

**DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCION DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA
PEDRO VICENTE ABADIA DEL MUNICIPIO DE GUACARI VALLE DEL
CAUCA EN EL AÑO 2019.**

MARIA ELENA HERNANDEZ SEDAS

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE
FACULTAD DE INGENIERIAS
ESPECIALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
TULUA, VALLE
2019**

**DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCION DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA
PEDRO VICENTE ABADIA DEL MUNICIPIO DE GUACARI VALLE
COLOMBIA EN EL AÑO 2019**

MARIA ELENA HERNANDEZ SEDAS

**Trabajo de grado para optar al título de especialista de seguridad y salud
en el trabajo**

Directora

Dra. Carolina Tabares Pérez

Docente UCEVA

Psicóloga- UAN

Esp. Seguridad y salud en el Trabajo - UCEVA

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE
FACULTAD DE INGENIERIAS
ESPECIALIZACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
TULUA, VALLE
2019**

NOTA DE ACEPTACION

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Tuluá, diciembre de 2019

AGRADECIMIENTOS

Mi principal agradecimiento va dirigido a Dios, por ser el que ha guiado mi camino, concediéndome fortaleza para afrontar con amor y dedicación este logro tan anhelado. A mi directora de trabajo de grado, la Psicóloga **Carolina Tabares Pérez**, por haberme brindando su conocimiento y asesoría de manera incondicional en el desarrollo y culminación del presente trabajo. Agradecer infinitamente al Licenciado **German Cobo Mejía** por su conocimiento concedido que apporto de manera significativa, principalmente en la asignatura de trabajo de grado, que fue la base fundamental para la elaboración de este proyecto, a la **UCEVA** por haber abierto sus puertas para que pudiera prepararme. De igual manera quiero agradecer a la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía por haberme permitido realizar la investigación en las instalaciones de este centro educativo, y a su equipo de directivos, a la **Magister Alba Ruth Martínez**, quien era la rectora y me abrió sus puertas inicialmente, a la Rectora actual **Especialista María Del Socorro Soto**, a los coordinadores **Héctor Raúl Domínguez y Tatiana María Sánchez Vásquez**, por su acompañamiento y apoyo en cada una de las actividades propuestas y a todos los docentes quienes accedieron a la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial, ya que sin estos no hubiese sido posible obtener los datos necesarios para mi trabajo de grado.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de esta especialización, por darme la fortaleza en los momentos de debilidad, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y haber puesto en mi camino aquellas personas que alguna u otra manera han sido un soporte y compañía durante todo mi proceso de aprendizaje.

A mi madre **ANA BELICA SEDAS MUÑOZ**, quien me dio la vida y ha sido apoyo incondicional siempre en todos mis procesos, a mi hijo **JULIO CESAR CARDENAS HERNANDEZ** y a su novia **DAYANA BEJARANO VASQUEZ** quienes acompañaron mis desvelos con sus aportes, a mi hermana **MARIA CRISTINA HERNANDEZ SEDAS**, su esposo **FERNANDO MURILLO RANGEL** y a mis sobrinos **JULIANA, MARÍA JOSÉ** y especialmente a **VICTOR MANUEL**, quien dedico muchas horas de su tiempo a orientarme en la realización de este trabajo; ellos son mi amada familia, los que me brindaron todo su apoyo emocional para poder culminar esta nueva etapa en mi vida.

A una persona que, aunque hoy no está en este mundo terrenal, permanecerá por siempre en mi corazón, ya que me alentó con sus sabios consejos y fue mi ejemplo de perseverancia **Dr. OSCAR FABIAN ARAMBURO MAGON**.

A mis profesores por su gran apoyo, motivación y transferencia de conocimiento, sabiduría y valores indispensables en mi formación, que hoy me permite acceder al título como **Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Y a cada una de las personas que, aunque aquí no nombre hicieron parte fundamental en este nuevo escalón.

María Elena Hernández Sedas

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
1 INTRODUCCION.....	16
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1 ANTECEDENTES.....	17
2.1.1 Nivel Nacional.....	20
2.1.2 Nivel Departamental	21
2.2 Descripción del problema.	22
2.3 Formulación de la Pregunta de investigación.....	24
3 JUSTIFICACIÓN.....	25
4 OBJETIVOS	26
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	26
4.2 OBJETIVOS GENERALES.....	26
5 MARCO REFERENCIAL.	27
5.1 Marco teórico.....	27
5.1.1 Factores de riesgo psicosocial.....	27
5.1.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	30
5.1.3 Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.....	31
5.1.4 Factores intralaborales.	32
Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	33
Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la siguiente tabla	34
Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	40
5.1.5 Factores extralaborales	40
Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	40
Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	42
5.1.6 Factores individuales	42
Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	43
5.1.7 La psicología en la seguridad y salud en el trabajo.....	44
5.1.8 Actividades laborales del psicólogo ocupacional	46
5.1.9 Factores de Riesgos Psicosociales en docentes.	47
5.2 Marco Conceptual.....	51

5.3	Marco Legal.....	55
5.4	Marco contextual.....	57
5.5	Estado Del Arte	60
5.5.1	Diseño De Un Plan De Intervención De Factores De Riesgo Psicosocial En Docentes De Primera Infancia En La Ciudad De San José Del Guaviare 2018 60	
5.5.2	Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales	61
5.5.3	Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	64
5.5.4	Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital.....	68
5.5.5	Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios	70
5.5.6	Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria.....	71
5.5.7	Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente	72
6	METODOLOGIA.....	75
6.1.1	POBLACION.....	76
6.1.2	INSTRUMENTO	76
6.1.3	CRITERIOS DE INCLUSION.....	76
6.1.4	CRITERIOS DE EXCLUSION.....	76
6.1.5	CONSIDERACIONES ETICAS	76
6.2	FASES PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION.....	77
7	RESULTADOS	82
7.1	RESULTADOS PRIMER Y SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO.....	82
7.2	INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL.....	86
7.2.1	DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.....	86
7.2.2	DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO.....	87
7.2.3	DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO.....	88
7.2.4	DOMINIO RECOMPENSAS	89
7.3	INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL.....	90
7.4	GRAFICA NIVEL TOTAL DE ESTRÉS	92
8	PLAN DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ..	93
9	CONCLUSIONES.....	97
10	RECOMENDACIONES.....	100
11	BIBLIOGRAFIA.....	102

TABLA DE DIAGRAMAS

Diagrama 1. Mapa de riesgos	23
Diagrama 2. Modelo demanda – Control.....	29
Diagrama 3. Estrategias de afrontamiento	53
Diagrama 4. Ciclo PHVA.....	54
Diagrama 5. Diagrama Circular Residencia Del Docente	58
Diagrama 6. Organigrama I.E Pedro Vicente Abadía.	59
Diagrama 7. Proceso de calificación de cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	79
Diagrama 8. Proceso de calificación de cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	80
Diagrama 9. Población por genero.....	82
Diagrama 10. Rango de edad	82
Diagrama 11. Estado civil.....	83
Diagrama 12. Nivel de estudio	83
Diagrama 13. Lugar de residencia	84
Diagrama 14. Estrato social	84
Diagrama 15. Tipo de vivienda.....	85
Diagrama 16. Personas a cargo.....	85
Diagrama 17. Total, de los factores de riesgo intralaboral.....	86
Diagrama 18. Dominio total de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	86
Diagrama 19. Dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	87
Diagrama 20. Dominio total control sobre el trabajo	87
Diagrama 21. Dimensiones de control sobre el trabajo	88
Diagrama 22. Dominio demandas del trabajo	88
Diagrama 23. Dimensiones demandas del trabajo	89
Diagrama 24. Dominio recompensas	89
Diagrama 25. Dimensiones recompensas.....	90
Diagrama 26. Total, de los factores de riesgo extralaboral.....	90
Diagrama 27. Dimensiones extralaborales	91
Diagrama 28. Nivel total de estrés	92
Diagrama 29. Nivel de estrés por género	92

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.....	33
Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.....	34
Tabla 3. Dimensiones extralaborales.....	40
Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.....	41
Tabla 5. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.....	42
Tabla 6. Marco Legal.....	55
Tabla 7. Tipo de investigación	75
Tabla 8. Plan de intervención.	93

GLOSARIO

Afrontamiento: se define como el conjunto de respuestas ante una situación estresante ejecutadas para reducir de algún modo las cualidades aversivas de tal situación. Es decir, se entiende como un proceso que incluye los distintos intentos de una persona por resistir y superar las demandas excesivas que se le planteen en su acontecer vital.¹

Ausentismo: Es la usencia de un empleado de su trabajo. El Ausentismo es un problema importante que enfrentan casi todos los empleadores hoy. Los empleados están ausentes del trabajo y por lo tanto resiente la consecución de objetivos y la productividad. El Ausentismo de los empleados del trabajo conduce a embudos, acumulación de trabajo y, por lo tanto, retraso en el trabajo.²

Conducta: La noción de conducta padece de cierta impresión. Sinónimo de comportamiento, con dicho término nos referimos a las acciones y reacciones del sujeto ante el medio. Generalmente se entiende por conducta la respuesta del organismo considerado como un todo: apretar una palanca, mantener una conversación, proferir enunciados, resolver un problema, atender a una explicación, realizar un contacto sexual; es decir, respuestas al medio en las que intervienen varias partes del organismo y que adquieren unidad y sentido por su inclusión en un fin.³

Despersonalización: La existencia de quejas de sensación de irrealidad por parte del paciente, como un elemento necesario y suficiente para la detección del fenómeno. Por desgracia, esto introduce una definición negativa con poco valor explicativo, ya que alude a algo faltante en la experiencia normal sin que se clarifique cuál es su naturaleza.⁴

Distimia: también llamada trastorno distímico, se define como un tipo de trastorno afectivo o del estado de ánimo que se aparece de una forma de depresión mayor menos severa, pero más crónica. Sin embargo, las personas que tienen distimia también pueden experimentar a veces episodios de depresión mayor.⁵

Emociones: Las emociones son reacciones que todos experimentamos: alegría, tristeza, miedo, ira... Son conocidas por todos nosotros, pero no por ello dejan de tener complejidad. Aunque todos hemos sentido la ansiedad o el nerviosismo,

¹ Guioteca 2016. ¿Qué es el afrontamiento desde la psicología? [En Línea] [Citado el 08 de Diciembre de 2019] Disponible en: <https://www.guioteca.com/psicologia-y-tendencias/coping-que-es-el-afrontamiento-desde-la-psicologia/>.

² Los recursos humanos 2017. Causas del ausentismo laboral. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/causas-del-ausentismo-laboral/>

³ TN relaciones 21 años. Conducta. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: http://www.tnrelaciones.com/cm/preguntas_y_respuestas/content/474/11942/es/que-significa-la-conducta-en-psicologia.html

⁴ Berríos GE. 2001, Radovic F, Radovic S. 2002. Citado por Mauricio Sierra-Siebert. Rev. Colomb. Psiquiat., vol. 37 / No. 1 / 2008. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n1/v37n1a04.pdf>

⁵ Trastorno límite de la personalidad (TLP) 2019. Distimia: Síntomas, diagnóstico y tratamiento. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.trastornolimitado.com/trastornos/distimia-sintomas-diagnostico-y-tratamiento>.

no todos somos conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso la enfermedad.⁶

Ergonomía Laboral: Es una de las definiciones más extendidas que, traduciéndola a un lenguaje más coloquial, resumimos en “la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo desarrolla”.⁷

Estrategias de afrontamiento: Las estrategias de afrontamiento que el profesorado utiliza pueden ser definidas como procesos concretos que se ponen en marcha dependiendo de las características situacionales (Sharplin, O'Neill y Chapman, 2011)⁸

Estrés: El estrés es un fenómeno multivariable que resulta de la relación entre la persona y los eventos de su medio, los mismos que son evaluados como desmesurados o amenazantes para sus recursos y que ponen en riesgo su bienestar.⁹

Estigmatización: la estigmatización es el proceso a través del cual un grupo adquiere un rasgo diferencial o una “marca” de identificación, que se valora por otros grupos como el rasgo sobresaliente, lo que tiene por consecuencia distintas formas de discriminación hacia ese grupo “marcado”.¹⁰

Factores estresores: Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de las mismas.¹¹

Factores de riesgo psicosocial: Según el Ministerio de la Protección Social colombiano (2008) los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”¹²

⁶ Bienestar emocional. ¿Qué son las emociones? [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.bemocion.mscbs.gob.es/emocionEstres/emociones/aspectosEsenciales/queSon/home.htm>.

⁷ Errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico 2019. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Guia%20errores%20y%20algunas%20virtudes%20en%20la%20qp%20de%20los%20RR%20ergon%C3%B3mico.pdf>.

⁸ Scielo 2015. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001.

⁹ Scielo 1998. Modos de afrontamiento al estrés en residentes de medicina. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v9n2/v9n2ao2.pdf>.

¹⁰ Psicología y mente 2019. La estigmatización de las personas con diagnósticos psiquiátricos. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://psicologiaymente.com/social/estigmatizacion-personas-diagnosticos-psiquiatricos>.

¹¹ Estrategia promoción de la salud y prevención en el SNS. Bienestar emocional. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.bemocion.mscbs.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm>

¹² Scielo 2012. Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>

Percepción: La Gestalt definió la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y, en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc.)¹³

Riesgo Psicosocial: Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.¹⁴

Síndrome de Burnout: una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".¹⁵

Sociodemográfico: La descripción sociodemográfica de los trabajadores es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa.¹⁶

Trastornos mentales: Las enfermedades o trastornos mentales son afecciones que impactan su pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento. Pueden ser ocasionales o duraderas (crónicas). Pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día.¹⁷

Trastorno depresivo: se caracterizan por la tristeza de una intensidad o duración suficiente como para interferir en la funcionalidad y en ocasiones por una disminución del interés o del placer despertado por las actividades.¹⁸

Ocupacional: se refiere a la formación que le permite aprender o desarrollar una profesión.¹⁹

Marginados: que esta socialmente aislado o en situación de inferioridad.²⁰

¹³ Scielo 2004. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010.

¹⁴ Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo 2019. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

¹⁵ Scielo 2015. Síndrome de Burnout. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

¹⁶ Safetya 2017. Descripción sociodemográfica de los trabajadores. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>.

¹⁷ Medlineplus 2019. Enfermedades mentales. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/mentaldisorders.html>.

¹⁸ Manual MSD 2018. Trastornos depresivos. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es-co/profesional/trastornos-psiQUI%C3%A1tricos/trastornos-del-estado-de-%C3%A1nimo/trastornos-depresivos>.

¹⁹ The free dictionary 2016. Ocupacional. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/ocupacional>

²⁰ Word reference 2005. Marginado. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://www.wordreference.com/definicion/marginado>

RESUMEN

Se llevó a cabo un estudio con docentes de básica primaria y básica secundaria en el Municipio de Guacarí, Valle del Cauca, cuyo objetivo fue diseñar un plan de intervención a partir de la identificación de factores de riesgo psicosocial a que los que están expuestos los docentes en una Institución Educativa Pública, llamada Pedro Vicente Abadía, en el Municipio de Guacarí. El estudio tuvo un enfoque científico, cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población objeto de estudio fueron 62 docentes de la nombrada institución. Se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Protección Social.

Una vez analizados los datos se determina que en los factores de riesgo intralaboral, en el dominio demandas del trabajo, las dimensiones en las que hay que intervenir son: demandas de carga mental, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas emocionales; en los factores de riesgo extralaboral, las dimensiones en las que hay que trabajar son: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, situación económica del grupo familiar, comunicación y relaciones interpersonales, y el estrés. Lo anterior hace referencia a la necesidad de intervención inmediata para mitigar los riesgos, por tanto, se establece un plan de intervención.

ABSTRACT

A study was carried out with teachers of primary and secondary basics in the Municipality of Guacarí, Valle del Cauca, whose objective was to design an intervention plan based on the identification of psychosocial risk factors to which those exposed teachers at a Public Educational Institution, called Pedro Vicente Abadía, in the Municipality of Guacarí. The study took a scientific, quantitative, descriptive cross-sectional approach. The population under study was 62 teachers from the named institution. The battery of instruments for the assessment of psychosocial risk factors endorsed by the Ministry of Social Protection was applied.

Once the data has been analyzed it is determined that in intra-labor risk factors, in the domain demands of work, the dimensions in which to intervene are: demands of mental burden, Influence of work on the extra-labor environment, demands emotionally; in extra-labor risk factors, the dimensions in which to work are: housing displacement – work – housing, the economic situation of the family group, communication and interpersonal relationships, and stress. This refers to the need for immediate intervention to mitigate risks, so an intervention plan is established.

