormir (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Origen de Ansiedad

- a. El término ansiedad proviene del latín *anxietas*, congoja o aflicción. Consiste en un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desosiego ante lo que se vivencia como una amenaza inminente y de causa indefinida. La diferencia básica entre la ansiedad normal y la patológica, es que ésta última se basa en una valoración irreal o distorsionada de la amenaza. Cuando la ansiedad es muy severa y aguda, puede llegar a paralizar al individuo, transformándose en pánico.
- b. Lazarus (1976): La ansiedad es un fenómeno que se da en todas las personas y que, bajo condiciones normales, mejora el rendimiento y la adaptación al medio social, laboral, o académico. Tiene la

importante función de movilizarnos frente a situaciones amenazantes o preocupantes, de forma que hagamos lo necesario para evitar el riesgo, neutralizarlo, asumirlo o afrontarlo adecuadamente.

Existen varias técnicas para evaluar la depresión y la ansiedad, en esta investigación aplicamos el SCL-R-90 (Derogatis, 1994). La versión revisada (R) viene compuesta de cinco dimensiones, sin embargo, para los fines de este estudio haremos uso solo de los apartados de depresión y ansiedad de cuestionario en cuestión, ya que 90 preguntas son demasiadas para combinar con las ISTAS 21 versión corta (38 preguntas). La técnica evalúa síntomas que la persona participante que responde experimenta en ese momento o a vivenciado hace poco tiempo (una semana); no se propone evaluar la personalidad ni sus trastornos. Requiere un nivel mínimo de comprensión lectora que, en caso de ser muy bajo, se reemplaza por la lectura de cada ítem a cargo de la profesional evaluadora, en nuestro caso no enfrentamos ese inconveniente con el grupo de docentes, sí tuvimos que asistir a muchas personas de la parte Administrativa, especialmente conserjes, cocineras y oficiales de seguridad.

6. Estrategia metodológica

6.1. Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014) utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

6.2. Tipo de investigación

Este estudio es de tipo observacional, según Naghi (2005) pag.89 “estos estudios pueden ser participativos. En estos el investigador tiene un papel importante, junto con otras unidades del estudio, o puede ser no participativo. Puede clasificarse según el medio de comunicación encuestas por correo, por teléfonos o entrevistas personales”.

De tipo descriptivo, según Naghi (2005) pag.91 “es una forma de estudio para saber quién, donde, cuando, cómo y porqué del sujeto del estudio. En otras palabras, la información obtenida en un estudio descriptivo explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas. Se apoya en una o más hipótesis”

De tipo explicativa, según Ospino (2004) pág. 89, mediante este tipo de investigaciones se establecen las causas o los orígenes del fenómeno físico o social objeto del estudio. Este estudio revela las causas de la expresión indagada; esto da al conocimiento actual un nuevo enfoque. El objetivo es conocer por que suceden ciertos hechos, por medio de la delimitación de las relaciones casuales existentes a, al menos, de las condiciones en que ellas se producen.

6.3. Formulación de hipótesis

El personal docente y administrativo del centro educativo de secundaria ubicado en San José, Costa Rica está expuesto a Factores de Riesgos Psicosociales laborales y estos están asociados con la depresión y ansiedad.

6.4. Definición de variables

En este apartado se describen las variables, el indicador y las técnicas a utilizar de acuerdo a los objetivos establecidos en la investigación, para la evaluación de riesgos psicosociales laborales asociados con depresión y ansiedad.

Cuadro 2. Definición y Operacionalización de variables de análisis en el estudio.

Objetivo	Conceptualización	Variable	Indicador	Técnica
Describir el perfil socio demográfico de los colaboradores del área de docencia y administrativa en un colegio ubicado en San José, Costa Rica.	Hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado.	sociodemográficas	Consideraciones sociodemográficas como: Edades Sexo Escolaridad Antigüedad en el puesto Entre otras	Encuesta
Identificar las dimensiones de los factores psicosociales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal	Condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la	Riesgos psicosociales	✓ Exigencias Psicológicas ✓ Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Istas 21 versión corta

docente y administrativo de un colegio ubicado en San José, Costa Rica.	realización del trabajo que pueden afectar el bienestar y la salud de los colaboradores como la productividad de la empresa (Fernández, 2011. Pag 15)		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inseguridad ✓ Apoyo social y calidad de liderazgo ✓ Doble presencia ✓ Estima 	
Evaluar las prevalencias de los factores psicosociales de riesgo y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativos de un colegio ubicado en San José, Costa Rica	Depresión: Exageración persistente de los sentimientos habituales de tristeza (Molina, Arranz, 2010pag9)	Depresión	Índice de severidad global (IGS).	SCL-90R
	Ansiedad: Es un mecanismo adaptativo natural que nos permite ponernos alerta ante sucesos comprometidos.	Ansiedad		SCL-90R
Elaborar una propuesta de protocolo para la intervención con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un colegio ubicado en San José, Costa Rica	Recomendación para la intervención de la exposición según los resultados obtenido	Riesgos psicosociales	Propuesta	Protocolo de Intervención

6.5. Población y muestra

El centro educativo cuenta con 68 colaboradores entre personal académico y administrativo. La dirección del centro educativo ha propiciado que se evalúe el 100% del personal.

6.6. Técnicas a utilizar

Para desarrollar la presente investigación, se hizo uso de las técnicas que detallaremos a continuación.

6.6.1 Cuestionario

Elaboramos una encuesta de 12 preguntas donde las evaluamos en el cuestionario (ver Anexo 1), con esta encuesta evaluaremos la parte

Sociodemográfica de los colaboradores del área de docencia y administrativa en el colegio.

6.6.2. ISTAS 21 versión corta

Esta técnica de ISTAS 21 la versión corta, fue una adaptación y validación de las tres versiones del Cuestionario Psicosocial de Copenhague a la lengua castellana, consolidada por medio de talleres y métodos de los autores daneses y españoles, que buscaban evaluar los riesgos Psicosociales de las empresas (Moncada, 2005).

El objetivo de desarrollar este cuestionario es aplicarlo a cada una de las muestras seleccionadas, para evaluar el grado de exposición de riesgos psicosociales laborales a las que se encuentran.

Este cuestionario consta de 38 preguntas, agrupadas en seis dimensiones, que son las siguientes: 1) Exigencias psicológicas con seis preguntas; 2) Trabajo activo y posibilidades de desarrollo con diez preguntas; 3) Inseguridad con cuatro preguntas; 4) Apoyo social y calidad de liderazgo con diez preguntas; 5) Estima con cuatro preguntas; 6) Doble presencia con cuatro preguntas. Seis grupos de dimensiones y 21 dimensiones Psicosociales (Anexo 1).