1 INTRODUCCION

Con el paso del tiempo, las empresas se han ocupado de diagnosticar los factores de riesgo o condiciones inadecuadas de trabajo específicamente con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad vigente, lo cual no beneficia a los trabajadores e impide que se desarrolle de manera adecuada; ya que poco a poco se han podido observar las dificultades que un mal ambiente de trabajo puede generar en el entorno laboral y lo perjudicial que puede resultar para la salud física y mental del trabajador, además de los costos para la organización. Específicamente, en el sector educativo, los colegios son los encargados de proporcionar a estudiantes, docentes, directivos y demás personas que intervienen en la vida escolar, un clima seguro que garantice sus derechos y los aprendizajes propuestos. En tal sentido, el objetivo de este proyecto de investigación es, no solo evaluar las condiciones laborales y detectar la presencia de riesgos psicosociales dentro de la institución educativa, sino también diseñar un plan de intervención teniendo en cuenta los resultados y gracias a ellos se pueda aplicar este método preventivo y correctivo como una herramienta que aporte para lograr un entorno saludable.

Este proyecto fue implementado dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés”. Esta resolución refiere que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados por medio de instrumentos confiables que permitan un conocimiento objetivo y subjetivo de los riesgos a los que los empleados se enfrentan en su cotidianidad”. De igual manera se tuvo en cuenta lo expuesto en la Resolución 2404 de 2019, “por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”, la cual habla de la periodicidad de las evaluaciones, los instrumentos que componen la Batería de riesgo psicosocial, las guías y protocolos especiales en este tema.

Este estudio tiene como objetivo principal diseñar un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial, aplicando la batería de instrumentos creada por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los mismos, en los docentes de la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía del Municipio de Guacarí, en el Valle del Cauca.

La metodología utilizada para el estudio tuvo un enfoque científico, cuantitativo, descriptivo de corte transversal, ya que se usa el conocimiento y se aplica un método científico, además, la investigación es realizada en un determinado momento en el tiempo; con la cual se va a obtener un diagnóstico y se va a realizar un plan de intervención. La población objeto de estudio fueron 62 docentes de la nombrada institución educativa.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ANTECEDENTES

Los factores de riesgo psicosocial han sido estudiados considerablemente en el campo de la educación colombiana, así por ejemplo Angelica Guevara Ortiz Derly F. Pérez Puentes Faber Leandro Toro Henao realizaron un estudio en San José del Guaviare en el año 2018 con el propósito de identificar factores de riesgo psicosocial en docentes de primera infancia de igual forma Aristizábal L, Valencia C, Vélez realizaron un estudio en la ciudad de Manizales en el año 2016 para identificar factores de riesgo psicosocial en docentes del sector público; asimismo Quintero R J & Caldas M J (8) realizaron un estudio para identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales. Estos tres estudios utilizaron como instrumento para la recolección y análisis de la información la batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de La Protección Social.²¹

Específicamente, en el estudio realizado por Aristizábal L, Valencia C, Vélez en el año 2016 para identificar los riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público, de la ciudad de Manizales; antecedente de gran importancia por la semejanza con la población de este estudio y por el contexto en el que se desarrolla la actual investigación. El mencionado estudio fue realizado en el año 2016, en el que se utilizó la batería de riesgo psicosocial. El estudio mostró que la población evaluada presenta un nivel de riesgo alto, en el factor de riesgo intralaboral y un riesgo muy alto para el cuestionario de estrés, se hace necesario generar un plan de acción donde se deben establecer actividades de promoción y prevención, y de esta forma mitigar los efectos perjudiciales en la salud.

El estudio de los factores de riesgo psicosociales no solamente ha sido aplicado en el ámbito educativo, también se han implementado estudios en otros sectores como en el sector salud, Edna Margarita Gómez Bustamante, Ana Sofía Rodríguez Méndez, Kelly Johana Ordosgoitia Montero, Martha Cecilia Rojas López, Carlos Alberto Severiche Sierra, identificaron los factores de riesgo psicosociales de los empleados en el sector salud en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en el año 2016 a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano.

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), existe gran variedad de trastornos mentales, los cuales generan una tasa alta en costos a nivel mundial y en su gran mayoría son provenientes del ámbito laboral, cada uno de ellos con diferentes síntomas. Generalmente, se identifican con una mezcla de

²¹ Quintero R J & Caldas M J 2016. Citado por Angelica Guevara Ortiz; Derly F Pérez Puentes; Faber Leandro Toro Henao. DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE 2018. [En Línea] [Citado el 8 de abril del 2019] Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2327/Angelica%20Guevara%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

variaciones de pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás.

De igual manera, también en los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Asimismo, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo un importante énfasis en las relaciones sociales y laborales. Los empleados de una organización influyen de manera notoria en su ambiente. En este sentido, es imposible imaginar las organizaciones sin seres humanos, pues por más que la tecnología avance, el recurso humano es quien les da vida y humaniza la relación cliente-empresa. En este marco, es imposible obviar los factores psicosociales que intervienen en su ambiente laboral (Cox, 2004). Estos espacios se integran y promueven la creación de barreras protectoras que permiten enfrentarse a los cambios del ambiente y optimizar su calidad de vida.²²

Los trastornos mentales incrementan con el transcurrir del tiempo, impactando considerablemente la salud de las personas, generando consecuencias a nivel socioeconómico, familiar y social.

Las enfermedades o trastornos mentales son afecciones que impactan su pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento. Pueden ser ocasionales o duraderas, teniendo en cuenta que cuando se produce la distimia (trastorno depresivo persistente), incapacita a la persona para cumplir con sus actividades a nivel laboral, de tipo académico y principalmente en el afrontamiento del día a día, de igual manera pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás.

Casi el 50% de los adultos padece un trastorno mental en algún momento de su vida, más de la mitad de estas personas experimentan síntomas graves o moderados. De hecho, cuatro de las diez causas principales de discapacidad entre los sujetos mayores de 5 años de edad corresponden a trastornos mentales, siendo la depresión la primera causa de discapacidad por enfermedad. A pesar de esta elevada prevalencia de los trastornos mentales,

²² Cox, T. (2004). Work-related stress, risk management and management standards. *Work & Stress*, 18(3), 89-90. Citado por Psicogente. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, diciembre del 2018. [En Línea] [Citado el 8 de abril del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>

solo en torno al 20% de las personas que tienen una enfermedad mental reciben ayuda profesional.

En la actualidad, se considera que el origen de la enfermedad mental está determinado por una compleja interacción entre la herencia y los factores ambientales como en el entorno familiar, social o laboral.

Hoy en día, gracias a los avances en la ciencia de la salud, se ha logrado resultados satisfactorios en la comprensión y el tratamiento de las enfermedades mentales, ya que la estigmatización frente a ellas aún persiste. Por ejemplo, las personas con una enfermedad mental pueden ser culpabilizadas de su propia enfermedad o ser consideradas perezosas o irresponsables en el ámbito laboral. Dicha enfermedad ocasionalmente es interpretada de manera errónea, puesto que es catalogada como menos real o menos verídica que la enfermedad física, generando desconfianza en los profesionales de la salud y de las compañías de seguros en lo referente a la cobertura del tratamiento. No obstante, el índice de conocimiento de lo mucho que la enfermedad afecta a nivel socioeconómico, laboral, personal y social, además de los días de trabajo perdidos está cambiando esta tendencia.

Sin embargo, la creciente toma de conciencia de lo mucho que la enfermedad mental afecta a los costes de la atención sanitaria y el número de días de trabajo perdidos está cambiando esta tendencia.

Se cree que el estrés laboral impacta de manera negativa la salud psicológica y física de los empleados, y la eficacia de las organizaciones en las que laboran.

Además de ello, en la actualidad se trata con frecuencia el tema que aborda el *síndrome del burnout o estrés laboral crónico*, término que se ha incorporado en las últimas décadas a la psicología del trabajo. Se trata del continuo agotamiento tanto físico como mental de las personas que lo soportan, afectando gran parte de su vida, no solo a la laboral. Actualmente se conoce como “estar quemado”, siendo así una patología, cuyos síntomas son silenciosos y van apareciendo paulatinamente, esta forma se refleja en cansancio e irritabilidad, que son acompañados por más síntomas e incrementando con el transcurrir del tiempo en la persona y que la mayoría de las pacientes padece en silencio por el sentimiento de vergüenza que acompaña el reconocerlo.

Referente a lo mencionado anteriormente, cabe resaltar la importancia que cobra la medición en las empresas en los diferentes sectores ya sea público o privado de los riesgos psicosociales a que están expuestos los trabajadores ya que esto se hace necesario en el proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos a los que conlleva cuando se afecta la salud del trabajador y los costos a los que está expuesta la empresa cuando se presentan situaciones imprevistas cuando se presentan enfermedades laborales o accidentes de trabajo (EL) y (AT).

De igual manera, los factores de riesgo psicosocial hacen parte de todas las empresas derivando como producto positivos o negativos. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad. Siguiendo esta lógica mientras que un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento, de ahí la importancia de aplicar la batería de riesgo psicosocial en los empleados para medir los riesgos a los que los empleados se enfrentan ya sean intralaboral, extralaboral y por ende el estrés.²³

2.1.1 Nivel Nacional

En Colombia, el último informe del Ministerio de Salud sobre enfermedad mental aporta altas tasas de depresión, ansiedad, conductas adictivas, entre otras²⁴; sin embargo, los datos relacionados con el trabajo no fueron objeto de estudio o publicación, pero se estima, a partir de otras experiencias como las europeas, que existe una alta prevalencia de trastornos mentales asociados al trabajo.

Continuando con las estadísticas, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo.²⁵

Los diferentes y continuos cambios de la economía, así como el avance sostenido de la industria y de las distintas organizaciones empresariales incluyen cambios notables en el entorno laboral. Por ende, requiere la ejecución de estudios encaminados en los factores de riesgos laborales y psicosociales inherentes a estos cambios, con el propósito de evitar tales riesgos y beneficiar la creación de ambientes saludables teniendo en cuenta la manera de interactuar los trabajadores, las condiciones organizacionales y el entorno de desempeño. Así se puede garantizar la productividad y el crecimiento empresarial.

En la actualidad, los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Así mismo,

²³ Caroline Carney MD, MSc, Magellan Healthcare, diciembre de 2012. Citado por MANUAL MSD Versión para público general. Enfermedades mentales y sociedad. [En Línea] [Citado el 10 de abril del 2019] Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es-co/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/introducci%C3%B3n-al-cuidado-de-la-salud-mental/enfermedades-mentales-y-sociedad>

²⁴ Ministerio de salud y Colciencias. Encuesta nacional de salud mental. Bogotá D.C. Año 2015. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en: http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomol.pdf

²⁵ Idier A. Torres Guerra. Citado por Sura. De sentimientos y emociones en el trabajo, publicado en marzo del 2016. [En Línea] [Citado el 10 de abril del 2019] Disponible en: <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>.

se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales.²⁶

2.1.2 Nivel Departamental

Por otro lado, en el Valle del Cauca no existe aún registro publicado de investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial y sus posibles relaciones con la salud y el ausentismo laboral por causa médica en los docentes. Sin embargo, los reportes de la entidad de salud que atiende a los docentes del Magisterio del Valle, y específicamente los de los 6657 docentes de los municipios no certificados del Valle, evidencian la problemática creciente del ausentismo laboral por causa médica. Así, durante el año 2010 un 29%, es decir, 1941 docentes se ausentaron de su lugar de trabajo por esta causa lo que corresponde a 1 de cada 3 docentes; se generaron 3357 incapacidades médicas con un promedio de 9 días no laborados por docente; durante el año 2011 el porcentaje incrementó al 39%, es decir, 2600 docentes que se ausentaron de su lugar de trabajo por causa médica lo que corresponde a 1 de cada 4 docentes; se generaron 4935 incapacidades médicas con un promedio de 12 días no laborados por docente; en el año 2012 25 incrementó un 1% alcanzando el 40%, es decir, 2672 docentes se ausentaron de su lugar de trabajo por causa médica lo que corresponde a 1 de cada 4 docentes; se generaron 6573 incapacidades médicas con un promedio de 16 días no laborados por docente.²⁷

Para hablar sobre la población objeto de estudio, se hace necesario mencionar que la institución Educativa Pedro Vicente Abadía, la cual cuenta con 63 docentes y 1700 estudiantes, que tienen un enfoque ambientalista donde cuenta con una alta calidad de docentes íntegros y profesionales con el fin de generar, transmitir y orientar conocimiento a los estudiantes de la institución durante las jornadas diurna y nocturna, situación que podría generar en ellos cargas cognitivas y emocionales, ya que están expuestos a factores de riesgos psicosociales que posiblemente afecten su salud y bienestar.

En los problemas de salud pública generados por el contexto educativo podemos encontrar criterios de trastornos mentales teniendo impacto, en la parte social, familiar y laboral. Las problemáticas de salud mental se dan en cambios prontos de la sociedad por condiciones de trabajo estresantes y estilos de vida poco saludables. Es por ello que los docentes de la institución educativa Pedro Vicente se encuentran expuestos a diferentes situaciones psicosociales.

Actualmente la institución educativa Pedro Vicente Abadía es el único colegio del municipio de Guacarí que enseña en la mañana, tarde y noche y algunos

²⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Citado por Psicogente. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, diciembre del 2018. [En Línea] [Citado el 8 de abril del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>

²⁷ JAQUELINE CRISTANCHO PULIDO. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y AUSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD MÉDICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PÚBLICO DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL VALLE., Universidad del Valle, año 2014. [En Línea] [Citado el 12 de abril del 2019] Disponible en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10533/1/BD-0516185.pdf>

docentes laboran las tres jornadas, estando más propensos a los posibles riesgos psicosociales debido a las situaciones a los que se ven enfrentados por ende a la formación y crianza que tienen los estudiantes de la institución educativa Pedro Vicente Abadía. Es importante mencionar que los estudiantes de la institución educativa Pedro Vicente son de estratos 1 y 2, la mayoría de ellos viven en barrios marginados, donde se presentan situaciones de conflicto creando así fronteras imaginarias debido a que el municipio de Guacarí presenta una guerra constante por expendio y consumo de sustancias psicoactivas en la mayoría de los barrios, veredas y corregimientos, por ser un problema que afecta todo la población guacariseña, los adolescentes de la institución Pedro Vicente se ven afectados adquiriendo consigo una serie de conductas nocivas que se vuelven repetitivas en su entorno.

2.2 Descripción del problema.

Día a día los docentes de la institución educativa Pedro Vicente abadía se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad donde los problemas y preocupaciones de los estudiantes crean en ellos una tensión e intranquilidad. Cabe resaltar la influencia que tienen los padres de familia en el comportamiento y aceptación de sus hijos, precisamente la falta de compromiso de los padres crea en los docentes nuevas formas de enseñanza, los docentes de dicha institución son creativos en su manera de enseñar, estableciendo una empatía con los estudiantes para que las clases sean más amenas, por lo que se vuelve un trabajo exigente, con un alto nivel de implicación personal, la edad y los años de experiencia profesional también pueden ser factores que contribuyan al riesgo psicosocial. Los docentes más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer grados más elevados de estrés por no haber adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo y los alumnos.

Como también, no se pueden desconocer entre otros factores que en la actualidad generan desmotivación como son: el aspecto salarial, ya que, son los profesionales más mal pagos del país, pese a tener estudios de licenciaturas, especializaciones, maestrías, doctorados, inherentes a vastos tiempos de servicio, que se convierten en un cúmulo apreciable de experiencia.²⁸

De igual manera es de resaltar que la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía se encuentra ubicada en un sector vulnerable del municipio, en el Barrio El Porvenir el cual siempre lo han llamado “Los Mameyes”, lugar en el cual se genera consumo y expendio de sustancias psicoactivas, por tanto, se han presentado muchos homicidios, incluso justo a la salida del claustro educativo, situación que genera riesgo psicosocial.

Por otra parte, la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía, cuenta con el siguiente mapa de riesgo, el cual se encuentra ubicado en sitios estratégicos con el propósito que la población trabajadora lo visualice y tenga presente los posibles riesgos a los que están expuestos.

²⁸ Contamos. Radiografía labora: Quienes son los profesionales mal pagados en Colombia, 20 de mayo del 2019. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en: <https://contamos.com.co/radiografia-laboral-quienes-son-los-profesionales-mal-pagados-en-colombia/>.

Diagrama 1. Mapa de riesgos

<p>ERGONÓMICO</p>	<p>Movimientos y posiciones repetitivas. Sobreesfuerzo físico. Diseño del puesto de trabajo</p>	
<p>PSICOSOCIAL</p>	<p>Trabajo monótono.</p>	
<p>MECÁNICO</p>	<p>Mecanismos en movimiento. Elementos cortantes. Elementos corto punzantes. Alta temperatura.</p>	
<p>LOCATIVO</p>	<p>Organización del área de trabajo (ausencia de señalización).</p>	
<p>FÍSICO</p>	<p>Ruido.</p>	
<p>ELÉCTRICO</p>	<p>Baja tensión. Cables eléctricos en mal estado y conexiones mal hechas.</p>	

Fuente: Mapa de Riesgos, elaborado por la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía del municipio de Guacarí.

De igual manera la Institución Educativa cuenta con una matriz de peligros y riesgos de los trabajadores, en la que se evidencia que solo aparece el personal administrativo (secretarias, bibliotecaria) y personal de servicios generales, lo que indica que, para la población trabajadora, específicamente docentes, no han sido evaluados en los peligros y riesgos a los que se ven expuestos, y mucho menos han tenido valoración sobre riesgo psicosocial.

2.3 Formulación de la Pregunta de investigación.

Las actividades rutinarias de los docentes les afectan psicológicamente sus emociones, como también la atención; ocasionando problemas de la memoria y generando cansancio físico por las largas jornadas de trabajo, teniendo en cuenta que no solo es dar clases a sus alumnos, sino que deben realizar la planeación de las clases, calificar exámenes, y demás demandas intra y extralaborales, lo que conlleva a encontrar maestros deteriorados en su salud mental y física, preocupados y afligidos.²⁹, teniendo en cuenta todo esto, se formula la siguiente pregunta: ***¿cómo se puede diseñar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial en docentes de la institución educativa pública Pedro Vicente Abadía del municipio de Guacarí valle Colombia en el año 2019?***

²⁹ Maslach y J. Jackson. Síndrome de Burnout. Citado por Prevencionar. Enfermedades frecuentes de los docentes. Publicado el 28 de enero del 2018. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en: <https://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/>

3 JUSTIFICACIÓN.

La importancia y el desarrollo de dicha investigación, surge a partir de las encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos, elaboradas por el Ministerio del Trabajo en Colombia, donde se inició con la primera encuesta en el año 2007, obteniendo como resultado que el 3 % de los casos de riesgos psicosociales eran de acoso de subalternos a superiores y el 6% de acoso por parte de superiores. Parte de esta población encuestada fue el sector educación con un 3,3%. De igual manera en el año 2013 se llevó a cabo la segunda encuesta en la que se mantuvieron porcentajes similares en riesgos psicosociales, siendo así el 5 % del acoso fue ocasionado por el jefe inmediato y el 4.4 % por los compañeros y subalternos, en la que estaba incluido 2,3% de los trabajadores del sector educación.³⁰

Teniendo en cuenta las cifras presentadas por el Ministerio del Trabajo en el año 2013 según la encuesta realizada, existen riesgos psicosociales en el sector educativo que merecen la atención pertinente, Por lo tanto, se hace necesario evaluar las condiciones laborales de la institución educativa Abadía, ya que en esta con en muchas instituciones educativas los docentes se ven expuestos a diversos factores de riesgo psicosociales que deben ser identificados para generar las estrategias adecuadas y aterrizadas a su realidad, evitando que afecten su salud mental, física y emocional.

Por lo anteriormente expuesto, se decide el desarrollo de este trabajo, que pretende mostrar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes y a partir de ellos generar estrategias de intervención que mitiguen los riesgos encontrados de manera que se permita mejorar la calidad de vida de los docentes y por ende de los niños y adolescentes que impactan día a día en las aulas de clase.

De igual manera, cobra importancia ya que la Institución Educativa cuenta con una matriz de riesgos y peligros en la cual se evidencia que no se tuvo en cuenta la población trabajadora en su totalidad, es decir, se visualizan peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos secretaria, bibliotecaria y personal de servicios generales, por tanto, se hace necesario medir los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés de los docentes quienes ocupan el mayor porcentaje de empleados y siendo su labor un proceso misional en la institución.

³⁰ Ministerio del Trabajo. Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional De Condiciones De Seguridad Y Salud En El Trabajo En El Sistema General De Riesgos. Bogotá. D.C, diciembre de 2013. [En Línea] [Citado el 7 de diciembre del 2019] Disponible en: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial en docentes de la institución educativa pública Pedro Vicente Abadía del municipio de Guacarí valle del cauca Colombia para el año 2019

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Caracterizar socio demográficamente la población trabajadora objeto de estudio.
- Valorar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés en la población trabajadora objeto de estudio
- Proponer estrategias para intervenir los factores de riesgo psicosocial a partir de los resultados arrojados.

5 MARCO REFERENCIAL.

5.1 Marco teórico.

5.1.1 Factores de riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo.³¹

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.³²

El artículo 21, de la Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma, se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las empresas y de hasta 1.000 Salarios Mínimo Legales Vigentes SMLV para las ARL, además de las sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015, que van desde multas hasta el cierre temporal o definitivo de la empresa.³³

Según recientes encuestas, 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público y entre 20% y 33% aseguró estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. Además, se presentó un incremento de 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión y se evidenció un aumento de otros eventos de salud relacionados con factores de riesgo psicosocial, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo.³⁴

Por esto, en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país.³⁵

³¹ Claudia Rocío Sosa Varón, noviembre de 2018. Citado por asuntos legales. Riesgo Psicosocial en el ambiente laboral. [En Línea] [Citado el 5 de junio del 2019] Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>

³² *Ibíd.*

³³ *Ibíd.*

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ *Ibíd.*

El Riesgo Psicosocial y su gestión dentro de los ambientes laborales ha cobrado fuerza en los últimos años debido a que se han hecho presentes las enfermedades relacionadas con el estrés, tales como: trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptación, reacciones a estrés grave, hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras.

Éstas se encuentran fuertemente ligadas a la interacción de:

- Condiciones de la Empresa
- Condiciones Individuales
- Condiciones fuera del trabajo.³⁶

Factores Psicosociales

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los Factores Psicosociales «comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas».

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

- Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.
- Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.
- Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.³⁷

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés.³⁸

³⁶ Prevencionar, junio de 2018. Riesgos Psicosociales en la población colombiana. [En Línea] [Citado el 15 de junio del 2019] Disponible en: <http://prevencionar.com.co/2018/06/29/riesgos-psicosociales-en-la-poblacion-colombiana/>

³⁷ Ibíd.

³⁸ Ibíd.

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.³⁹

Desde esta perspectiva Karasek R, Theorell, crean el modelo Demandas Control (MDC), uno de los enfoques teóricos integrado al ámbito de la salud ocupacional, propone una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo, considerando las características psicosociales de las condiciones laborales y sus implicancias en la salud y en la productividad. La comprensión del MDC depende de términos clave como: a) Demandas psicológicas, relacionadas con las exigencias derivadas de la condición del trabajo (e. g., carga de trabajo, presión, ritmo, tiempo de trabajo, etc.), y b) control, que es un recurso personal integrado por la autonomía y las habilidades del trabajador, que amortiguan las demandas psicológicas evitando la experiencia de estrés laboral.⁴⁰

En la siguiente imagen, el MDC es ilustrado bajo cuadrantes integrados a las siguientes condiciones: a) Alto estrés: estrés laboral elevado con altas demandas y poco control que ocasiona fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, b) Activo: estrés laboral moderado o bajo que comprende altas demandas y alto control que incide en la motivación y la búsqueda de soluciones en la actividad laboral, c) Bajo estrés: estrés laboral bajo, donde las bajas demandas y el alto control no generan tensión en el trabajador y, d) Pasivo: donde las bajas demandas y el bajo control ocasionan monotonía y falta de motivación en el empleado, impidiendo el desarrollo de las habilidades aprendidas.⁴¹

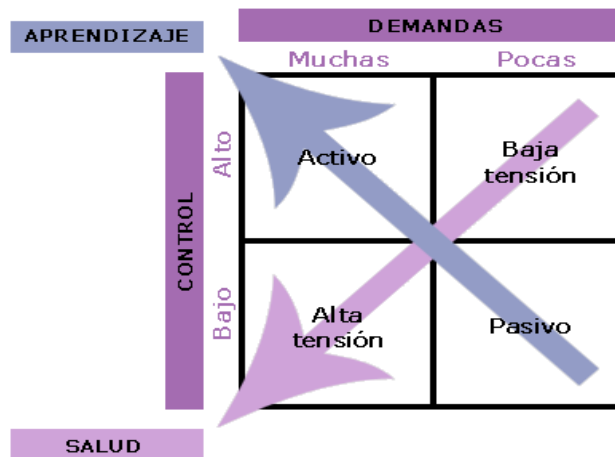
Diagrama 2. Modelo demanda – Control

³⁹ *Ibíd.*

⁴⁰ Karasek R, Theorell, T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working*. New York: Basic Books; 1990. Citado por Rev Med Hered – Scielo, Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú 2017; 28:281-282. [En Línea] [Citado el 7 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

⁴¹ *Ibíd.*

Modelo demanda - control R. Karasek, T. Theorell



Fuente: Modelo demanda – control, R. Karasek, T. Theorell.

Johnson y Hall, posteriormente proponen la tridimensionalidad del MDC integrando el concepto de apoyo social, recibiendo la denominación de Modelo Demandas Control Apoyo Social (MDCA). Los autores consideran que el apoyo social es una variable que disminuye la experiencia del estrés laboral y su ausencia está asociada con enfermedades coronarias, alto colesterol, altos niveles de enfermedad entre desempleados y un incremento del estrés laboral.⁴²

5.1.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.⁴³

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u

⁴² Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 1988; 78:1336-1342. Citado por Rev Med Hered – Scielo, Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú 2017; 28:281-282. [En Línea] [Citado el 7 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

⁴³ MINTRABAJO. Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.⁴⁴

Institucional y jurídicamente fue determinado mediante Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

El objetivo general es facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.⁴⁵

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.⁴⁶

5.1.3 Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Esta batería se compone de 7 instrumentos que permiten evaluar los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a la necesidad. A través de ella podemos evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés, además de realizar una caracterización sociodemográfica de los encuestados. La aplicación de este instrumento y análisis de los resultados que realice un psicólogo con post grado en salud ocupacional y licencia vigente de prestación de servicios de psicología ocupacional o laboral, permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa.

La Resolución 2646 de 2008 define puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un

⁴⁴ Ministerio de Salud y Protección Social. Citado por ICBF. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

⁴⁵ MINTRABAJO. Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

⁴⁶ *Ibíd.*

conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.⁴⁷

Cada uno de estos aspectos, a su vez, incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial:

5.1.4 Factores intralaborales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.⁴⁸

En la siguiente tabla se demuestran los dominios del ámbito intralaboral los cuales están compuestos por las dimensiones.

⁴⁷ SafetYA. Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. Diciembre de 2016. [En Línea] [Citado el 3 de agosto del 2019] Disponible en: <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>

⁴⁸ Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pag 21. Bogotá D.C, año 2010.

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandas cuantitativas ✓ Demandas de carga mental ✓ Demandas emocionales ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo. ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico ✓ Demandas de la jornada de trabajo ✓ Consistencia del rol ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control y autonomía sobre el trabajo ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas ✓ Participación y manejo del cambio ✓ Claridad del rol ✓ Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características del liderazgo ✓ Relaciones sociales en el trabajo ✓ Retroalimentación del desempeño ✓ Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento y compensación ✓ Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la siguiente tabla

Tabla 2.Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. <ul style="list-style-type: none"> • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y	El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados

<p>Demandas emocionales</p>	<p>emociones del trabajador. Las exposiciones a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>emocionales negativos de usuarios o público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a</p>	<p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o</p>

<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	<p>las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando</p>	<p>preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
<p>Demandas de la jornada de trabajo</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
<p>Consistencia de rol</p>	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se</p>	<p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>

	convierte en fuente de riesgo cuando:	
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. <ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. <ul style="list-style-type: none"> • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. <ul style="list-style-type: none"> • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite	

Retroalimentación del desempeño	identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <p>La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
--------------------------------------	---	--

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

5.1.5 Factores extralaborales

Estos se constituyen los aspectos correspondientes del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Entre sus dimensiones se encuentran las siguientes:

Tabla 3. Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo fuera del trabajo • Relaciones familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo • Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 4.Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda- trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

5.1.6 Factores individuales

Estas hacen referencia a las condiciones individuales que se constituyen de una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas son fundamentales para la interpretación de la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Igualmente, a las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden influir en los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se identifican y se evalúan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales (Tabla 5).⁴⁹

Tabla 5. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sexo ✓ Edad (calculada a partir del año de nacimiento)

⁴⁹ Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pág 27. Bogotá D.C, año 2010

<p style="text-align: center;">INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estado civil ✓ Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) ✓ Ocupación o profesión ✓ Lugar de residencia actual ✓ Estrato socioeconómico de la vivienda ✓ Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) ✓ Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
<p style="text-align: center;">INFORMACIÓN OCUPACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lugar actual de trabajo ✓ Antigüedad en la empresa ✓ Nombre del cargo ✓ Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) ✓ Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja ✓ Tipo de contrato ✓ Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Todos estos elementos son los factores a tener en cuenta para la identificación de los riesgos, el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del componente psicosocial.

Para facilitar el proceso de implementación de un sistema de prevención en materia de riesgos psicosociales, la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo contrató un estudio con la Universidad Javeriana. El resultado de esa investigación es una batería de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial. La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.⁵⁰

⁵⁰ Ibid.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por siete instrumentos:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

Todos estos instrumentos deben ser aplicados exactamente de la manera como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró para este efecto. De igual modo, la creación de un *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* debe ser llevada a cabo por un experto, es decir, un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

La Resolución 2646 de 2008 indica que experto es un “*psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional*”. Si en un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “*tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación*”.

Toda la información copiada a través de este proceso es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y la Ley 1090 de 2006.⁵¹

5.1.7 La psicología en la seguridad y salud en el trabajo.

Los cambios sociodemográficos, económicos, políticos y tecnológicos, influyen en el mundo laboral afectando los diseños y procesos laborales, además, en la salud y calidad de vida de los trabajadores. Estos temas, en los últimos años son protagónicos en la salud pública debido a la implicancia de los factores psicosociales y sus consecuencias, esencialmente en el estrés laboral.⁵²

La exposición a condiciones de trabajo peligrosas (agentes químicos, físicos, psicológicos, entre otros), llevó al Consejo Directivo de la Organización

⁵¹ Ibid.

⁵² Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Per Med Exp Salud Pública. 2012. Citado por Rev Med Hered. 2016. [En Línea] [Citado el 5 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

Panamericana de la Salud a formular políticas e intervenciones para mejorar las condiciones de trabajo, plantear la necesidad de desarrollar metodologías de investigación estandarizadas para conocer el panorama de la salud de los trabajadores y diseñar materiales didácticos y cursos preventivos para el cáncer ocupacional y ambiental.⁵³

Ante esta problemática, la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), disciplina creada en 1990 por la Asociación Psicológica Americana (APA) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) y definida como “la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores”, aborda la relación entre los factores psicosociales, el estrés laboral y la calidad de vida del trabajador.

La PSO posee un objeto de estudio, es multidisciplinario, integra modelos explicativos de la salud ocupacional, y diseña formas de abordaje para contrarrestar la enfermedad e incentivar la protección. Su difusión se realiza preponderantemente en revistas como la Journal of Occupational Health Psychology, Work and Stress y en eventos académicos (congresos, foros, seminarios, etc.) como el XIV Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional, realizado en Perú en el año 2015 que contó con temas relacionados a la PSO.⁵⁴ En el país de Perú, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo (Ley N°29783 promulgada el 2011 y reformulada el 2014), fomentó la acreditación de 170 empresas, la elaboración del documento técnico que contiene la ficha psicológica ocupacional⁵⁵ y el informe Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, que muestran riesgos psicosociales relacionados al estrés e instan al abordaje de fenómenos psicosociales como el síndrome de burnout, acoso laboral y violencia laboral, además de revelar la insuficiencia de instrumentos de medición con adecuada correspondencia normativa y psicométrica.

A nivel de investigación, estudios sobre el síndrome de burnout, develan dos grupos críticos: profesionales docentes y de la salud. Aunque algunas investigaciones presentan serias limitaciones metodológicas, se concluye que el estrés laboral podría tener consecuencias en la salud pública en los próximos años, dado que predomina en el país de Perú, la percepción de vivir en una sociedad estresante con una serie de servicios deficientes, inseguridad e incertidumbre laboral. Además, una revisión en las plataformas virtuales de

⁵³ Organización Panamericana de la Salud. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores. Washington D.C, Estados Unidos: 54° Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud; del 28 de setiembre al 2 de octubre 2015. Citado por Rev Med Hered. 2016. [En Línea] [Citado el 5 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

⁵⁴ Salanova M. Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Editorial Síntesis; 2009. Citado por Rev Med Hered. 2016. [En Línea] [Citado el 5 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

⁵⁵ Ministerio de Salud. Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2011. Citado por Rev Med Hered. 2016. [En Línea] [Citado el 5 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

diversas universidades confirma que no existen programas académicos sobre la PSO, indicando una necesidad que requiere ser atendida con urgencia.