Cada persona debe marcar una opción por pregunta, el cual contiene cinco respuestas “siempre/ muchas veces/ algunas veces/ solo alguna vez / nunca, que van a una escala del 0-4

Figura 1. Puntuación para la Población

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: Moncada (2005)

Para obtener los resultados se cuentan los puntos obtenidos en cada apartado y se evalúan por medio de tres colores con base a la Figura 1. El Verde significa nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. El amarillo, nivel de exposición psicosocial intermedio. Y el rojo, nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

6.6.3. Lista de verificación de síntomas-90-Revisada (SCL-90-R)

De la lista de verificación de síntomas-90-Revisada (SCL-90-R) que es un instrumento de auto llenado, diseñado para evaluar la sintomatología psicológica y la angustia en adolescentes y adultos (Derogatis 1977, 1994) se aplicaron los apartados de depresión y ansiedad. En general, el SCL-90-R se considera una medida válida de la angustia psicológica general, con alta consistencia interna y fiabilidad test-retest en poblaciones clínicas y no clínicas. El SCL-90-R es utilizado con mayor frecuencia por profesionales de la salud mental para evaluar los síntomas psicológicos y controlar el progreso del paciente durante y después del tratamiento. El SCL-90-R también se emplea ampliamente para fines de

investigación con muestras normativas, así como con poblaciones de pacientes hospitalizados y ambulatorios que experimentan una variedad de afecciones médicas y de salud mental.

6.6.3.1. Cuestionario de depresión

El cuestionario de depresión (ver Anexo 1) está compuesto por 13 preguntas, cada ítem contiene cinco opciones de respuesta “nada/ muy poco/poco/bastante/ mucho” el cual debe elegir solo una opción por pregunta a una escala de 0-4, los resultados serán evaluados por medio de tres índices globales de malestar psicológico; el Índice de severidad global (IGS): Se calcula sumando las puntuaciones obtenidas en las nueve dimensiones de síntomas y en los ítems adicionales, y dividiendo ese número por el total de respuestas dadas (23 si contestó a todas). Puntuaciones brutas superiores a 50 en varones y a 60 en mujeres indican tendencia a exagerar la presencia de patologías. (Martina, 2004, pag.1).

Existen cinco criterios importantes para interpretar los resultados de cada uno de los índices (ver anexo 2).

6.6.3.2. Cuestionario de ansiedad

Este cuestionario consta de 10 preguntas, cada ítem contiene cinco opciones de respuesta “nada/ muy poco/poco/bastante/ mucho” el cual debe elegir solo una opción por pregunta a una escala de 0-4, los resultados serán evaluados por medio del índice global de malestar psicológico; (Martina, 2004, pag.1)

Existen cinco criterios importantes para interpretar los resultados de cada uno de los índices (ver anexo 2).

6.7. Consideraciones éticas

La presente investigación no hará ningún tipo de discriminación empleados, será con total confidencialidad. Cada persona que va a participar en la investigación será informada de lo que se va a realizar y de los procesos que llevara a cabo dicha investigación.

Este documento se basará en tres principios muy importantes para que las personas colaboradoras para la investigación tengan la mayor en confianza posible:

El principio de Autonomía “se trata de dar valor a las opiniones y elecciones de las personas, al mismo tiempo que se evita obstruir sus acciones, al menos que estas sean perjudiciales para los otros” (Morales, Nava, Esquivel, Díaz, 2011, pág. 25).

El principio de beneficencia “Se trata del deber ético de buscar el bien para las personas participantes en una investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos de los cuales deriven posibles daños o lesiones” (Osorio, 2000, pag.256). Esta investigación busca medir el grado de riesgos psicosociales en relación con depresión y ansiedad en los que están expuestos los participantes y buscar la manera para ser minimizarlos; de manera que todos sean beneficiados.

El principio de justicia “para efectos de la bioética este principio exige que haya equidad en la distribución de los beneficios y los esfuerzos de la investigación” (Morales et al. 2011, pág. 26). Con esta investigación todos los participantes serán beneficiados por igual y sin discriminación alguna.

El principio de no mal eficiencia “El deber ético fundamental de no-causar-daño mediante los procedimientos de investigación” (Osorio, 2000, pag.258). Con este principio aseguramos a los participantes a que durante esta investigación no van a sufrir ningún daño, ni dolor.

7. Presentación y Análisis de Resultados

En este apartado se muestran los resultados obtenidos a lo largo de la investigación realizada en un centro educativo de secundaria en el cantón de San José.

Los datos recolectados facilitaron la elaboración de una caracterización socio demográfica de la población de estudio, además, se realizó una evaluación de las prevalencias de los factores psicosociales de riesgos laborales y la relación existente de los mismos con la ansiedad y depresión.

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 al sexo. según el cuadro 3.

Cuadro 3. Características sociodemográficas y laborales de la población participante

		Sexo			
		Mujer	%	Hombre	%
Sexo		48	75	16	25
Posición	Administrativo	20	39	1	1,6
	Docente	28	40,6	15	23,4
Nombramiento	Interino	24	37,5	5	7,8
	Propiedad	24	37,5	11	17,2
Estado Civil	Divorciado(a)	8	12,5	2	3,1
	Unión Libre	8	12,5	2	3,1
	Soltero(a)	13	20,3	2	3,1
	Casado(a)	18	28,1	10	15,6
Edad	20-39	16	25	4	6,2
	40-49	16	25	8	12,5
	50-69	12	18,7	3	4,6
	NR	4	6,2	1	1,5
Días Laborados	De lunes a sábado	4	6,2	3	4,6
	De lunes a viernes	41	64	16	25
	Feriados y fines de semana	1	1,5	0	0
	N/R	2	3,1	0	0
Posee otro Trabajo	Sí	6	9,3	7	10,9
	No	42	65,6	9	14
Antigüedad laboral con el MEP	0-4	8	12,5	2	3,1
	5-9	11	17	1	1,5
	10-14	6	9,3	3	4,6
	15-19	10	15,6	7	10,9
	20-24	7	10,9	1	1,5
	25-30	4	6,2	2	3,1
	NR	2	3,1	0	0
Horas laboradas por semana	26-39	1	1,5	1	1,5
	40	17	26,5	2	3,1
	41-50	13	20,3	6	9,3
	51-60	5	7,8	5	7,8
	61-90	3	4,6	0	0
	NR	10	15,6	2	3,1

La participación total fue de 64 individuos, un 75% mujeres y un 25% hombres, para una tasa de participación del 94%.

Según el nombramiento de los individuos obtuvimos que las mujeres con un 37,5% (24) son interinas y un 37,5% (24) en propiedad. Por otro lado, los hombres fue un 7,8% (5) en interinos y un 17, 2% (11) en propiedad.

En el estado civil las mujeres reportaron que son 12,5%(8) divorciadas, 12,5% (8) unión libre, 20,3% (13) solteras y un 28% (18) eran casadas. En hombres 3,1% (2) eran divorciados, 3,1% (2) en unión libre, 3,1% (2) solteros y un 15,6% (10) casados.

Con respecto a la edad, los rangos para las mujeres fueron de 20-39 años un 25% (16), de 40-49 un 25% (16) y de 50-69 un 18,7% (12). Por otro lado, la edad de los hombres estuvo en el rango de 20-39 se 6,2% (4), de 40-49 un 12,5% (8), de 50-69 un 4,6% (3). La mayoría de las mujeres se encuentran en el rango de edades 20-49, y en los hombres de 40-49.