Finalmente, la escasez de investigaciones rigurosas y sistemáticas, y la carencia de una formación especializada, evidencian la necesidad del desarrollo de la PSO. Para ello, es necesaria la creación de programas académicos especializados como diplomados y maestrías en PSO que impulsen, la formación académica, la investigación y la publicación en el área cuyos resultados puedan ser discutidos en certámenes nacionales e internacionales especializados. De esta manera, se podría iniciar el desarrollo de la PSO en nuestro medio cuya intervención pueda ayudar a mejorar la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores.⁵⁶

5.1.8 Actividades laborales del psicólogo ocupacional

Los **psicólogos ocupacionales** desempeñan un rango de actividades dependiendo las necesidades de sus clientes. La Sociedad Psicológica Británica (BPS) divide el trabajo del **psicólogo organizacional** en ocho áreas claves de conocimiento.

Las actividades laborales de estos profesionales dentro de estas áreas son:

1. **La interacción humano-máquina:** Examinando la funcionalidad de un sistema, como una computadora o una estación de trabajo, y haciendo recomendaciones para lograr mejoras para asegurar la facilidad del uso para el operador. Investigando problemas que surjan o accidentes como resultado de un diseño deficiente aplicando los cambios que sean necesarios.
2. **Diseño de ambientes de trabajo:** Revisar el diseño ergonómico de un puesto de trabajo mediante la evaluación de la idoneidad de elementos como la iluminación, los niveles de ruido y los muebles, y la formulación de recomendaciones para cambios y mejoras. Trabajar en equipo con ingenieros y diseñadores a fin de realizar aportaciones en el diseño de los equipos, como vehículos y espacios de trabajo.
3. **Selección de personal y la evaluación:** Desarrollo, implementación o evaluación de los procedimientos de selección de personal, incluyendo las pruebas psicométricas, ejercicios de centros de evaluación y entrevistas estructuradas. El desarrollo de los procesos y sistemas de gestión del talento que las organizaciones puedan identificar y desarrollar a sus **empleados con alto potencial**.

⁵⁶ Fernández M. El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. Teoría e investigación en Psicología. 2010; 19: 37-59. Citado por Rev Med Hered. 2016. [En Línea] [Citado el 5 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

4. **Evaluación del desempeño y desarrollo profesional.** Proporcionar entrenamiento, orientación y asesoramiento a los empleados o estudiantes con el fin de ayudar a planificar y gestionar sus carreras. El diseño de sistemas de evaluación del desempeño que permitan a una organización para medir, gestionar y premiar el desempeño de sus empleados.
5. **Asesoramiento y desarrollo personal.** Trabajar en forma individual con las personas para asesorar en el éxito y la eficaz prestación de sus objetivos de la organización, al tiempo que mejoran su bienestar personal.
6. **Formación.** Análisis de las necesidades de formación de los empleados, identificando las carencias de cualificaciones y determinar la forma de abordar esa brecha de una manera rentable. Diseñar, desarrollar y realizar programas de capacitación y desarrollo.
7. **Relaciones con los empleados.** Mediar en situaciones donde hay conflictos interpersonales entre los empleados, la gestión o un conflicto laboral.
8. **Desarrollo organizacional y el cambio.** Participar en el diseño, desarrollo e implementación de iniciativas de gestión de cambios destinados a ayudar a los empleados a hacer frente con éxito a los cambios que tienen lugar en su lugar de trabajo, tales como la reestructuración, la reducción del tamaño o de nuevos procesos de negocio.⁵⁷

5.1.9 Factores de Riesgos Psicosociales en docentes.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

⁵⁷ Los recursos humanos. Psicólogo ocupacional. [En Línea] [Citado el 20 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/psicologo-ocupacional/>.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

Los docentes son las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.⁵⁸

La pedagogía como movimiento histórico, nace en la segunda mitad del siglo XIX. Reconoce serios antecedentes hasta el siglo XVIII, pero se afirma y cobra fuerza en el siglo XX, particularmente después de la primera Guerra Mundial (1.914 – 1918). Sin embargo, la pedagogía general, combinada con la historia, tiene entre sus misiones la de intentar un esquema que haga las veces de brújula para orientar a los educadores en el laberinto de los sistemas y técnicas pedagógicas que surcan nuestra época.⁵⁹

En el ámbito hispanoamericano, la mayor parte de los estudios que se han ocupado del tema de la salud mental de los maestros señala la existencia recurrente de enfermedades de tipo laboral denominadas síndrome de Burnout (o agotamiento) y malestar docente.

En Europa, se han desarrollado diversos estudios sobre la afectación a los docentes en su salud mental, y en América Latina se conocen estudios como El Trabajo como valor de las sociedades humanas (2006 y la doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios (2010), dirigidos por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Todos los estudios apuntan al padecimiento del síndrome de Bournot en un gran porcentaje de la población de profesores de todos los niveles educativos, lo que influye de manera directa en su salud física y mental.

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión

⁵⁸ La presidencia de la república de Colombia. Decreto 1278 de junio 19 de 2002. Bogotá D.C. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

⁵⁹ Universidad autónoma de Madrid UAM. Historia de la pedagogía. Notas de estudio de Psicología. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/psicologo-ocupacional/>.

interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

El síndrome de Burnout como consecuencia del estrés laboral

La definición de este síndrome más conocida y aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (1981), quienes lo definieron como: “Un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas”. Sumado a estas afecciones individuales, este síndrome se puede acompañar de efectos negativos a nivel laboral y organizacional como altos niveles de insatisfacción laboral y tensión en el trabajo.

El síndrome de Burnout no se considera un riesgo hasta el momento en que se convierte en nocivo para el bienestar y salud del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno; cabe resaltar que la práctica de labores académicas no es el causante de la enfermedad, lo que se ha demostrado es que son las condiciones específicas, como los años de experiencia y la edad de los docentes, los que hacen que también se constituyan en factores que contribuyan al riesgo psicosocial. Es decir, los profesores más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer niveles más altos de estrés por no contar con la pericia necesaria para controlar el trabajo y a sus alumnos; mientras que en los profesores mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas. En consecuencia, esto genera un

Impacto negativo que favorece la aparición de patologías asociadas, lo que aumenta de manera progresiva el número de consultas médicas, de ahí la importancia de profundizar en la investigación de riesgos psicosociales en los maestros.

Etiología

El síndrome de Burnout es de origen multicausal, como estrés, aburrimiento, sobrecarga laboral, falta o ausencia de estímulos, aislamiento y baja remuneración. Otros factores que ayudan a agudizar el síndrome están vinculados con la edad, que se manifiesta en poca experiencia o falta de ella; inestabilidad familiar, que se manifiesta en divorcios, soledad y abandono, duelos y pérdidas de seres queridos; inadecuada formación profesional, que tiene que ver con poco entrenamiento en actividades prácticas, conocimientos teóricos excesivos, falta de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las actividades que va a desarrollar en el trabajo; rasgos del carácter, que se relaciona con personalidades altamente competitivas, perfeccionistas, hiperexigentes o con personalidades con sentimientos excesivos de idealismo y altruismo y necesidad de poseer un elevado estatus socioeconómico y prestigio profesional, entre otros.

Epidemiología

Los grupos que tienen mayor riesgo de sufrir este síndrome son aquellos que han tenido manifestaciones de desgaste profesional como maestros y educadores, personal médico, psicólogos y asistentes sociales, dada la intensa relación que establecen con los grupos del servicio demandante.

Las investigaciones realizadas sobre el síndrome de Burnout en docentes han señalado algunos factores relacionados con su aparición, los cuales pueden agruparse en variables organizacionales y propias del trabajo, sociodemográficas y de personalidad (Moriana y Erruzo, 2004).

En cuanto al cansancio emocional, se detecta que el mayor porcentaje de personal afectado son las mujeres.

Ello nos lleva a entender que las mujeres tienen mayor riesgo de padecer el síndrome de Burnout: patología que ha venido aumentando la incidencia en profesionales de la salud y en docentes (Moriana y Herruzo 2004).

Se puede observar que los docentes después de largas jornadas de trabajo llegan tensos a casa, irritados y agotados física y psicológicamente, condiciones que indisponen para crear un ambiente ideal y una adecuada vida familiar y de pareja, lo que puede llevar incluso al deterioro del hogar.⁶⁰

⁶⁰ Carlos Fernando Molina, Por July Patricia Castiblanco Aldana, Por René Olivares Llanos. Citado por MAGISTERIO, abril de 2018. Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia. [En Línea] [Citado el 20 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

5.2 Marco Conceptual

Al hacer referencia al término Riesgo psicosocial, se hace necesario hablar sobre la batería la cual ha sido una gran herramienta para la medición de los diferentes riesgos a los que se exponen diariamente los docentes de forma intralaboral, extralaboral, e individual (estrés).

Actualmente se evidencia que los riesgos psicosociales pueden desencadenar una **enfermedad laboral**, la cual en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 así, es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.⁶¹

De igual manera los riesgos laborales desencadenan **accidentes laborales**, el cual está definido en el artículo 3° de la ley 1562 de 2012 como:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

El Ministerio De Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008 “establecen y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. De acuerdo a esto las

⁶¹ Ministerio de Salud y Protección Social. Enfermedad laboral. [En Línea] [Citado el 20 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>

organizaciones han tenido la necesidad de identificar el riesgo psicosocial a los que sus trabajadores están sometidos, empleando para ello la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Batería de Riesgo Psicosocial es un instrumento diseñado por la Universidad Javeriana junto al Ministerio de Protección Social tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa. Esta batería está compuesta por 7 instrumentos.

Ficha de datos generales (información socio-demográfica y ocupacional del trabajador.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A: aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B: aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios)
- Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía para entrevistas semiestructuradas.
- Guía para grupos focales y adicionalmente el
- Cuestionario para la evaluación del estrés laboral.

El cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial intralaboral está diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla; evaluando aspectos como: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas

El cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial extralaboral está diseñado para evaluar “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, así como la facilidad que tiene en su desplazamiento vivienda-trabajo o trabajo-vivienda).

El cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial en relaciona al estrés laboral es el más importante porque determina el nivel de estrés en el que está expuesto el trabajador dentro o fuera de la compañía, por eso es muy importante para la organización realizar la Batería de Riesgo Psicosocial el estrés laboral puede disminuir el nivel de satisfacción y bienestar laboral de los empleados, factores que contribuyen a la disminución de su productividad, creatividad, rendimiento y compromiso para con la empresa.

Y por último la Batería de Riesgo Psicosocial debe contemplar todos los datos Sociodemográficas como la recopilación de datos personales que pueden afectar a largo o corto plazo el desarrollo de su actividad laboral y que le causan un estrés inmediato.⁶²

En cuanto a las **estrategias de afrontamiento** específicamente de los docentes, la cual es la población trabajadora que nos atañe en este trabajo, se encuentra un protocolo de Prácticas de trabajo saludable para educadores, el cual ha sido diseñado para ser utilizado por las directivas de las instituciones educativas, las

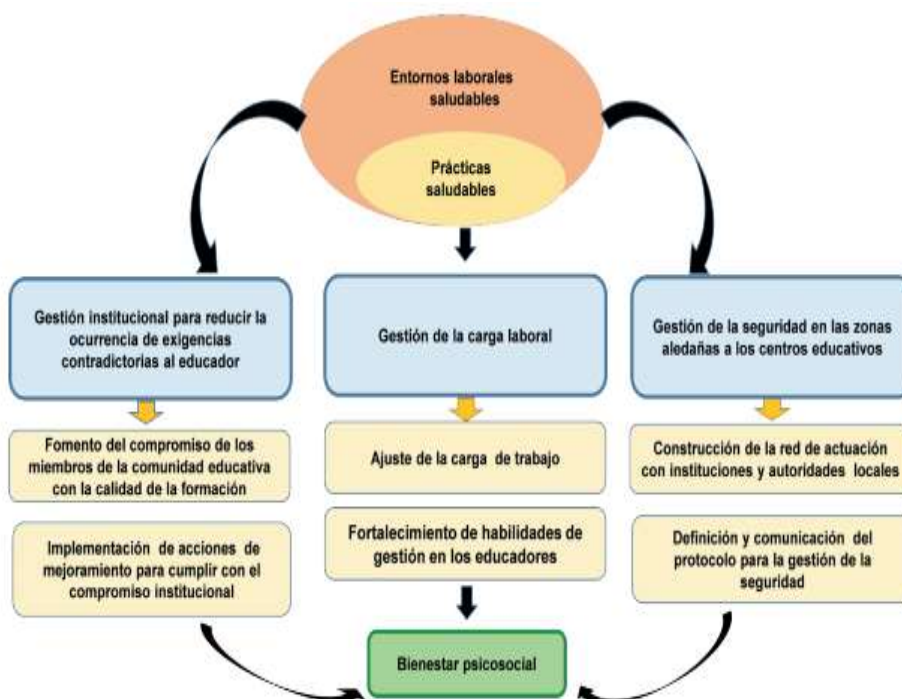
⁶² Proteger I.P.S. Batería Riesgo Psicosocial. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.protegerips.com/bateria-riesgo-psicosocial>

áreas de gestión del talento humano y de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, o quien haga sus veces, así como por los educadores y prestatarios de servicios de seguridad y salud en el trabajo. Y en la cual se encuentra como objetivo principal, promover prácticas de trabajo saludable en las instituciones del sector educativo, prevenir y controlar los efectos nocivos de los factores psicosociales más representativos en el sector.

Las Prácticas de trabajo saludable para educadores se desarrollan a través de tres acciones que pretenden no solo promover prácticas saludables, sino prevenir y controlar los efectos nocivos en salud. En la siguiente figura se observa el mapa general de la estrategia.

La primera acción de intervención es la gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador, con la cual se impacta la dimensión psicosocial consistencia de rol. La segunda acción, gestión de la carga de trabajo, pretende que la misma se ajuste al tiempo de la jornada, e impacta las demandas de carga mental, las emocionales, las de esfuerzo físico y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Finalmente, la tercera acción que se orienta a la gestión de la seguridad en las zonas aledañas al centro educativo, impacta el riesgo por problemas de orden público.⁶³

Diagrama 3. Estrategias de afrontamiento



Fuente: Ministerio de trabajo y Universidad Javeriana. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo. Bogotá D.C. diciembre de 2015. P 21.

⁶³ Ministerio de trabajo y Universidad Javeriana. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo, Bogotá D.C. diciembre 2015. Pag 21. Citado por fondo riesgos laborales. [En Línea] [Citado el 11 de noviembre del 2019] Disponible en: <http://fondorriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/07-Protocolo-intervencion-sector-educativo.pdf>

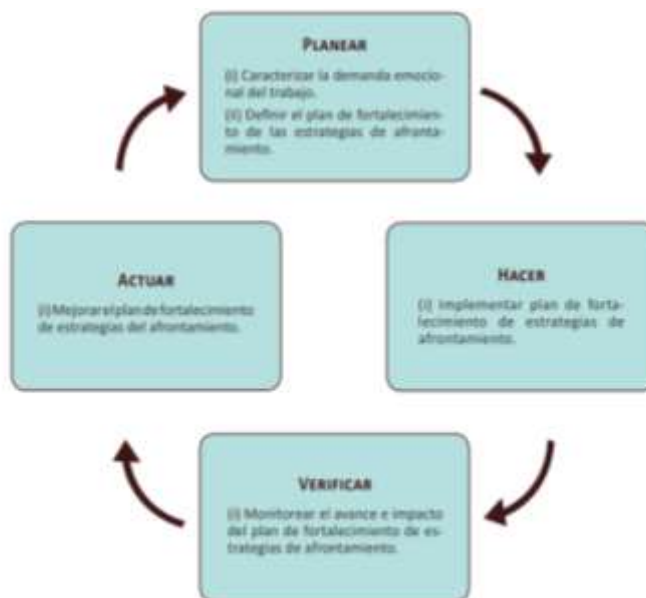
La atención de otras dimensiones que cada institución considere relevantes puede realizarse mediante alguna(s) de la(s) acción(es) que se incluyen en el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, el cual tiene como objetivo, guiar a los empleadores, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, en la atención de los factores psicosociales a través de un conjunto de acciones de promoción de los factores protectores o positivos, así como en la intervención de los factores de riesgo y en la prevención de varios de sus efectos adversos.

Este protocolo también hace referencia a diversas estrategias de afrontamiento para la población trabajadora.

Cada acción se presenta con la información necesaria respecto de su contenido y los pasos para su desarrollo, en el marco del en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA). Es así como para el desarrollo de estrategias de afrontamiento tiene como objetivo, modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores modelo de gestión basado que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

El proceso de desarrollo de las acciones para mejorar las estrategias de afrontamiento se describe bajo el enfoque de ciclo PHVA, en la siguiente figura.⁶⁴

Diagrama 4.Ciclo PHVA



Fuente: Ministerio de trabajo y Universidad Javeriana. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Bogotá D.C. diciembre de 2015. P 25,16.

⁶⁴ Ministerio de trabajo y Universidad Javeriana. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, Bogotá D.C. diciembre 2015. Pag 15,16. Citado por fondo riesgos laborales. [En Línea] [Citado el 11 de noviembre del 2019] Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/02-Protocolo-de-acciones-generales.pdf>

5.3 Marco Legal

Para construir el marco legal se tuvo en cuenta la legislación de los conceptos: Enfermedad profesional, estrés laboral y riesgo psicosocial.