En relación con los días laborados se dieron datos en donde la mayor prevalencia se da en mujeres que laboran de lunes a viernes con un 64%, un 6,2% labora de lunes a sábado y un 1,5% labora los fines de semana. En cuanto a los hombres la mayoría la mayor prevalencia es también de lunes a viernes con un 25%, un 4,6% de lunes a sábado y 0% labora los fines de semana.

Otro dato importante, es que si poseen otro trabajo o no. En mujeres la mayor prevalencia se obtuvo en que “no” con un 65,6%, y un 9,3% si posee otro trabajo, de igual forma en hombres la mayor parte un 14% no posee otro trabajo, y un 10,9% sí posee otro trabajo. En relación a la cantidad de hombres la prevalencia de los que sí poseen otro trabajo es algo alta, esto se puede relacionar a que el hombre es el que debe ayudar más con la economía del hogar y las mujeres dedican su tiempo libre al hogar y al cuidado de los hijos.

En cuanto a la antigüedad laboral con el MEP se establecieron rangos de años, en las mujeres de 0-4 se obtuvo un 12,5%, de 5-9 un 17%, de 10-14 un 9,3%, de 15-19 un 15,6%, de 20-24 un 10,9% y de 25-30 un 6,2%. En el género masculino se obtuvo de 0-4 se obtuvo un 3,1%, de 5-9 un 1,5%, de 10-14 un 4,6%, de 15-19 un 10,9%, de 20-24 un 1,5% y de 25-30 un 3,1%. Siendo de mayor prevalencia el

rango de 5-9 años con un 17% en mujeres y el rango de 15-19 años con un 10,9% en hombres.

Para las horas laboradas por semana hicieron rangos de horas, en el género femenino de 26-39 se obtuvo un 1,5%, de 40 un 26,5%, de 41-50 un 20,3%, de 51-60 un 4,6%, de 61-90 un 4,6%. En el género masculino de 26-39 se obtuvo un 1,5%, de 40 un 3,1%, de 41-50 un 9,3%, de 51-60 un 7,8%, de 61-90 un 0%.

Con base a estos resultados se presentarán las tareas realizadas por los encuestados esto dependiendo el puesto que tengan ya sea administrativo o docente.

Cuadro 4. Tareas reportadas que realizan el personal docente y administrativo.

Puesto	Tareas
Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento diario, mensual, trimestral y anual; • Rúbricas para trabajo cotidiano, tareas, tablas de especificaciones; • Exámenes, revisar exámenes y tareas, realizar informes de adecuación curricular; • Feria científica (revisión de proyectos), cuidado de comedor un día a la semana; • Material didáctico, material evaluativo, dar lecciones, tratar que me entiendan y entiendan. Terapeuta, psicóloga, abogada, cocinera, costurera. Actos cívicos, informes; adecuación, FEA; • Atención individual y en áreas emocionales sociales y educativas. • Procesos de orientación vocacional; • Actos cívicos, entrega de notas, reuniones con padres y madres de familia • Tutorías en proyectos de servicio comunal estudiantil. Feria Científica • Adecuaciones curriculares, expedientes, informes al hogar, • Planear actos cívicos, estrategias de evaluación. reposiciones de exámenes, • PIAD, PEI disciplina, acciones correctivas, revisar uniformes, desfile, comedor; • Profesora, amiga, coordinadora, enfermera, psicóloga entre otros
Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, planificar, supervisar labores de personal tanto académico como administrativo; • Redactar, digitar y elaborar hojas de clase, informes, cuidado de estudiantes, permisos, entre otros;

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar acciones en pro del alcance de objetivos institucionales. Además de padres, estudiantes y personal. Leer y contestar correspondencias, recursos de amparo denuncias entre otras; • Conserje, limpieza (de aulas, baños, patios, pasillos, mensajería interna y externa), cocinera, oficial de seguridad; • Programas de cómputo, control de asistencia, horas de clases, apoyo a auxiliares administrativos
--	--

Con base a los datos del Cuadro 4 se puede observar que el trabajo de un docente no es solo impartir lecciones sino dentro del mismo se realizan diversidad de tareas y atenciones hacia el estudiante, por el cual implica un mayor esfuerzo físico, psicológico y mental para los mismos.

Dentro de estas tareas, existen 3 de ellas muy relevantes y totalmente opuestas a impartir clases o a la preparación de las mismas, en el cual los docentes están totalmente involucrados en todo el proceso que conlleve realizarlas.

1. El FEA (Festival Estudiantil de las Artes): Involucra todas las actividades artísticas de los estudiantes. En ella hay etapa circuital, regional y nacional.
2. PIAD: Es una plataforma generada por el MEP, para enlazar, donde todas las Instituciones educativas públicas deben de insertar e incluir todos los rubros de evaluación, información personal y adecuación de cada estudiante, es la manera de centralizar toda la información en educación de cada estudiante e Institución educativa.
3. PEI: Programación Educativa Individual, la cual es para cada estudiante con adecuación significativa.

En el puesto de administrativos también realizan diversas tareas en el cual se requiere mucho esfuerzo físico, psicológico y mental para las personas.

7.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones de riesgos psicosociales laborales

A continuación, se realizará un análisis de las prevalencias de los factores psicosociales de riesgo laborales obtenidas en la evaluación aplicada a la población participante.

Estos datos son identificados según los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios utilizados (prevalencia de exposición), de los participantes que contestaron todas las preguntas realizadas.

Se presentarán gráficamente los resultados obtenidos según la contratación, el puesto y dependiendo el sexo. Posteriormente se realizará un análisis para el global de trabajadores.

7.2.1 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según la contratación

A continuación, se evaluarán los factores psicosociales de riesgo dependiendo el tipo de contratación.

Al realizar este análisis se observa que en los participantes con contratación en propiedad (Gráfico 2), 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 dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo de 51%, un 34% de riesgo medio y un 14% de riesgo alto. En inseguridad se obtuvo una prevalencia de alto riesgo de 89%, un 41% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo medio de 43%, un riesgo bajo de 31% y un alto riesgo de 26%. En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo de 77%, un 17% de riesgo medio y un 6% de riesgo bajo.

En los participantes con contratación en Interina (Gráfico 1), en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 55%, el 28% indica que es riesgo bajo y un 17% indica que es de riesgo medio. En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo de 38%, el 34% indica que es riesgo bajo y un 28% indica que es riesgo medio.

En la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es un riesgo bajo de 59%, un 24% indica que es riesgo alto y un 17% de riesgo medio. En inseguridad se obtuvo una prevalencia de alto riesgo de 86%, un 14% riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo de 69%, un riesgo medio de 24% y un alto riesgo con un 7%. En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo con un 83%, un 10% de riesgo medio y un 7% de riesgo bajo.

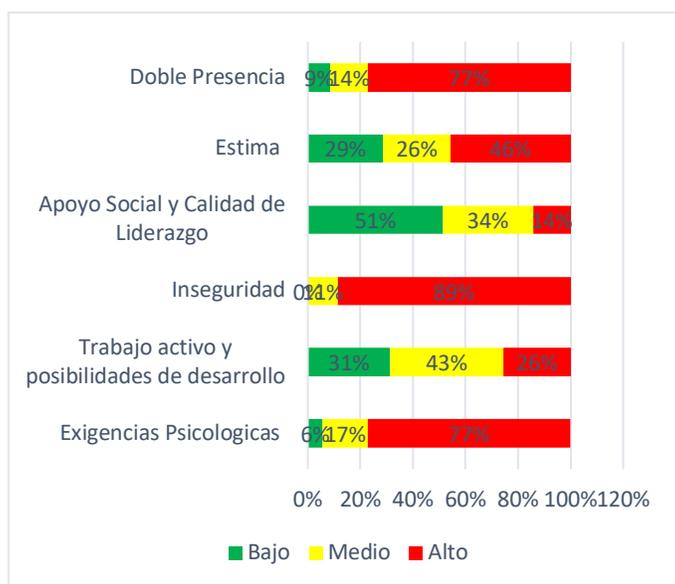


Gráfico 2. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con contratación Propiedad

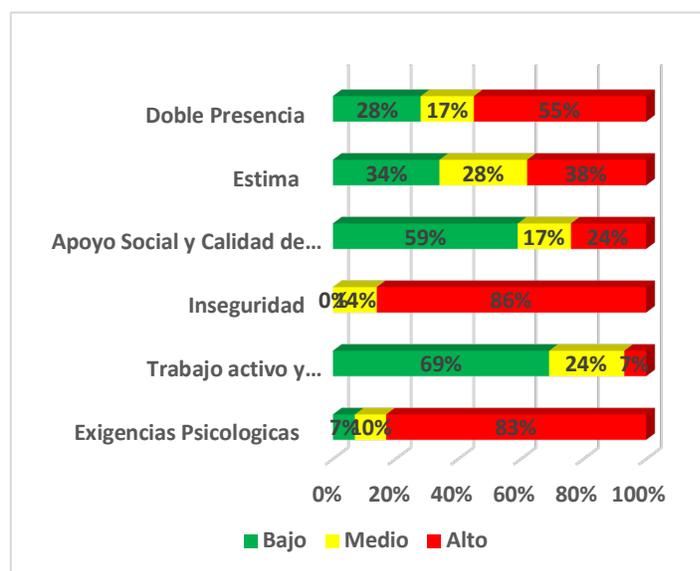


Gráfico 1. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con contratación en Interina

Se realizó una comparación en los resultados según la contratación (propiedad o interino). Donde se puede observar según los gráficos 1 y 2 que en

doble presencia la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia en las contrataciones con propiedad de 77%, mientras que en la interina es de 55%.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia en contrataciones con propiedad de un 46%, mientras que en la interina es de 38%. En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es de riesgo bajo, con mayor prevalencia en contrataciones interinas de 59%. mientras que en propiedad es de un 51%.

En inseguridad la prevalencia indica de alto riesgo, con mayor prevalencia en contrataciones con propiedad con un 89%. Mientras que en interinas es de un 86%.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo medio en contrataciones con propiedad con un 43% mientras que en contrataciones interinas indican que es de riesgo bajo con un 69%.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo, con mayor prevalencia en contrataciones interinas con un 83%. Mientras que en propiedad es de 77%.

7.2.2 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el puesto (docente vs administrativo)

A continuación, se evaluará de los factores psicosociales de riesgo dependiendo el puesto en el que se desempeña.

Se observa que en los participantes con puestos administrativos (grafico 4), en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo con un 71%, con una igual en prevalencia de 14% para riesgo medio y riesgo bajo. En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 43%, el 38% indica que es riesgo bajo y un 19% indica que es riesgo medio.

En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 57%, un 29% de riesgo alto y un 14% de riesgo medio. En inseguridad la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 90%, un 40% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 62%, un 24% de riesgo medio y 14% de alto riesgo.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo de 62%, y una igualdad de 19% en riesgo medio y riesgo bajo.

Se observa que en los participantes con puestos en docencia (grafico 3), en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 65%, un 19% de riesgo bajo y un 16% de riesgo medio.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 42%, un 30% indica que es riesgo medio y un 28% indica que es riesgo bajo.

En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 54%, un 33% de riesgo medio y un 14% de riesgo alto. En inseguridad la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 86%, un 14% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 42%, un 40% de riesgo medio y 19% de alto riesgo.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo de 88%, y una igualdad de 12% en riesgo medio y riesgo bajo.

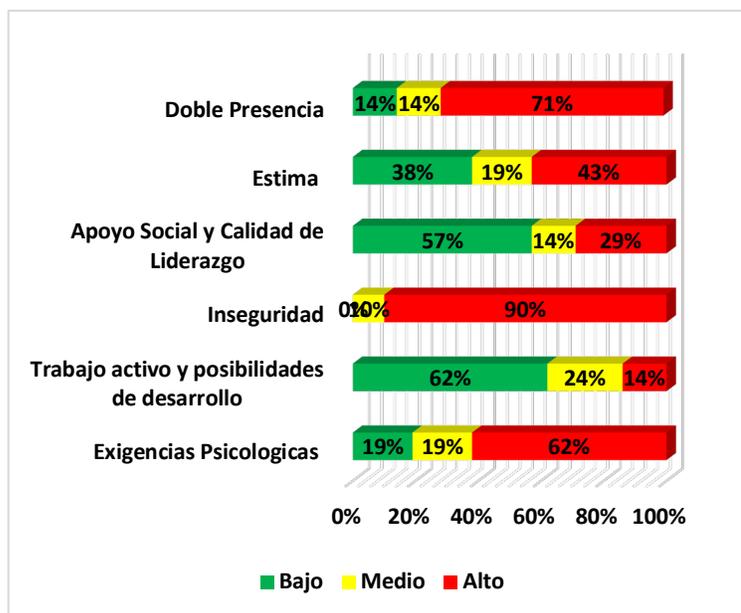


Gráfico 4. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con puesto Administrativo.

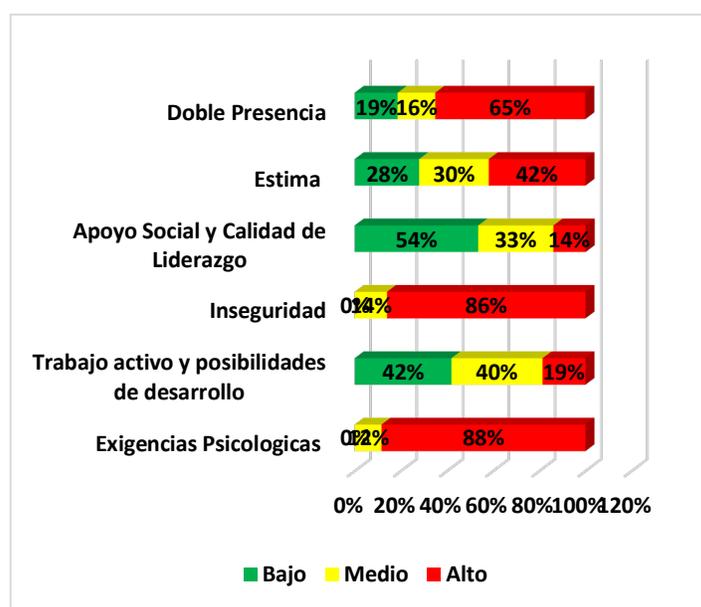


Gráfico 3. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal con puesto en Docencia

Se realizó una comparación en los resultados según los puestos en que desempeñan los participantes (administrativos o docentes). Donde se puede observar según los gráficos 3 y 4, que en doble presencia la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia los puestos administrativos de 71%, mientras que en puestos de docencia es de 65%.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia en puestos administrativos de un 43%, mientras que en puestos de docencia es de 42%. En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es de riesgo bajo, con mayor prevalencia en puestos administrativos de 57%. mientras que en puestos de docencia es de un 54%.