Tabla 6. Marco Legal

NORMA	AÑO	DESCRIPCION
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. ⁶⁵
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. ⁶⁶
Resolución 0652	2012	Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas ⁶⁷
Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución <u>652</u> de 2012. Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución <u>652</u> de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Que el Ministerio considera necesario

⁶⁵ Ministerio de Salud y Protección Social. Citado por secretaria del Senado Colombia. Ley 1010 del 2016. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

⁶⁶ Ministerio de Salud y Protección Social. Citado por ICBF. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

⁶⁷ Ministerio del Trabajo. Resolución 0652 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

		ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral. ⁶⁸
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. ⁶⁹
Decreto 1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. ⁷⁰
Decreto 1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. ⁷¹
Resolución 0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST. ⁷²
Resolución 2404	2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Guía para la Promoción, Prevención, e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. ⁷³

Fuente: Elaboración propia

⁶⁸ Ministerio del Trabajo. Resolución 1356 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

⁶⁹ Ministerio de Salud y Protección Social. Ley 1562 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

⁷⁰ Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

⁷¹ Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

⁷² Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 del 2019. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

⁷³ Ministerio del Trabajo. Resolución 2404 del 2019. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

5.4 Marco contextual.

Descripción de la comunidad educativa.

IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DE LA INSTITUCION: Pedro Vicente Abadía.

DIRECCION: Calle1 # 10 -39

BARRIO: Santa Bárbara.

MUNICIPIO: Guacarí

DEPARTAMENTO: Valle Del Cauca

ZONA: Urbana

TELEFONO: 2530968 - 2538823 **FAX:** 2538449

CORREO

ELECTRONICO: iepvaguacari@yahoo.com pedrovincente@sedvalledelcauca.gov.co

MODALIDAD O ENFASIS INSTITUCIONAL: Especialidad en Medio Ambiente y Patrimonio Arqueológico.

NUMERO DE DOCENTES: 62

GRADOS QUE OFRECE: Cero a Undécimo (0º a 11º), Educación por ciclos para adultos (Nocturno).

NOMBRE DE LA RECTORA: María del Socorro Soto Cifuentes

SEDES QUE PERTENECEN A LA INSTITUCION:

ZONA URBANA:

Pedro Vicente Abadía (Básica Secundaria y Media)

Saulo Ricardo Molina (Básica Primaria)

Augusto Domínguez (Preescolar y Básica Primaria)

Francisco José De Caldas (Preescolar y Básica Primaria)

ZONA RURAL:

Carmen Arzayuz De Saavedra (Preescolar y Básica Primaria) - Ubicada en el Corregimiento de Canangua.

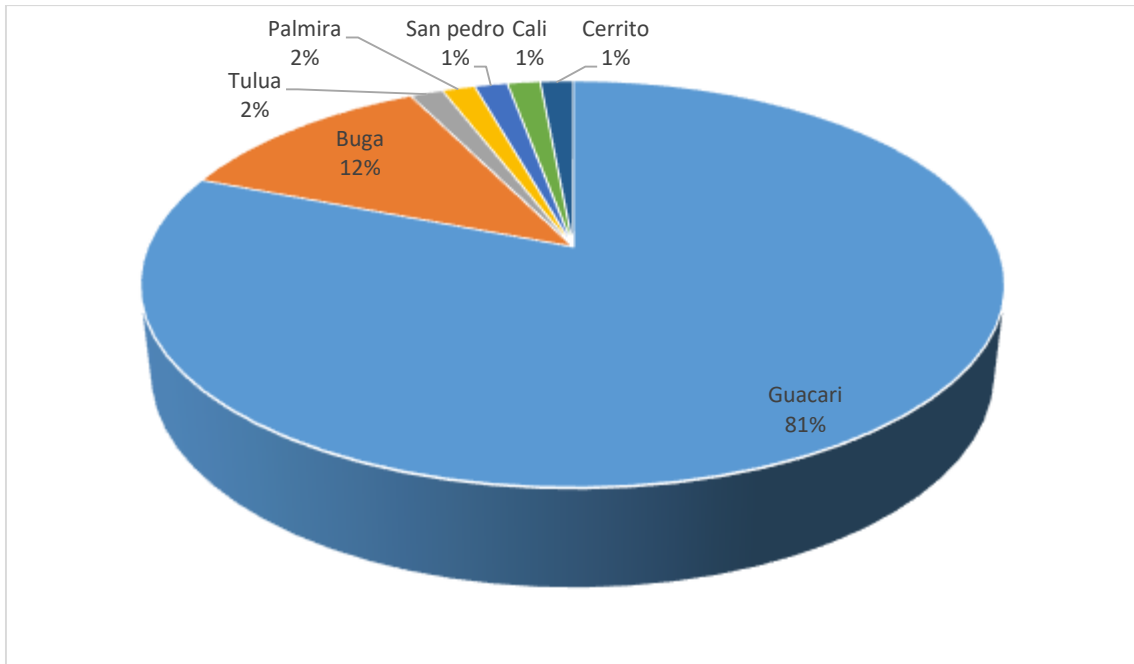
COORDINADORES:

Tatiana María Sánchez Vásquez

Héctor Raúl Domínguez

JORNADAS: Diurna y Nocturna.

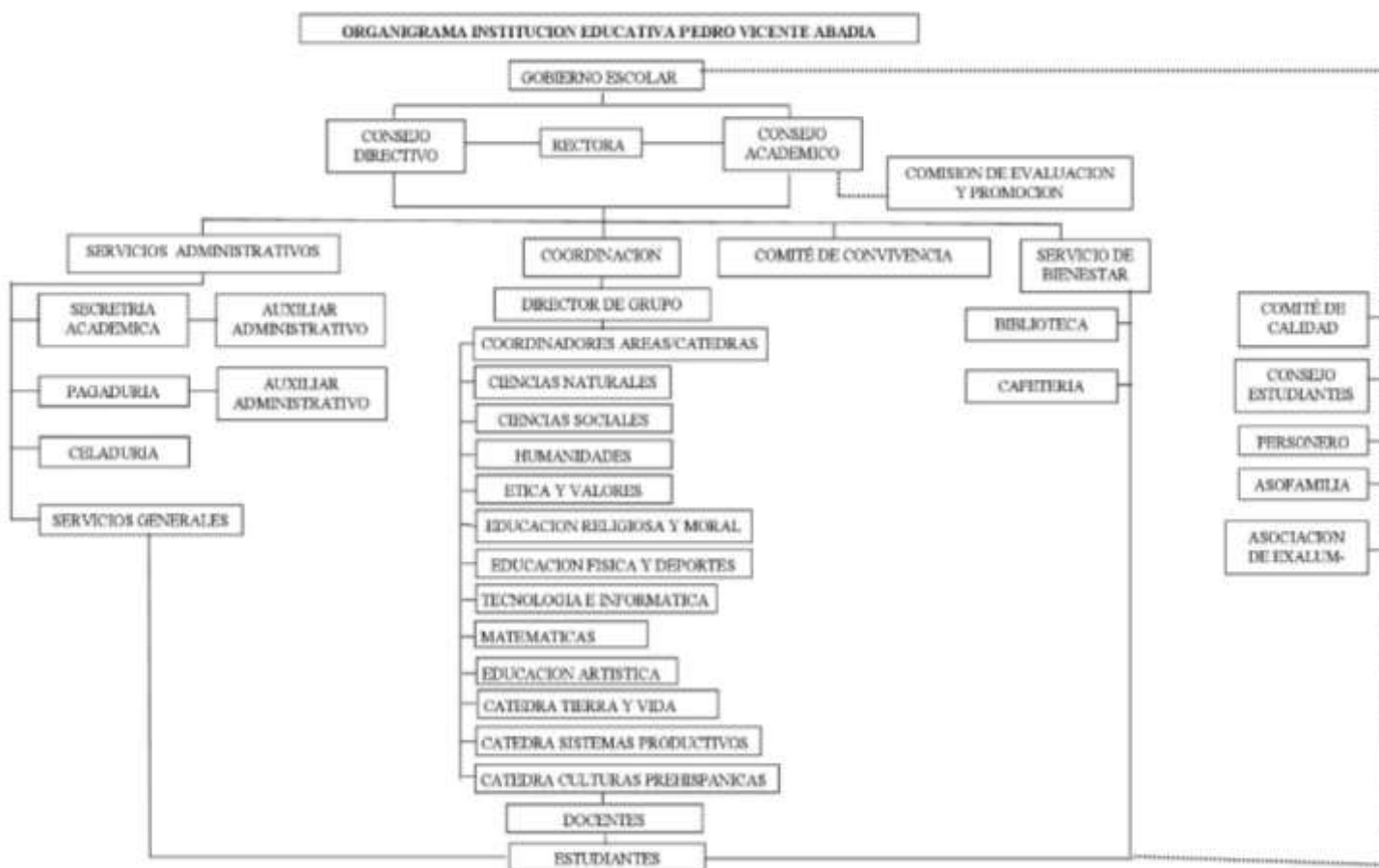
Diagrama 5. Diagrama Circular Residencia Del Docente



Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar que algunos de los docentes no residen en el Municipio de Guacarí, información suministrada por la secretaria de la Institución Educativa, al igual que el organigrama

Diagrama 6. Organigrama I.E Pedro Vicente Abadía.



Fuente: Institución Educativa Pedro Vicente Abadía.

5.5 Estado Del Arte

5.5.1 Diseño De Un Plan De Intervención De Factores De Riesgo Psicosocial En Docentes De Primera Infancia En La Ciudad De San José Del Guaviare 2018

Autores: ANGELICA GUEVARA ORTIZ, DERLY F. PÉREZ PUENTES, FABER LEANDRO TORO HENAO

Año: 2018

Número de páginas: 79

Objetivos: Diseñar un plan de intervención de los factores psicosociales identificados en docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge de ciudad de San José del Guaviare en el año 2018.

Descripción

Los antecedentes investigativos que exponen los investigadores, muestran aspectos de interés para el presente estudio, como el desempeño de la batería de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio de la Protección Social “para evaluar, identificar, prevenir, intervenir y monitorear los riesgos psicosociales en una empresa o institución pública o privada” (2) y el interés de identificar, intervenir y monitorear el riesgo psicosocial en la población docente colombiana, catalogada como de alto riesgo. El estudio se realizó con docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge del programa Modalidad Institucional en la ciudad de San José del Guaviare con 8 docentes cuyos perfiles ocupacionales son licenciados y técnicos en atención integral a la primera infancia.

Resultados:

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

En la Fundación se evidencia un nivel de riesgo medio en la dimensión de características de liderazgo, lo cual puede indicar que la gestión que realiza el jefe no representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, el jefe inmediato logra generar una adecuada comunicación y relación respetuosa que permite la participación de sus colaboradores. La dimensión de Retroalimentación del desempeño se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que existe una retroalimentación clara, oportuna y útil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. En riesgo muy alto se encuentra la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, lo cual puede indicar que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

La evaluación de estrés se encuentra en un nivel de riesgo alto, donde se identifican 40% de trabajadores en un nivel de riesgo muy alto, 30% trabajadores en un nivel de

riesgo alto, 10% de trabajadores en un nivel de riesgo medio y 20% de trabajadores en un nivel de riesgo bajo, evidenciando la población una respuesta severa y perjudicial para la salud, siendo importante en este riesgo realizar actividades de intervención del marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica; así mismo es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial Intra y Extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Conclusiones:

Este estudio sobre riesgos psicosociales se centra en un grupo poblacional de 8 mujeres y 2 hombres con un nivel de escolaridad promedio técnico-tecnólogo y profesional de estrato uno y dos del municipio de San José del Guaviare. Se pudo establecer que los riesgos psicosociales de las personas que trabajan en los centros de desarrollo infantil, una vez analizados los datos se identifica que los factores intralaborales forma B se encuentran en un nivel de riesgo laboral medio, los factores extra laborales se encuentran en un nivel de riesgo bajo y la evaluación de estrés se encuentra en un nivel de riesgo alto, es así que se hace necesario implementar un plan de intervención partiendo desde los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial en el Centro de Desarrollo Infantil MARAMA, como una dinámica organizacional que cuente con el apoyo de la alta dirección, ya que las condiciones laborales repercuten tanto en el bienestar del empleado como la organización y se ve afectado los objetivos estratégicos de esta. Por otra parte, es importante proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, con el objetivo de mitigar sus efectos, con programas de intervención y prevención transversales a todos los procesos, procedimientos y relaciones al interior y exterior de las empresas.⁷⁴

5.5.2 Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales

Autores: ALBA LUCIA ARISTIZABAL, CLAUDIA LORENA VALENCIA GALVEZ, NATALIA VELEZ RESTREPO

Año: 2016

Número de páginas: 48

Objetivos: Identificar los factores protectores y de riesgo psicosocial en los que incurren algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

Descripción

El propósito de este trabajo fue realizar una descripción de los factores de riesgo presentados por docentes del sector público en la ciudad de Manizales. Los participantes en este estudio fueron seleccionados al azar y los criterios para el proceso en si fueron básicamente 2: Desempeño como docente en el sector público

⁷⁴ Angelica Guevara Ortiz, Derly F. Pérez Puentes, Faber Leandro Toro Henao. DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL GUAVIARE 2018. [En Línea] [Citado el 10 de septiembre del 2019] Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2327/Angelica%20Guevara%200.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

y llevar como mínimo seis (6) meses en el cargo. A partir del análisis de los resultados encontrados se pretendió identificar los factores protectores y de riesgos más frecuentes en la profesión docente actual, cómo también las causas de estos. Y paralelo a ello la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout con los factores de riesgo intra y extra laboral, que pudiesen dar paso a nuevos estudios en esta línea. Como técnicas e instrumentos se aplicó la "Batería de factores de riesgo" diseñada por el Ministerio de Protección Social.

Resultados

Una vez aplicado el cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión suministrado por el ministerio de la protección social, se identificó que el 49.3% de los docentes encuestados cuentan con un nivel muy alto de estrés donde manifiestan poseer los siguientes malestares durante los últimos 3 meses: el 32.5% refiere que casi siempre tienen dolores en el cuello, espalda y tensión muscular, el 23.53% presentan problemas gastrointestinales, úlceras pépticas, acidez, problemas digestivos y del colon, el 20% presentan dolores de cabeza, el 17.14% casi siempre tienen sentimiento de sobrecarga en el trabajo, 16.43% casi siempre presentan trastornos del sueño como somnolencia durante el día y desvelo en la noche y el 10.71% presentan dificultades para concentrarse y olvidos frecuentes, siendo estos los síntomas más significativos que generan un alto grado de estrés en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales. El 35.7% presentan un nivel bajo de estrés y un 15% de la población encuestada un nivel medio, presentando a veces los siguientes síntomas el 60% dolores en el cuello, espalda, tensión muscular y sentimientos de angustia, preocupación o tristeza, el 55% a veces presentan dolor de cabeza, el 53.57% a veces presentan cansancio, tedio o desgano, el 51.43% a veces siente dificultad para concentrarse y presenta olvidos frecuentes, el 50% a veces presenta sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos, el 47.86% a veces se sienten sobrecargados de trabajo, el 45% a veces presentan trastornos del sueño como somnolencia durante el día y desvelo en la noche y el 42.86% a veces presentan problemas gastrointestinales, digestivos o del colón.

Y en relación a los riesgos intralaborales, el dominio de demandas del trabajo se encuentran en un factor de riesgo alto, siendo este el mayor generador de estrés, puesto que los docentes deben realizar esfuerzos físicos que les generan molestias, fatiga, preocupación, se exponen a sentimientos, emociones y tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo, y en reiteradas ocasiones deben ocultar sus verdaderas emociones y sentimientos, adicional a ello el tiempo que disponen para ejecutar su trabajo, es insuficiente en relación al volumen de tareas asignadas, por lo tanto requieren trabajar bajo presión contando con poco tiempo para las pausas activas y en consecuencia el tiempo y el esfuerzo de trabajo, afectan directamente la vida personal y familiar del docente; siendo este el riesgo más alto y el mayor generador de estrés en esta profesión. De otro lado el síndrome de Burnout puede acabar con la vida de una persona; en este caso de la profesión como la docencia, básicamente, es un trastorno emocional provocado por el trabajo y conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza.

El Burnout es el principal originador de numerosas bajas laborales que impiden el normal funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa. El problema surge cuando

los horarios no les permiten solucionar todo lo que quieren o que habían idealizado la profesión y la realidad no se parece en nada a lo que había imaginado que era. Los bajos sueldos, los escasos incentivos profesionales o la pérdida de prestigio social son también factores que propician la aparición del Burnout. Las profesiones como la docencia pública suelen ser una de las que más incidencia refleja en las estadísticas que existen de padecer síndrome de Burnout, porque están en contacto con personas (alumnos y los mismos compañeros de trabajo) con problemas y suelen ser ellos los que deben escuchar y deben solucionar esos problemas. La frustración en los docentes se produce cuando ven que su trabajo no es “productivo” y sienten que es baldío.