En inseguridad la prevalencia indica de alto riesgo, con mayor prevalencia en puestos administrativos con un 90%. Mientras que en puestos de docencia es de un 86%.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo, con mayor prevalencia en puestos administrativos con un 62%. Mientras que en puestos de docencia es de un 42%.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo, con mayor prevalencia puestos de docencia con un 88%. Mientras que en puestos administrativos es de un 62%.

7.2.3 Condiciones de trabajo: Dimensiones psicosociales, según el Sexo

Se evaluará de los factores psicosociales de riesgo laborales dependiendo el sexo de los participantes.

Se observa que en los participantes hombres (grafico 6), en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo con un 44%, un 31% de riesgo bajo y un 25% de riesgo medio. En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 38% y con un 31% de igual en riesgo medio y bajo.

En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es un riesgo bajo de 69%, un 19% de riesgo medio y un 13% de riesgo bajo. En inseguridad la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 81%, un 19% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 56%, un 31% de riesgo medio y 13% de alto riesgo.

En exigencias psicológicos la prevalencia indica que es un alto riesgo de 88%, un 3% de riesgo medio y un 0% de riesgo bajo.

Se observa que en los participantes de sexo femenino (grafico 5), en la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 75%, con 13% de igual en riesgo medio y riesgo bajo.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 44%, un 31% indica que es riesgo bajo y un 25% indica que es riesgo medio.

En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 50%, un 29% de riesgo medio y un 21% de riesgo alto. En inseguridad la prevalencia indica que es de alto riesgo con un 90%, un 10% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 46%, un 35% de riesgo medio y 19% de alto riesgo.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo de 77%, un 15% de riesgo medio y un 8% de riesgo bajo.

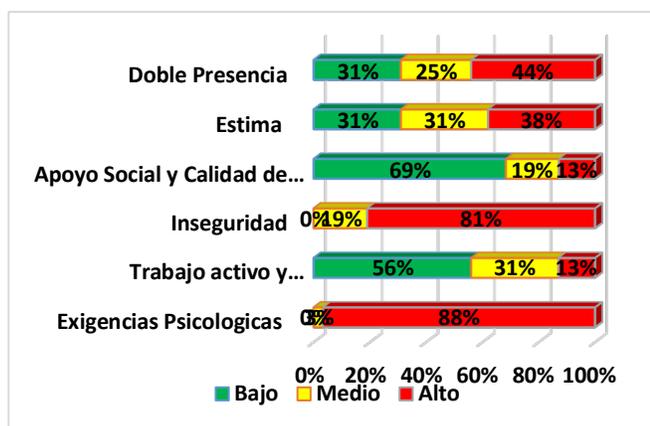


Gráfico 6. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal sexo Hombre

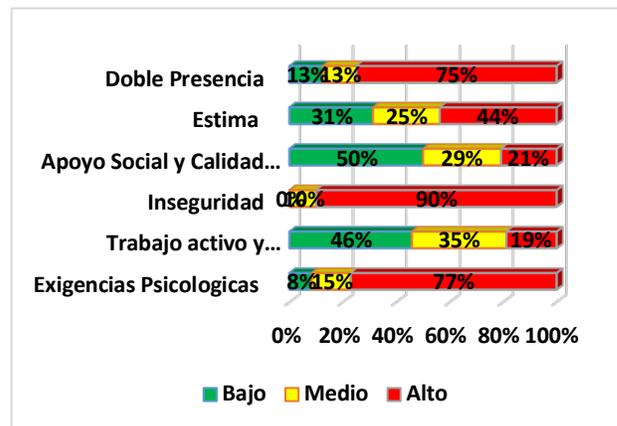


Gráfico 5. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal sexo Mujer

Se realizó una comparación en los resultados según el sexo de los participantes. Donde se puede observar según los gráficos 5 y 6, que en doble presencia la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia mujeres con un 75%, mientras que en los hombres es de 44%.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia en mujeres con un 44%, mientras que en los hombres es de 38%. En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es de riesgo bajo, con mayor prevalencia en hombres con un 69%. mientras que en mujeres es de un 50%.

En inseguridad la prevalencia indica de alto riesgo, con mayor prevalencia en mujeres con un 90%. Mientras que en hombres es de un 81%.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo, con mayor prevalencia en hombres con un 56%. Mientras que en mujeres es de un 46%.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo, con mayor prevalencia hombres con un 88%. Mientras que en mujeres es de un 77%.

7.2.4 Condiciones de trabajo: Factores de riesgo psicosocial laborales en general

Al realizar este análisis se observa que en los participantes en general (Gráfico 7), en exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo con un 82,3%, un 11,3% de riesgo medio y un 6,5% de riesgo bajo.

En cuanto el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 50%, un 37% de riesgo medio y un alto riesgo de 12,9%.

De igual forma en la inseguridad se obtuvo una prevalencia de alto riesgo de 87,5%, un 2,5% de riesgo medio y un 0% indica que es riesgo bajo.

En la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo con un 54,7%, un 29,7% de riesgo medio y un 15,6% de riesgo alto.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo de 40,3%, el 32% indica que es riesgo bajo y un 27,4% indica que es riesgo medio.

En la doble presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 82,3%, el 11,3% indica que es riesgo medio y un 6,5% indica que es de riesgo bajo.

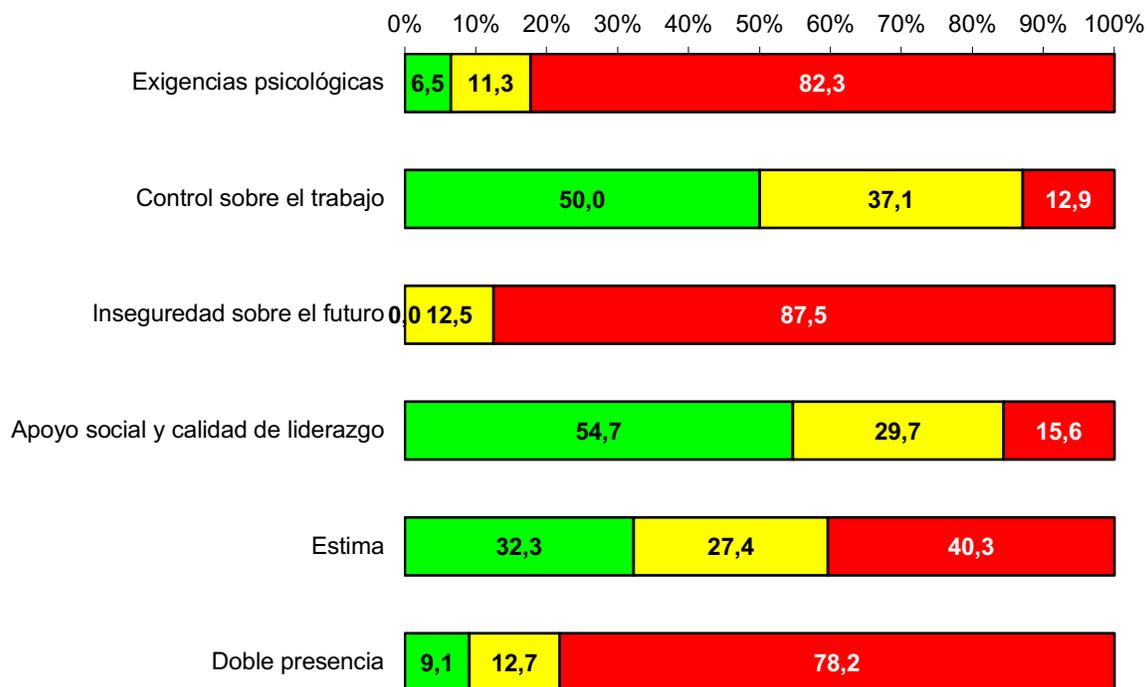


Gráfico 7. Prevalencias de riesgos psicológicos en personal docente y administrativo, 2019.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio se puede estimar que en los docentes y administrativos del centro educativo ubicado en San José se presentan que, de las seis dimensiones, cuatro de las mismas tienen una prevalencia alta, y dos tienen una prevalencia de bajo riesgo.

7.3 Discusión

Con respecto a las exigencias psicológicas se encontró que el 82% de los participantes tienen una prevalencia de alto riesgo, el cual es muy similar en el estudio de cinco centros educativos en cañas de docentes que imparten Undécimo año realizado por López y Campos (2018), el cual se encontró una prevalencia global de alto riesgo de un 92% de los cinco centros educativos estudiados, en un estudio de docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael

de Guatuso realizado por Fernández (2019), encontró una prevalencia de alto riesgo en los Directores de un 84% y una prevalencia de 76% en docentes de igual forma de alto riesgo. Y en un 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 elaborado por Rodríguez (2017) se encontró que la dimensión de exigencias psicológicas tuvo una mayor prevalencia de alto riesgo con un 60% en la población A un 76% en la población B.

En relación al control sobre el trabajo en este estudio se obtuvo una prevalencia favorable o de riesgo bajo de un 50%, en el estudio de López y Campos (2018) de igual forma obtuvieron una prevalencia de riesgo bajo con un 75%, de igual forma en el estudio de Rodríguez (2017) se obtuvo una prevalencia favorable con un 56% en el Colegio A y un 44% en el Colegio B, mientras que en el estudio de Fernández (2019) encontró una prevalencia de riesgo medio con un 48% en los Directores y un 44% en los docentes.

En cuanto a la Inseguridad en este estudio se obtuvo un 87,5% de alto riesgo, en el estudio de (López y Campos,2018) de igual forma obtuvieron una prevalencia de alto riesgo con un 72,5%. En el estudio de Fernández (2019) obtuvo en los Directores una prevalencia de alto riesgo con un 84% y en los docentes encontró una prevalencia de un 76% de alto riesgo. Y en el estudio de Rodríguez (2017) la inseguridad obtuvo una mayor prevalencia de alto riesgo con un 72% en la población A un 84% en la población B.

En la dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo en este estudio se obtuvo una prevalencia de bajo riesgo con un 54,7%, de igual forma en el estudio de Rodríguez (2017) se obtuvo una prevalencia de bajo riesgo con un 48% en el Colegio A y un 40% en el Colegio B, mientras que en el estudio de López y Campos se obtuvo una prevalencia de alto riesgo de un 45% y en el estudio de Fernández obtuvo una prevalencia de riesgo medio de 40% en Directores y 48% de riesgo medio en docentes.

En cuanto a la Estima en este estudio se obtuvo un 40,3% de alto riesgo, en el estudio de (López y Campos,2018) obtuvieron una prevalencia de riesgo bajo con un 50% y en el estudio de (Fernández,2019) obtuvo en los Directores una prevalencia de alto riesgo con un 44% y en los docentes encontró una prevalencia de un 76% de alto riesgo. Y en el estudio de Rodríguez (2017) también se obtuvo una prevalencia de alto riesgo con un 44% en el Colegio A y un 64% en el Colegio B.

En relación a la Doble Presencia en este estudio se obtuvo un 78,2% de alto riesgo, en el estudio de López y Campos (2018) de igual forma obtuvieron una prevalencia riesgo alto, pero de un 80% y en el estudio de Fernández (2019) obtuvo en los Directores una prevalencia de alto riesgo con un 76% y en los docentes encontró una prevalencia de un 96% de alto riesgo. Y en el estudio de Rodríguez (2017) también se obtuvo una mayor prevalencia de alto riesgo con un 56 % en la población A y un 60% en la población B.

Con base en esta discusión podemos demostrar que en los Centros Educativos los colaboradores se ven expuestos a porcentajes muy alto en exigencias psicológicas, inseguridad y la doble presencia, ya que en la comparación de los resultados de estos tres estudios estas tres dimensiones dieron de alto riesgo con porcentajes similares.

En cuanto a las exigencias psicológica estos tienen relación a la cantidad de trabajo, el tiempo para realizarlo, problemas en el trabajo, la distribución del trabajo o que el trabajo requiere que esconda sus emociones.

En la parte de inseguridad puede darse por que las personas piensan en lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado, el que cambien tareas contra su voluntad este se puede dar por el avance tecnológico que se está viviendo, que le reduzcan el salario que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas entradas y salida) contra su voluntad.

En cuanto a la Doble Presencia se da porque la mayoría de las personas que laboran en centros educativos tienen familia y tienen que estar pendientes de los hijos y todo lo relacionado al cuidado de los mismos.

7.4 Ansiedad y depresión

El Índice Global para las variables de depresión y ansiedad fue de 40, un número bastante aceptable y que lo categoriza en el punto medio bajo, según Derogatis (1977) los índices mayores a 60 son aquellos en donde hay que poner mucha atención.

De hecho, el Índice Global está conformado por la sumatoria de los índices de depresión y ansiedad, los valores de éstos fueron de 1,4 y 1,8 respectivamente lo que los cataloga como índices bajos. Nosotras atribuimos el Índice de Ansiedad más alto a los acontecimientos económicos que está atravesando el país, y lo que podría verse reflejado en un futuro bastante incierto tanto para el personal con propiedad como interino. Cuando realizamos el levantamiento de la información (tercera semana de julio), estábamos bajo la sombra que el personal del colegio podría sumarse a la huelga convocada por los sindicatos de la educación secundaria.