Pese a que el objetivo general de estudio es identificar factores de riesgo psicosocial en la población objeto de estudio (docentes), los investigadores plasman un plan de intervención frente a las situaciones encontradas.

Conclusiones

Una vez analizados los resultados de los factores psicosociales intralaborales se pudo establecer que los dominios de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo y la recompensa, se encuentran en un nivel de riesgo medio, para los cuales se deben establecer actividades de promoción y prevención, y de esta forma mitigar los efectos perjudiciales en la salud.

En relación a las dimensiones se evidencio que los docentes encuestados presentan un nivel de riesgo bajo frente a su relación con los estudiantes, esto teniendo en cuenta que existe una relación de respeto en la cual se brindan espacios de comunicación asertiva para la resolución de conflictos, promoviendo así la participación de todos. Con respecto al dominio de demandas podemos referir que se encuentra en un nivel de riesgo alto, con una importante posibilidad de asociación a respuestas de estrés alto, donde las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría (demandas ambientales y de esfuerzo, demandas emocionales, demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno), requieren de una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, de otro lado tenemos que las dimensiones con riesgo medio que están relacionadas con los factores psicosociales intralaborales son: característica de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación de desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo de cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, control y autonomía por el trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, demandas de la jornada, recompensas derivadas de la pertenencia y reconocimiento y compensación, *estas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos a mediano y largo plazo.*

Los resultados de los factores psicosociales extralaborales nos muestran un nivel de riesgo alto en la influencia del entorno sobre el trabajo, puesto que las situaciones de la vida personal y familiar afectan el bienestar, el rendimiento y las relaciones con las personas en el trabajo; frente al análisis de los resultados obtenidos evidenciamos que la influencia del entorno laboral, afecta directamente el entorno personal y familiar de los docentes y lo que allí se presente afecta directamente el entorno laboral, sin embargo los resultados nos demuestran que los docentes encuestados presentan buenas relaciones familiares De acuerdo con los factores psicosociales extralaborales

se estableció que las dimensiones con nivel de riesgo medio son: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y desplazamiento vivienda, dichas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos a mediano y largo plazo.

Una vez analizados los resultados de la información, los investigadores pudieron evidenciar que el dominio de demandas del trabajo se encuentran en un factor de riesgo alto, siendo este el mayor generador de estrés, puesto que los docentes deben realizar esfuerzos físicos que les generan molestias, fatiga, preocupación, se exponen a sentimientos, emociones y tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo, y en reiteradas ocasiones deben ocultar sus verdaderas emociones y sentimientos, adicional a ello el tiempo que disponen para ejecutar su trabajo, es insuficiente en relación al volumen de tareas asignadas, por lo tanto requieren trabajar bajo presión contando con poco tiempo para las pausas activas y en consecuencia el tiempo y el esfuerzo de trabajo, afectan directamente la vida personal y familiar del docente; siendo este el riesgo más alto y el mayor generador de estrés en esta profesión. Los docentes encuestados tienen un nivel de riesgo alto en los dominios de demandas del trabajo, generando así altos niveles de estrés, sin embargo, el análisis del síndrome de burnout o estar quemado en el trabajo, nos muestra que los docentes encuestados se sienten agotados, pero son altamente eficaces en su labor, les apasiona lo que hace, logrando así un alto sentido de pertenencia por la institución educativa y la búsqueda permanente por el cumplimiento de los objetivos que esta tiene.⁷⁵

5.5.3 Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Autores:

UPTC

Año: 2016

Número de páginas: 42

Objetivos:

Desarrollar e implementar el programa de gestión de riesgo psicosocial en servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Descripción:

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia siguiendo los parámetros de la Política del Sistema Integrado de Gestión SIG, reconoce la importancia de crear un

⁷⁵ Alba Lucia Aristizábal, Claudia Lorena Valencia Gálvez, Natalia Velez Restrepo. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES. [En Línea] [Citado el 10 de septiembre del 2019] Disponible en: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PU%C3%ACBlicas%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

programa integral y sistemático de gestión de Riesgos Psicosociales, que garantice condiciones de salud y trabajo óptimas, fomentando la calidad de vida laboral de los trabajadores. Para ello es necesario identificar, evaluar y analizar la presencia de posibles factores de riesgo psicosociales, estableciendo si hay exposición a estos, para posteriormente intervenir sistemáticamente las variables que influyen en la dinámica de la organización, generando hábitos saludables que se anticipen a la aparición de malestar psicológico y físico, al tiempo que se busca mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

El Programa de Gestión de Riesgos Psicosociales de la UPTC, inicia en la exploración y contextualización de la organización que permite orientar los procesos posteriores. Posteriormente, la fase diagnóstica comprende la sensibilización, aplicación de los instrumentos de evaluación, en este caso la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada por el ministerio de protección social y la Universidad Pontificia, consolidación de la información, análisis de resultados por procesos y decanaturas; y la emisión de un diagnóstico con su respectivo plan de intervención. Finalmente, la intervención consiste en la aprobación del cronograma, su ejecución y evaluación de resultados.

Resultados:

El instrumento se aplicó al 71% de los trabajadores, es decir que de 2462 servidores públicos (docentes), 1744 contestaron la batería de riesgo psicosocial. De los cuales el 57% eran mujeres, es decir 989 y el 43% eran hombres, es decir 755. Con edades entre los 20 y los 60 años, de los cuales el 49% cuentan con estudios de post grados. El 42% de los servidores públicos de la UPTC son casados, seguido de los solteros con un 31% y en un tercer lugar se encuentran los que están en unión libre con un 16%.

El 46% de los docentes llevan menos de 6 años laborando en la institución, el 19% lleva entre 7 a 12 años, y en un tercer lugar se encuentran los funcionarios que llevan entre 13 a 18 años. Esto está relacionado a las edades que predomina en la institución (adulto intermedio y adulto joven), además del tipo de contratación. De igual manera, el 57% llevan entre 0 a 6 años en el mismo cargo, seguido de un 19% que llevan entre 7 a 12 años y en tercer lugar esta de 13 a 18 años con un 13%. No se ven diferencias significativas con el tiempo que llevan en la empresa.

En las condiciones intralaborales, los docentes calificaron el 39% riesgo alto y 19% riesgo medio calificaron negativamente los aspectos relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales. Es importante intervenir este dominio ya que representa una posible fuente de estrés, en las personas que lo calificaron negativamente.

El 41% de los docentes tiene poca influencia en la toma de decisiones en los elementos que hacen parte en la ejecución de su trabajo indicando que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto. El 22% menciona un riesgo medio en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.

Las demandas del trabajo hacen alusión a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Se clasifican en varias categorías como son, demandas ambientales, cognitivas o mentales, emocionales y de la jornada de trabajo. Según los entrevistados el 33% considera que este dominio representa un alto riesgo de desencadenar estrés

negativo y el 22% podría llegar a presentar síntomas de estrés a causa de dichas demandas.

En el dominio recompensas, el cual hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende: retribución financiera, de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución son las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. En este sentido el 46% de los trabajadores consideran que es un factor de alto riesgo y un 22% reflejan un riesgo medio.

En los factores extralaborales se evidencian los siguientes resultados, en el tiempo fuera del trabajo riesgo alto con un 31%, riesgo medio con un 21%, y riesgo bajo con un 48%. En las relaciones familiares un 7% en riesgo alto, un 9% en riesgo medio, y un 84% en riesgo bajo. En comunicación y relaciones interpersonales, los docentes calificaron con un 34% alto, 19% medio, y un 46% bajo

a) Tiempo fuera del trabajo

Hace referencia a todas las actividades diferentes al trabajo en la que se desenvuelve el trabajador como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Según la tabla 11, el 31% menciona esta dimensión de alto riesgo, es decir es una fuente generadora de estrés el 21% lo califica como riesgo medio. Las causas pueden estar relacionadas a que la cantidad de tiempo, destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente o la como calidad de este para compartir con la familia/ amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente, por la cantidad de trabajo que tiene.

b) Relaciones familiares

Relacionado a las interacciones que el trabajador tiene con su núcleo familiar. Según la tabla el 7% manifiesta dificultades en estas interacciones que le causan niveles de estrés altos, el 9%, dice ser un riesgo medio. Estas dificultades podrían estar sustentadas en relaciones con familiares conflictivas o la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. Informe diagnóstico 37 Es de resaltar que un gran porcentaje (84%) menciona que esta dimensión es de bajo riesgo bajo, lo que nos indica que la mayoría de trabajadores encuentran el apoyo necesario de sus respectivos núcleos familiares.

c) Comunicación y relaciones interpersonales

Cualidades que determinan la comunicación asertiva e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos. El 34% de los trabajadores mencionan que esta dimensión es de alto riesgo, y el 19% está en riesgo medio. Puede explicarse a que las relaciones con amigos no se consideran de calidad, o el apoyo es escaso, o el trabajador considera que no tiene amigos.

d) Situación económica del grupo familiar

Se relaciona a la solvencia económica que el trabajador y su grupo familiar cuenta para resolver sus gastos básicos, evidenciándose que el 36% de los trabajadores señalan esta dimensión como un generador alto de fuente de estrés; debido a que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar; o existen deudas económicas difíciles de solventar; el 23% lo resalta como riesgo medio.

e) Características de la vivienda y de su entorno

Menciona las características de la vivienda en términos de infraestructura, posibilidad de descanso, ubicación geográfica y condiciones del barrio del lugar de residencia. El 39% de los funcionarios señalan esta dimensión de alto riesgo, el 15% la ubican como riesgo medio. Podría explicarse a que las condiciones de la vivienda del trabajador son inseguras; o su entorno obstaculiza el descanso y la comodidad del trabajador y su grupo familiar o la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Hace referencia al influjo que ocasiona los compromisos extralaborales en el cumplimiento de los deberes laborales. El 29% de los trabajadores la resaltan como un factor de riesgo alto y el 21% la señalan como riesgo medio. Estos porcentajes pueden explicarse a que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento laboral o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

g) Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Hace alusión a los medios de transporte empleados para movilizarse para llegar al trabajo, y para llegar a la vivienda, así como el tiempo empleado en ellos. Para el 23% de los trabajadores esta dimensión constituye un factor de riesgo alto, y para el 21% es riesgo medio. Sus manifestaciones sugieren que las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa no son las mejores condiciones, ya que algunos trabajan en ciudades diferentes al de la ubicación de la vivienda.

Con referencia a la sintomatología asociada al estrés los docentes calificaron en riesgo alto 39,8%, riesgo medio 20,5% y riesgo bajo 39,6%.

Conclusiones:

Se puede evidenciar que cuando los niveles de estrés no bajan, y por el contrario se convierte en un modo de vivir da aparición al estrés negativo que están asociados al Síndrome de Burnout o de agotamiento laboral, (niveles de estrés altos y muy altos por un tiempo prolongado), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada y baja realización/logro profesional o personal, sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga (sensación de ya no poder dar más de sí mismo).

También se concluye que para poder hacer una clasificación entre el estrés positivo (motivador e impulsador del desarrollo de las funciones) al estrés negativo es necesario complementar el diagnostico con:

- Cuestionario para la identificación de estrategias de afrontamiento
- Cuestionario de personalidad tipo A
- Prueba tamiz para síntomas de depresión y ansiedad

Además de esto la UPTC, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia creo unas estrategias de intervención acorde a cada riesgo psicosocial evaluado y encontrado.⁷⁶

5.5.4 Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital

Autores: psi. LUZ MÉLIDA ESPINOSA CUBILLOS

Año: 2015

Número de páginas: 34

Objetivos: Determinar la prevalencia de riesgo psicosocial en una muestra de docentes del Distrito Capital de diez y ocho (18) localidades de la ciudad de Bogotá.

- I. Caracterizar la población de estudio según variables sociodemográficas y ocupacionales.
- II. Establecer la prevalencia del riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de síntomas de estrés en los docentes evaluados.
- III. Estudiar la existencia de diferencias en los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y los síntomas de estrés, según variables sociodemográficas en los docentes evaluados.

Descripción

Se desarrolló un estudio de corte transversal, para evaluar el riesgo psicosocial en una muestra no probabilística de docentes escolares mediante la aplicación de los cuestionarios de la batería de Riesgo Psicosocial creada por Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Específicamente se aplicaron los siguientes instrumentos: (i) ficha de datos generales, (ii) cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A) (iii) cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, y (iv) cuestionario de síntomas de estrés.

Resultados:

Características sociodemográficas y variables ocupacionales.

De los 182 docentes participantes, el 64,3% es de género femenino, prevalece los docentes en estratos socioeconómicos del 3 al 5. Cabe resaltar que el 55% habita en

⁷⁶Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. [En Línea] [Citado el 10 de septiembre del 2019] Disponible en: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca_de/rendicion_cuentas/2017/doc/anexo6_informe.pdf

viviendas que no son de su propiedad y el 98,4% son profesionales titulados, muchos de ellos con postgrados.

En las variables ocupacionales analizadas, el 89% de los docentes ejerce su labor con un contrato a término indefinido, la mediana para antigüedad en la empresa corresponde a 8.5 años y la antigüedad en el cargo es de 6 años, lo que puede indicar estabilidad laboral con un salario fijo mensual. Se puede resaltar que estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

De la evaluación de estrés, los resultados muestran que, de los 182 participantes, el 62% presenta síntomas de estrés alto y muy alto, el cual es una proporción elevada comparada con el estándar nacional en población trabajadora (40%) según los baremos de la batería del Ministerio de la Protección Social (2010).

Los resultados permiten afirmar que los docentes de género masculino tienen diferencia estadísticamente significativa frente a las mujeres en cuanto que ellos, perciben insuficientes las recompensas, al igual que en las dimensiones de comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y de su entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

En la variable estrato socioeconómico, los 139 docentes que viven en los estratos 3 al 5 muestran diferencias estadísticamente significativas frente a los docentes que viven en los estratos 1 y 2, en el total del cuestionario factores psicosociales intralaborales, dominio características de la vivienda y de su entorno, evaluación del estrés. Los datos reflejan que en la variable antigüedad en la empresa (hasta 8.5 años), presenta diferencias estadísticamente significativas con los docentes que tienen 9 años o más ya que los primeros refieren que la situación económica del grupo familiar se está viendo mayormente afectada.

En la variable antigüedad en el cargo, los docentes refieren que independientemente a su antigüedad existe inquietud frente a la situación económica de su grupo familiar, lo que permite ratificar lo que socialmente refieren los docentes con los paros que realizan a nivel nacional, insatisfacción por la remuneración recibida. Los docentes con contrato a término indefinido refieren mayor nivel de riesgo psicosocial comparados con los docentes que tienen contrato con término menor a un año en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control en el trabajo, recompensas, total de factores intralaborales y relaciones familiares (extralaboral), resultado que llama la atención pese a que cuentan con estabilidad laboral.

Conclusiones

A la luz de los hallazgos de las correlaciones, se aprecia que los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo y con las demandas del trabajo y las recompensas, factores que se deben priorizar para formular programas o estrategias de intervención.

Las dimensiones con mayor nivel de correlación con los síntomas de estrés se convierten en prioridades de intervención para controlar sus efectos en la salud de los docentes.

Se puede concluir del presente estudio, que es urgente la intervención en los docentes desde un enfoque de vigilancia epidemiológica para prevenir las posibles afectaciones en la salud mental y controlar la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

Se recomienda crear programas en los que se fortalezca el apoyo de los directivos y compañeros, se generen alternativas de control sobre el trabajo y sobre las demandas laborales para prevenir efectos adversos en la salud de los docentes.

Sería deseable realizar nuevos estudios en la población de docentes, para una vez confrontados con los que arrojó este estudio se puedan formular políticas de intervención específicas aplicadas al sector.⁷⁷

5.5.5 Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios

Autores

Eduar Rodríguez, Johana Sánchez-Gómez, Hugo Armando Dorado, José Manuel Ramírez

Año: 2014

Número de páginas: 17

Objetivos

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables.

Metodología

Estudio descriptivo, de corte trasversal, realizado en 42 docentes en una facultad de ciencias administrativas, económicas y contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Se aplicó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), el cuestionario de estrés y la ficha sociodemográfica y ocupacional de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Resultados

Se identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Los dominios: liderazgo/relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9% y el 45,2% respectivamente. Con respecto al estrés se encontró que el 33% reportaron niveles de

⁷⁷ Psi. LUZ MÉLIDA ESPINOSA CUBILLOS. PREVALENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL DISTRITO CAPITAL. UNIVERSIDAD DEL ROSARIO BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2015. [En Línea] [Citado el 10 de septiembre del 2019] Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/EspinozaCubillos-LuzMelida-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=>

riesgo entre medio, alto y muy alto.

Conclusiones

El grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importantes. Esto, sumado a los niveles de estrés identificados los convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida.⁷⁸

5.5.6 Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria.