Otro factor que atribuimos a que los índices de depresión y ansiedad no sean tan altos, se debe a que el Colegio tiene una nueva persona en la dirección, fueron muchas las personas trabajadoras (tanto docentes como administrativas) que nos hicieron saber eso. Tal y como lo resume una docente “si este estudio se hubiera hecho el año pasado, el resultado sería que todo el personal está en depresión y ansioso” y continúa diciendo “gracias a la Divina Providencia, contamos con una nueva persona líder, ella es honesta, trabajadora, no le importa agarrar una escoba para apoyar en la limpieza, y sobre todo nos trata con respeto y valora nuestro trabajo”. Todo parece indicar que una buena persona líder crea un excelente ambiente de trabajo.

Influencia de factores sociodemográficos y laborales en la exposición a riesgos psicosociales laborales

Para analizar un poco más qué variables sociodemográficas estarían influenciando la percepción de los riesgos psicosociales laborales en el cuerpo docente y administrativo se construyeron modelos de regresiones múltiples a través del método de mínimos cuadrados (*Least Square* en inglés). Las variables sociodemográficas que se usaron para correr los análisis estadísticos fueron las que se presentan el Cuadro 3.

Los resultados revelan que la percepción de exposición a Exigencias Psicológicas tiende a reducirse a mayor edad ($\beta = -0,0128$; $p < 0,10$), esto nos podría estar indicando que aquellas personas docentes más jóvenes constituyen el grupo social en una situación de vulnerabilidad a este factor. Con respecto a la dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, la variable sociodemográfica que más se asoció fue de estado civil, en donde las personas que reportaron estar casadas o en unión libre ($\beta = 0,2747$; $p < 0,05$; $\beta = 0,2506$; $p < 0,05$) presentaban las más altas prevalencias en esa dimensión. Esto se puede deber a que, una vez formalizada la relación de pareja, y si hay descendientes de por medio, las personas el tiempo extra meramente necesario para capacitaciones extra laborales. Una forma de llegarle a este grupo de docentes es programar estas actividades en horario laboral y que no represente desplazarse demasiado de su hogar y/o el Colegio.

8. Protocolo de intervención propuesto

Cuadro 5 Protocolo de Intervención de los Factores de riesgos psicosociales Laborales en personal docente y administrativo de un colegio ubicado en San José, Costa Rica.

Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p>Exigencias Psicológicas</p> <p>Un 82,3% del personal Docente y administrativo se encuentran en un nivel de exposición psicosocial desfavorable, y el 11,3% se encuentran en un nivel de exposición psicosocial de riesgo medio.</p>	<p>¿Tiene que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</p> <p>¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?</p> <p>¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?</p> <p>¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?</p>	<p>-La población participante tiene mucho trabajo por cumplir y poco tiempo para desarrollarlos.</p> <p>-La distribución de las tareas provocan acumulación de trabajos y mayor tiempo de dedicación para desarrollarlas.</p> <p>-La población estudiantil necesita de mucha atención tanto de la parte de educación como de la parte emocional, el cual puede ocasionar sentimientos y emociones en los docentes y administrativos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar programas que incluyan técnicas que ayuden a adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación de tareas. 2. Proporcionar pausas adecuadas que permitan la recuperación efectiva del trabajador tanto a nivel físico como psicológico. 3. Capacitar al personal, sobre el saber escuchar a la población estudiantil y ayudarlos con los problemas personal de ellos sin versen afectados emocionalmente. 4. Desarrollar un análisis de puestos de trabajo para evaluar la carga y demanda de trabajo, según la necesidad del centro educativo.
<p>Inseguridad</p> <p>Se obtuvo que el 87,5% de la población se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de alto riesgo, y el 2,5% se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de riesgo medio.</p>	<p>¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?</p> <p>¿Qué le cambien tareas contra su voluntad?</p> <p>Que le varíen el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que se lo paguen en especies)</p> <p>Que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas entradas y salida) contra su voluntad</p>	<p>-La preocupación de recorte d personal, más que todo los de contratación Interina.</p> <p>-Preocupación por el cambio de Tecnologías en el ámbito laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar el desarrollo de carrera profesional, mediante capacitaciones, orientaciones a su área profesional, para que se mantengan actualizados a la normativa vigente. 2. Capacitación en el uso de la Tecnología utilizada en la Institución. 3. Realizar reuniones con todo el personal para la toma de decisiones en cuestión de cambios de tareas, horarios, entre otros.

<p>Estima</p> <p>Se obtuvo que el 40,3% de la población se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de alto riesgo, y el 32% se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de riesgo medio.</p>	<p>¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece? ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario? ¿En su trabajo le tratan injustamente? ¿Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?</p>	<p>-Se carece de motivación hacia los participantes para el cumplimiento de los objetivos.</p>	<p>1. Aplicar un instrumento para realizar una evaluación en el clima Organizacional. 2. Crear una política de motivación laboral que genere un buen ambiente de trabajo procurando buenas condiciones laborales</p>
<p>Doble presencia</p> <p>Se obtuvo que el 82,3% de la población se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de alto riesgo y el 11,3% se encuentra en un nivel de exposición psicosocial de riesgo medio.</p>	<p>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted? Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer? Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares? ¿Hay momentos en los que necesita estar en la empresa y en casa a la vez?</p>	<p>-Muchas mujeres y hombres además de ser la fuente principal económica del hogar deben de organizar gran parte del trabajo del hogar y cuidado de los hijos.</p>	<p>-Implementar charlas con la población trabajadora en general, para que puedan aprender a desarrollar estrategias para obtener un mayor equilibrio entre las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado.</p>

9. Conclusiones

Las prevalencias más altas de exposición a factores de riesgos psicosociales laborales se presentaron en las dimensiones (Exigencias Psicológicas, Inseguridad, Estima y Doble Presencia). En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo con un 82,3%. De igual forma en la Inseguridad se obtuvo una prevalencia de alto riesgo de 87,5%. En Estima la prevalencia indica que es de alto riesgo de 40,3%. En la Doble Presencia la prevalencia indica que es un alto riesgo de 82,3%.

Las prevalencias de riesgo bajo fueron el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, con una prevalencia de bajo riesgo de un 50%. En la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo, la mayor prevalencia fue de bajo riesgo con un 54,7%:

El Índice Global resultó en 40 puntos, lo que indica que el personal no se encuentra en riesgo de desarrollar depresión ni ansiedad.

De igual forma podemos concluir según a esta investigación que la población Docente y Administrativa de dicho Colegio ubicado en San José están expuestos a Riesgos Psicosociales Laborales, detallado anteriormente, pero estos no tienen relación a la Ansiedad y Depresión.

10. Recomendaciones

Recomendamos a las autoridades del centro educativo a acercarse al Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Educación para socializar y evaluar los resultados de este estudio e implementar las medidas aquí recomendadas.

11. Bibliografía

Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, D., Jarque y Berr (2002). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención

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, R. (2011). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del Trabajo. Editorial: Club Universitario. Recuperado de <https://books.google.co.cr/books?id=AkPuDQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Fernández, V. (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. Tesis de Licenciatura Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional-Sede Guanacaste.

López, M. y Campos, M. (2018). Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a quinto año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, Costa Rica. Tesis de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional-Sede Guanacaste.