Autores: Helena Galdeano, Pere Godoy, Inés Cruz

Año: 2007

Número de páginas: 180

Objetivos: Medir el nivel de salud psicosocial en el personal docente de educación secundaria de doce centros públicos de la ciudad de Lleida mediante el cuestionario de salud General de Goldberg de 28 preguntas (GHQ-28) y estudiar factores personales, laborales y psicopatológicos asociados.

Metodología: Estudio de prevalencia con 501 profesores de educación secundaria que realizaron un examen de salud en un centro de Atención Primaria en Lleida. Se recogió información sobre las variables de interés mediante entrevista personal y el cuestionario GHQ-28 autocumplimentado. Puntuaciones iguales o mayores de siete en el GHQ-28 se consideraron indicativas de patología psicosocial. Se analizó la relación entre las variables de interés mediante el test de χ^2 , la prueba t de Student y el cálculo de odds ratio crudas y ajustadas (ORa) y sus intervalos de confianza al 95% (IC95%) mediante regresión logística no condicional.

Resultados: El 19,6% de los docentes presentaron un resultado positivo (puntuación ≥ 7) en el GHQ-28. Presentaron mayor probabilidad de padecer patología psicosocial las mujeres (ORa 2,2; IC95% 1,3-3,7), los profesores con antecedentes de ansiedad y depresión (ORa 3,8; IC95% 1,4-10,6) o en tratamiento farmacológico antidepresivo (ORa 3,7; IC95% 1,5- 9,1) y los docentes que calificaban el apoyo recibido por parte de compañeros y equipo directivo como insatisfactorio (ORa 10,5; IC95% 3,3-33,2).

Conclusiones: Los profesores de educación secundaria son una población con especial riesgo de desarrollar trastornos de salud mental. Las mujeres y los docentes

⁷⁸ Eduar Rodríguez, Johana Sánchez Gómez, Hugo Armando Dorado, José Manuel Ramírez. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(2), Jun 2014, pp 12-17. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. [En Línea] [Citado el 10 de septiembre del 2019] Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4908/4192

que no se sienten apoyados por el equipo directivo y los compañeros presentan mayor riesgo.⁷⁹

5.5.7 Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente

Autores: Victoria Fernández Puig

Año: 2014

Número de páginas: 243

Objetivos:

- ✓ Crear y validar un Cuestionario de Salud Docente (CSD) para su uso en la vigilancia de la salud de los docentes.
- ✓ Analizar el estado de salud de los docentes de las escuelas concertadas de Cataluña mediante la aplicación del Cuestionario de Salud Docente.

Metodología: Se trata de un diseño transversal, con un solo grupo y ex post-facto.

La muestra del estudio está compuesta por 6208 docentes en activo de 197 centros educativos concertados de Cataluña, de los cuales el 77% eran mujeres y el 23% hombres.

Se utilizó un cuadernillo que contenía datos sociodemográficos y profesionales, así como el Cuestionario de Salud Docente. Los datos sociodemográficos considerados son: género, edad y situación familiar, y de carácter socioprofesional: nivel educativo, años de docencia, tipo de contrato y horas de docencia. En relación al centro escolar se han considerado el número de docentes y el lugar del centro.

El cuestionario fue distribuido en 197 centros concertados de Cataluña previa firma de un acuerdo de colaboración por el que accedían a participar en la investigación.

Resultados: En primer lugar, destacamos que el elevado número de participantes en el estudio nos permite considerar la muestra como ampliamente representativa de la población de docentes de centros educativos concertados. Se trata de un colectivo docente muy importante en Cataluña (> 40% del total de docentes) sobre el que apenas existen estudios específicos sobre su salud. En relación a los resultados, las medias obtenidas en los factores se encuentran en la franja media, lo cual indica un nivel de salud satisfactorio en la mayoría de docentes. Los factores con mejores resultados son Satisfacción y Autoeficacia, por lo que se puede afirmar que una gran mayoría de docentes manifiestan bienestar y competencia en la profesión docente. La evaluación de los factores de afectaciones obtiene valores generales medios.

⁷⁹ Helena Galdeano, Pere Godoy, Inés Cruz. Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria, Vol. 10, Nº. 4, 2007, págs. 174-180. Citado por Fundación Dialnet de La Universidad De La Rioja. [En Línea] [Citado el 6 de noviembre del 2019] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2471264>

Conclusiones:

- ✓ El cuestionario de Salud Docente se presenta como un recurso para la evaluación de la salud en sus dimensiones positivas y negativas de acuerdo con un modelo elaborado a partir de los riesgos profesionales específicos de la docencia. Las propiedades psicométricas del cuestionario son adecuadas y la información que aporta es relevante y potencialmente muy útil en el contexto de vigilancia de la salud de los docentes, así como en el contexto de la investigación y de aplicaciones prácticas. Podemos concluir afirmando que se trata de un cuestionario fiable que incluye los aspectos más relevantes en la evaluación de la salud en la actividad docente y que se enmarca en las actuales políticas de vigilancia de la salud.
- ✓ La amplia muestra de este estudio otorga gran representatividad a los resultados obtenidos, que entendemos generalizables a los docentes de escuelas concertadas que imparten clases en los tres niveles educativos de la Enseñanza Obligatoria.

Observando el conjunto de los resultados, se puede afirmar que los docentes muestran un nivel alto en satisfacción y su sentido de eficacia. Ello indica una relación afectiva y competencial positiva hacia su trabajo. Estos resultados son alentadores, señalando que en su conjunto el colectivo docente se siente motivado, competente e implicado en su trabajo, lo cual tiene importantes repercusiones a nivel colectivo. Un colectivo docente motivado e implicado tiene mayores posibilidades de afrontar de forma cohesionada, con creatividad, confianza y persistencia las demandas educativas del día a día. Siendo la estrategia preventiva más compleja, trabajar en esa dirección en el futuro se apunta como la política de salud laboral docente más sostenible y eficaz.

- ✓ Los datos presentados en este estudio deben ser interpretados a la luz de algunas limitaciones, que sirven de orientación para próximas investigaciones.

La primera limitación que destacamos de este estudio es la falta de inclusión de instrumentos que permitan valorar la validez convergente. Una dificultad para ello es la ausencia de cuestionarios que reúnan un conjunto similar de manifestaciones relacionadas con la salud en la profesión docente.

- ✓ En relación a la salud docente, son muchas las cuestiones que se pueden plantear y creemos que las más relevantes son aquellas dirigidas a buscar el bienestar pedagógico en las escuelas. Al hablar de bienestar pedagógico hacemos referencia al estado de salud de la comunidad educativa y, también, a la existencia de una práctica de la profesión capaz de ser fuente de adquisición de competencias docentes y de consolidación de vínculos interpersonales en la comunidad educativa. Promoviendo esta experiencia de satisfacción y sentido de eficacia, se promueve la salud y el bienestar en la actividad docente y, por ende, la calidad educativa. No podemos olvidar que el éxito de la educación y la mejora de los resultados de los alumnos es el fruto

del aprendizaje no sólo de contenidos disciplinares, sino también de valores y formas de actuar para los cuales los docentes son el modelo de referencia.⁸⁰

⁸⁰ Victoria Fernández Puig, 2014. Tesis Doctoral titulada Evaluación De La Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente, universidad La Universidad Ramon Llull, Barcelona España, año 2014. . [En Línea] [Citado el 6 de noviembre del 2019] Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6 METODOLOGIA

Tabla 7. Tipo de investigación

CRITERIOS	INVESTIGACION	DESCRIPCION
Enfoque	Científico	La investigación es de enfoque científico ya que se usará el conocimiento y se aplicará un método científico
<ul style="list-style-type: none"> - Características de la medida. - Naturalezas variables tratamiento de datos. 	Cuantitativa	Es una investigación cuantitativa ya que se centra fundamentalmente en aspectos observables, medibles y cuantificables, se usará un instrumento de tipo escala que permitirá tabular la puntuación obtenida y posteriormente conseguir unos resultados
Dimensión cronológica temporal	Descriptiva	Es descriptiva teniendo en cuenta que estudia los fenómenos tal como aparecen en el presente; en el caso específico se refiere a una situación que se está presentando en la institución Educativa PVA.
Corte transversal		Es transversal ya que la investigación es realizada en un determinado momento en el tiempo. Además, se va a obtener un diagnóstico y se va a realizar un plan de intervención.

Fuente: Elaboración propia.

6.1.1 POBLACION

La población objeto de estudio para esta investigación es de 62 docentes de básica primaria y básica secundaria, de la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía, en el Municipio de Guacarí Valle del Cauca Colombia.

6.1.2 INSTRUMENTO

El instrumento de medición es la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, la cual permite evaluar los riesgos psicosociales Intralaborales, extralaborales y los individuales (estrés). Para llevar a cabo los objetivos de la presente investigación se aplicaron los siguientes cuestionarios:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica y ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A: aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B: aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios)
- Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés laboral.

6.1.3 CRITERIOS DE INCLUSION

- Tiempo de labor: Mas de 6 meses laborando en la Institución Educativa
- Cargo: Docentes de básica primaria y básica secundaria

6.1.4 CRITERIOS DE EXCLUSION

- Personal de servicios generales
- Directivos docentes
- Administrativos
- Docentes con menos de 6 meses laborando

6.1.5 CONSIDERACIONES ETICAS

Dando inicio a esta reunión, y teniendo en cuenta todo lo indicado en la ley 2646 de 2008 y lo expuesto en la Ley 1090 de 2006, se explicara todo lo concerniente a la reserva de información y consentimiento informado, ya que la mencionada resolución refiere “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”. (Anexo Consideraciones Éticas)⁸¹.

⁸¹ Ibid. P 32.

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual *“los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”*.

Es preciso mencionar que el presente trabajo de grado, se tomará como diagnóstico en factores de riesgo psicosociales para la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía, del Municipio de Guacarí; trabajo que se compartirá con la organización, quienes se encuentran informados del documento como practica académica, y por tal motivo ante el Ministerio de Trabajo Colombiano y ante su administradora de riesgos laborales no pueden hacer uso del presente trabajo como documento legal para soportar su cumplimiento normativo de la Resolución 2646 de 2008.

6.2 FASES PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

Se llevará a cabo una visita inicial de acercamiento no solo a la Institución Educativa si no a los directivos docentes, con el propósito de darles a conocer el proyecto, sus objetivos y los alcances, además para conocer más sobre las personas que allí laboran, conseguir la caracterización de la población y todos los datos relacionados con la Institución y el personal docente. Se revisarán bases de datos con las que cuenta la Institución Educativa no solo de caracterización de la población docente, la cual contiene datos como sexo, edad, nivel educativo, antigüedad, entre otros, sino también base de datos acerca de los permisos que solicitan los docentes. Datos que serán necesarios a la hora de realizar un análisis del riesgo psicosocial en esta población.

Luego se llevará a cabo la sensibilización a la población docente, donde se les explique todo acerca de la Bateria de Riesgo Psicosocial; en que consiste el con sentimiento informado y cada uno de los cuadernillos que se les van a entregar dejando claridad que la aplicación es de libre decisión y que los datos allí encontrados no se darán a conocer a nivel individual, solo se entregara a la Institución Educativa un informe general de lo encontrado en la investigación, además de brindar los aportes relacionados con el plan de intervención frente a los factores de riesgo psicosocial encontrados en la investigación.

Posterior a esto, se aplicará a esta población objeto de estudio los instrumentos para evaluar los factores de riesgo intralaboral (forma B), extralaboral, el estrés y la ficha de datos generales dispuestos en la batería de instrumentos para los riesgos psicosociales avalada por el Ministerio de Protección Social. la batería está constituida por la ficha de datos generales (información socio-demográfica), el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Así mismo, después de realizar la

evaluación se identificarán los niveles de riesgo con la siguiente escala: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.⁸²

En este mismo espacio y para dar cumplimiento al **primer objetivo específico, el cual es Caracterizar socio demográficamente la población trabajadora objeto de estudio**, se aplicará el cuestionario de Ficha socio – demográfica, en el que se presentan condiciones individuales de cada docente o características sociodemográficas como:

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Grado de escolaridad
- Ocupación o profesión
- Lugar de residencia actual
- Estrato socioeconómico de la vivienda
- Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
- Número de personas a cargo

Como también esta ficha nos proporcionara aspectos ocupacionales de los docentes, tales como: antigüedad en la institución educativa, tipo de contratación y modalidad de pago entre otras. (Ver Anexo A)

De igual manera, y para dar cumplimiento al **segundo objetivo específico el cual es valorar los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y el estrés de la población trabajadora objeto de estudio**, se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B), el cual identifica y evalúa la percepción de factores de riesgo psicosocial de las condiciones propias del trabajo y su nivel de riesgo, conformado por cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa, y cada uno de estos está integrado por dimensiones. Para el caso en particular de este estudio se aplicará el formato B que es para personal en niveles auxiliar y operarios, el cual se ajusta al nivel de cargo de la población objeto de estudio de esta investigación. (Ver Anexo B)

También se aplicará, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el cual busca identificar riesgos laborales externos, está integrado por siete dimensiones, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda - trabajo- vivienda. (Ver Anexo C)

Como también se aplicará el cuestionario de evaluación del estrés, el cual es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) Fisiológicos b) Comportamiento social c) Intelectuales y laborales y d) psicoemocionales (Ver Anexo D).

⁸² Ministerio de Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Julio de 2010. P 28.

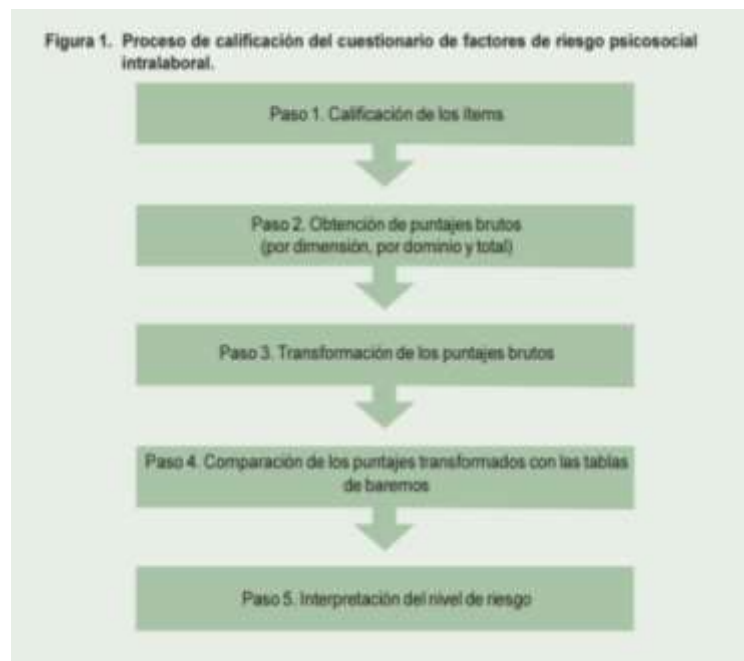
Se llevará a cabo la calificación e interpretación de los resultados obtenidos, para lo cual el manual de la batería de riesgo psicosocial explica el paso a paso la forma de calificar cada cuestionario, con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios. Los Ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intra y extralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

De igual manera el Manual, presenta la síntesis del proceso de calificación del cuestionario. Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los Ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo usado, está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office posteriores.

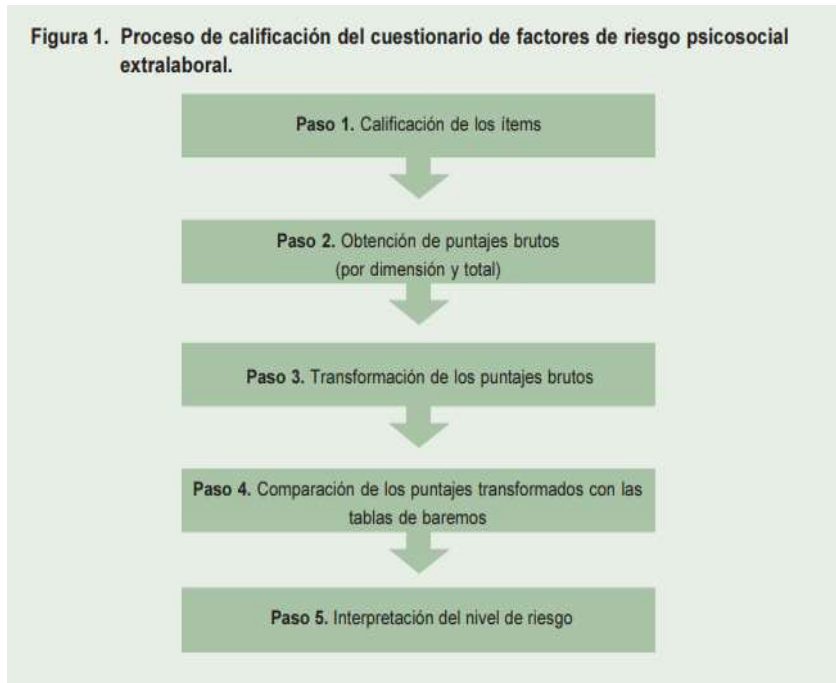
Cada cuestionario presenta un proceso de calificación, de esta manera:

Diagrama 7. Proceso de calificación de cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral.