Martina, M. (1999/2004). El inventario de síntomas SCL-90-R de L.Derogatis. El SCL-90-R. Adaptación UBA.CONICET

Molina L, Arranz M. (2010). Depresión. Editorial: Amat S:L. Barcelona.

Moncada, S (2016). Factores psicosociales, organización del trabajo y salud. Recuperado de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/psi1.pdf>

Morales, J., Nava, G., Esquivel, J. y Díaz, L. (2011). Principios de Ética, Bioética y conocimiento del hombre. México.

Muñoz, J. (2014). Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de Educación Secundaria. Málaga, España.

Naghi, M. (2005). Metodología de la Investigación. México: Limusa. Segunda Edición.

OIT. (2019). Safety and health at work. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm> [Accesado Nov 2019].

Opazo, P. (2019). Síndrome de burnout es reconocido oficialmente por la OMS.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud Mental: un estado de bienestar. Recuperado de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

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

OMS. (2019). Mental health at work. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/ [Accesado Nov 2019].

Osorio J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. Buenos Aires.

Ospino J. (2004). Metodología de la Investigación en ciencias de la Salud. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Rodríguez, A. (2017). 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. Tesis de Licenciatura en Docencia, Universidad de San José, Sede San Carlos, Costa Rica.

The Lancet Commission on global mental health and sustainable development. (2018). Evidence for action on mental health and global development. Available: https://globalmentalhealthcommission.org/wp-content/uploads/2018/10/Lancet-Commission_policy-brief_MHIN2.pdf. [Accesado Nov 2019].

Uribe, J. (1997). *Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. México. Editorial. El Manual Moderno.

Vigo, D., Thornicroft, G. y Atun, R. (2016). Estimating the true global burden of mental illness. *Lancet Psychiatry* 3:171–8.

12. Apéndices.

13. Anexos.

Anexo 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

1. Usted es: Hombre: _____ Mujer: _____
2. ¿Qué edad tiene usted en años cumplidos?: _____
3. Estado civil: Casada (), Divorciada (), Soltera (), Unión libre ()
4. Indique con una X su departamento en la actualidad:
 Docente Administrativo
5. ¿Cuántos años tiene de laborar en su departamento actual? _____
6. Indique su antigüedad laboral como trabajador/a del Ministerio de Educación Pública: _____
7. ¿Qué tipo de tareas realiza en su departamento actual?

8. Indique con una X su nombramiento como trabajador del Estado:
 Interino Propiedad
9. Indique la cantidad de horas que trabaja por semana con el Ministerio de Educación Pública, incluyendo si lleva trabajo a su casa: _____
10. 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

Todos los días

Solo días feriados y fines de semana

11. Indique con una X si posee otro trabajo, aparte con el Ministerio de Educación
Pública: SI NO

12. 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 realiza 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 tarea	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

Comentarios Adicionales

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
15	Sentirme con muy pocas energías	0	1	2	3	4
16	Llorar por cualquier cosa	0	1	2	3	4
17	Sentirme atrapada/o u encerrado/a.	0	1	2	3	4

18	Sentirme culpable por cosas que ocurren.	0	1	2	3	4
19	Sentirme solo/a	0	1	2	3	4
20	Sentirme triste	0	1	2	3	4
21	Perder las esperanzas en el futuro	0	1	2	3	4
22	Sentir que todo me cuesta mucho esfuerzo	0	1	2	3	4
23	Sentirme un/a inútil	0	1	2	3	4

Anexo 2. Criterios para interpretación de resultados Ansiedad y Depresión

El Inventario se evalúa e interpreta de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1) Se calculan las puntuaciones directas o brutas para cada una de las nueve dimensiones y los tres índices.
- 2) Sumar los valores asignados a cada ítem y dividir ese total por el número de ítems respondidos.
- 3) Se convierten esas puntuaciones directas en puntuaciones T (Media = 50 y D.T. = 10). También se puede trabajar con percentiles.
- 4) Se considera indicativa de una persona EN RIESGO toda puntuación T superior a 63.
- 5) Indica presencia de patología severa toda puntuación igual o superior a T 75. (percentil 98)

Fuente: Martina (2004)

Resumen

Titulo:

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.

Autor:

Kattia Pérez Baltodano

Solange Rodríguez Badilla

Palabras claves:

Factores psicosociales laborales, Docentes secundaria, personal administrativo, ansiedad, depresión.

Resumen:

El siguiente documento consiste en una investigación que se realizó con el personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria ubicado en San José, Costa Rica.

Actualmente, la mayoría de los trabajadores se enfrentan a una serie de factores Psicosociales laborales debido a la serie de riesgos laborales y peligros que se encuentran las diferentes tareas que realizan.

Por lo tanto, en esta investigación evaluó la exposición a los riesgos psicosociales y su relación con ansiedad y la depresión en el personal docente y administrativo. Este estudio es descriptivo, observacional, explicativo, con un enfoque cuantitativo. La población participante fue un total de 68 personas, con una tasa de respuesta del 94%.

Entre los resultados más relevantes se encuentra que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales laborales corresponden a la dimensión de exigencias psicológicas (82,3%), inseguridad del trabajo (87,5%), doble presencia y estima (82,3%).

El Índice Global de la herramienta SCL-R-90 (Derogatis,1994) para las variables de depresión y ansiedad arrojó un resultado de 40, lo que indica que esta población no presenta síntomas de depresión ni ansiedad alarmantes.

A partir de los principales hallazgos de este estudio se concluye que, la población participante está expuestos a Riesgos Psicosociales Laborales, sin embargo, no hay una asociación estadísticamente hablando entre esos factores y la depresión y ansiedad.

Anexo IV
CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN
UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
(Trabajo colectivo)

Este anexo debe incluirse en el documento impreso que se entrega en la Biblioteca

Ciudad y Fecha. Cañas, 13/12/2029

Señores
 Vicerrectoría de Investigación Transferencia
 Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales.

Nombre completo de sustentantes	Número de identificación
Kattia Lisbeth Pérez Balthodano	503130878
Solange Melissa Rodríguez Badilla	503920942

Nosotros en calidad de autores del trabajo de graduación titulado:

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

El cual se presenta bajo la modalidad de:

Seminario de Graduación

Proyecto de Graduación

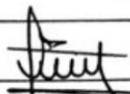
Tesis de Graduación

Autorizamos a la Universidad Técnica Nacional para que nuestro trabajo sea manejado bajo los siguientes parámetros:

Ver CAPÍTULO V, DISPOSICIONES, FINALES. Artículo 4. RTFG.	
Conservación y disseminación en las bibliotecas de la Universidad	X
Almacenado en el Repositorio institucional.	X
Divulgado en el Repositorio institucional.	X
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	X
Consulta electrónica con texto protegido	X
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conocedores de que las autorizaciones no reprimen mis derechos patrimoniales como autor del trabajo, insto a la Universidad Técnica Nacional a que respete y haga respetar mis derechos de propiedad intelectual.

Nombre completo de estudiante	Número de identificación	Firma
Kattia Pérez Buitrago	503230878	
Solange Rodríguez Badilla	503920942	

Fecha: 13/12/19