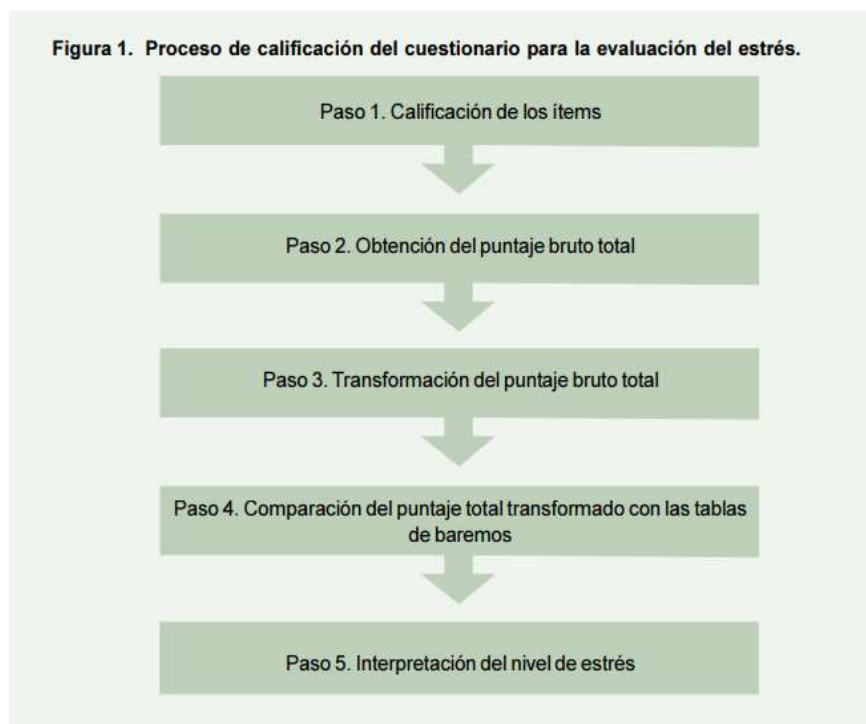
Fuente: Ministerio de Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Julio de 2010. P 76.

Diagrama 8. Proceso de calificación de cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral.



Fuente: Ministerio de Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Julio de 2010. P 147.

Diagrama 5. Proceso de calificación del cuestionario para la evaluación del estrés.



Fuente: Ministerio de Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Julio de 2010. P 380.

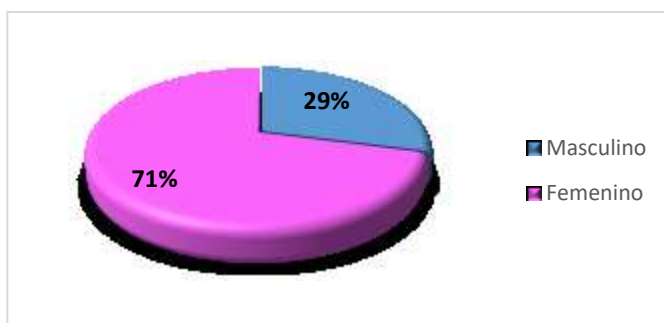
Con el propósito de dar cumplimiento **al tercer y último objetivo**; de acuerdo a los riesgos psicosociales encontrados, luego de analizar los resultados se propondrán estrategias de intervención en aquellas dimensiones que a partir de la evaluación obtengan riesgo alto igual o superior al 40% considerado este como sujeto a intervención prioritaria y se enmarcará en el programa de intervención.

7 RESULTADOS

7.1 RESULTADOS PRIMER Y SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

El total de la población evaluada fueron 62 docentes de la Institución educativa Pedro Vicente Abadía, las características socio demográficas de la población participante, las cuales son aspectos relevantes para el análisis y evaluación de las características individuales de los docentes, son las siguientes:

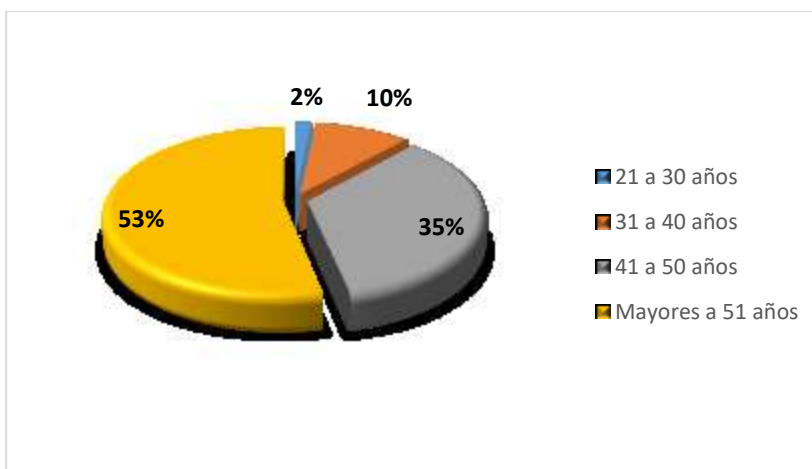
Diagrama 9. Población por genero



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la gráfica, que la población docente de la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía está conformada en su mayoría por mujeres representada con el 71% y el 29% por hombres.

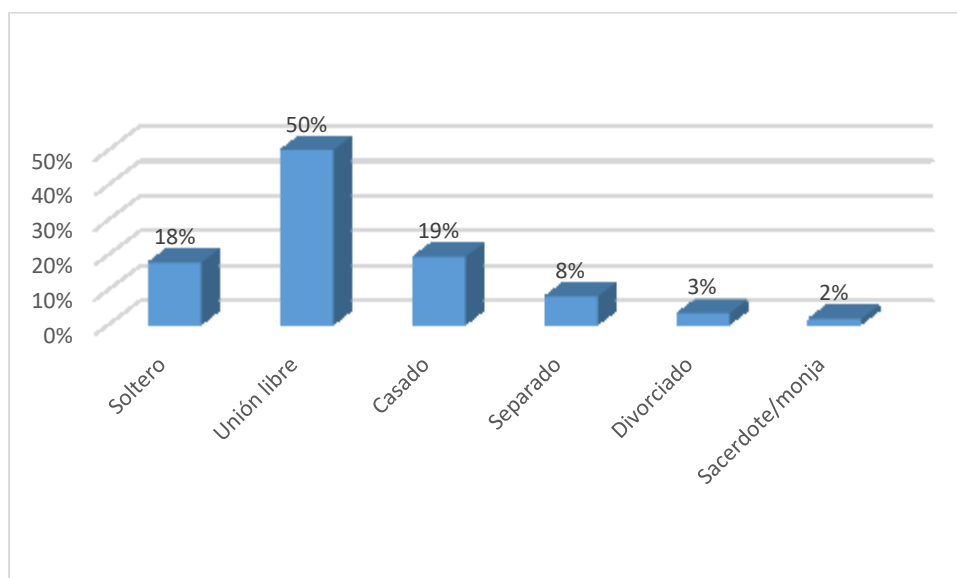
Diagrama 10.Rango de edad



Fuente: Elaboración propia

En esta grafica se evidencia como porcentaje más significativo el 53% donde compuesta por docentes mayores a 51 años de edad, seguido del 35 % en edades que oscilan entre los 41 y 50 años de edad, seguido del 10% que se encuentran el rango de edad entre 31 y 40 años, finalizando con el 2% compuesto por docentes de 21 a 30 años.

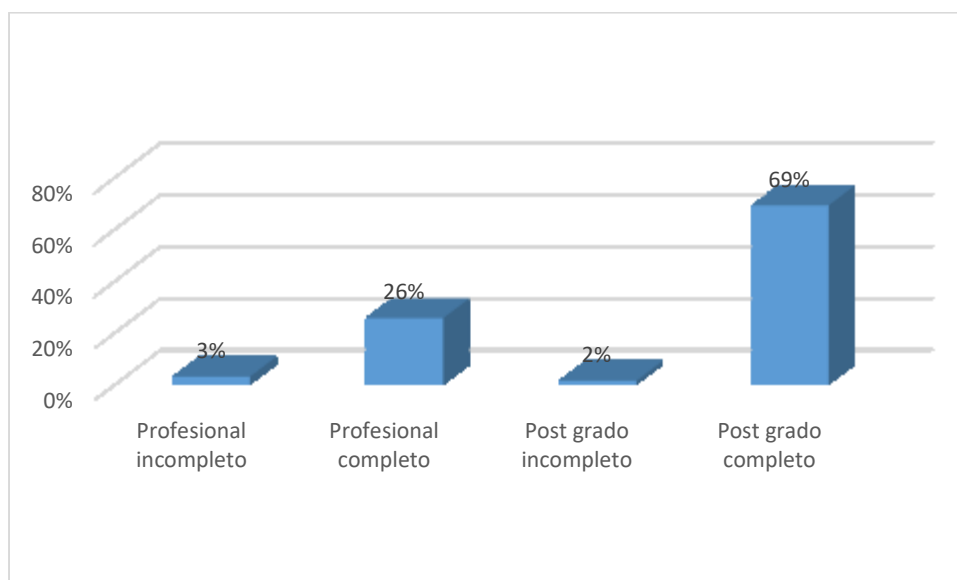
Diagrama 11. Estado civil.



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica de Estado civil se evidencia que el 50% de la población docente se encuentra casada, seguido del 19% que se encuentra en unión libre, o con el 18% que se encuentran solteros siendo estos los porcentajes más significativos.

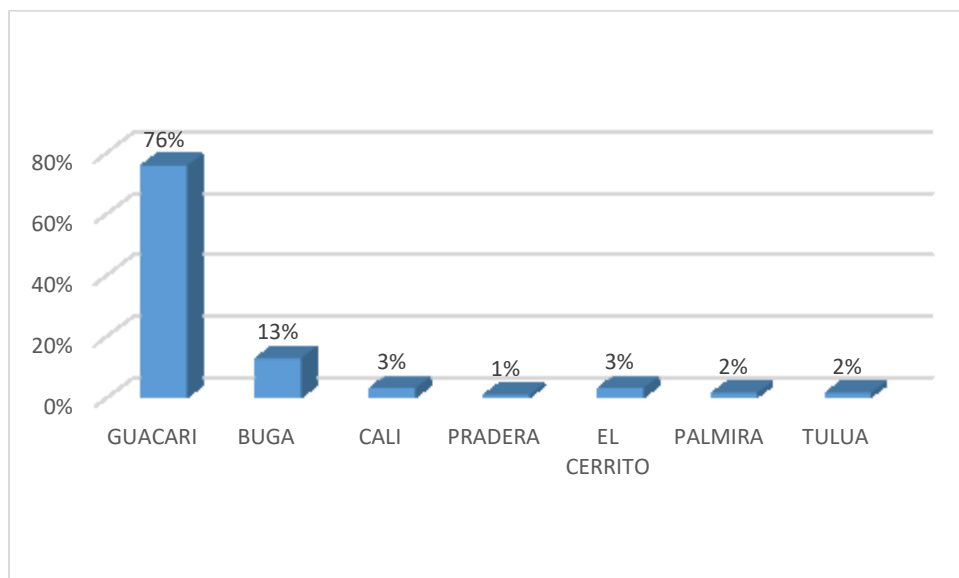
Diagrama 12. Nivel de estudio



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica, se encuentra que el 69% de los docentes cuentan con post – grado completo, seguido del 26% con profesional completo.

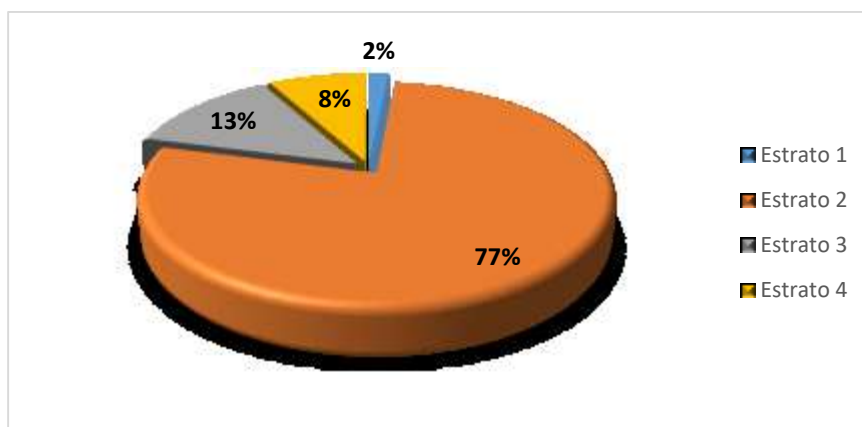
Diagrama 13. Lugar de residencia



Fuente: Elaboración propia

Pese a que a institución inicialmente proporciono este dato, con la encuesta se evidencia una pequeña variación en los porcentajes, el 76% de los docentes viven en el Municipio de Guacarí, un 13% viven en el Municipio de Buga, un 3% en la ciudad de Cali y con el mismo porcentaje residen en El Cerrito, un 2% en las ciudades de Palmira y Tuluá y un 1% en el Municipio de Pradera.

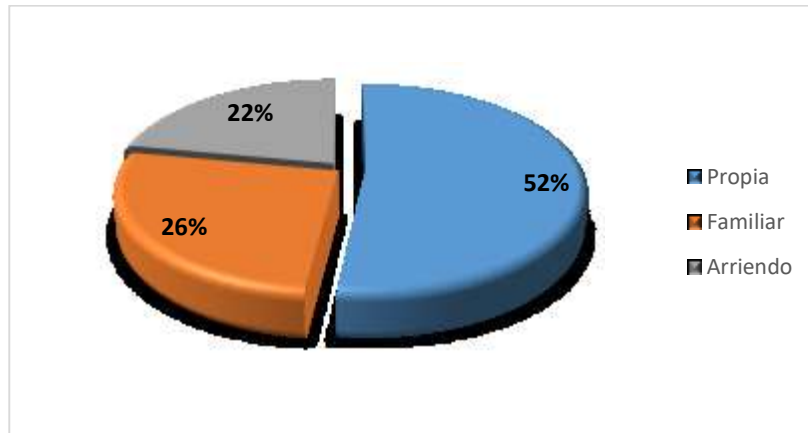
Diagrama 14. Estrato social



Fuente: Elaboración propia

Se observa que en su gran mayoría con el 77% de los encuestados residen en estrato 2, seguido del 13% que viven en estrato 3.

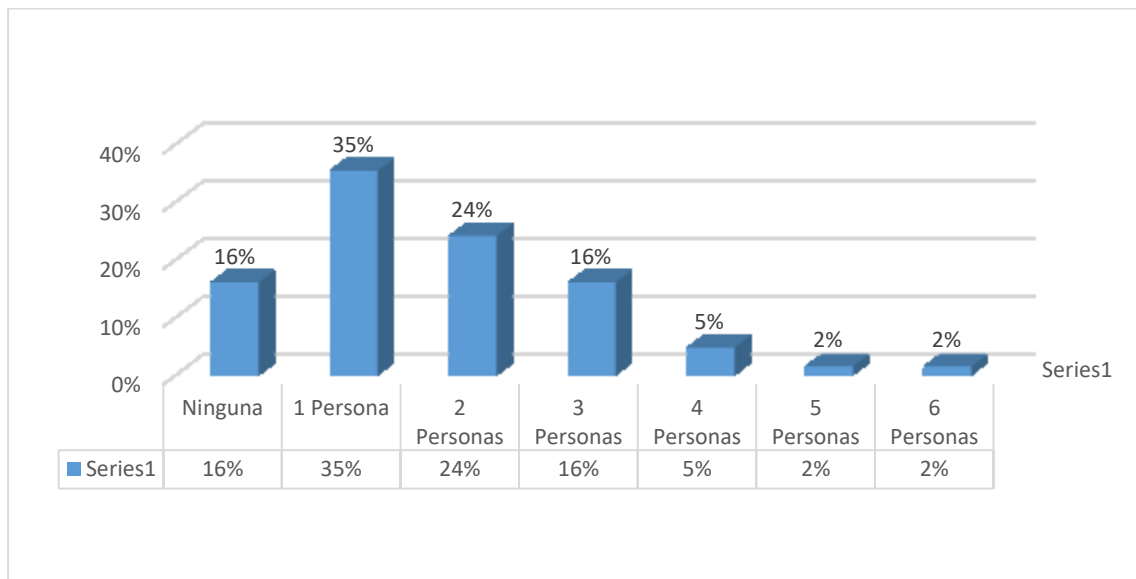
Diagrama 15. Tipo de vivienda



Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica se observa que el porcentaje más relevante es el 52% de la población cuenta con vivienda propia, seguido del 26% que cuenta con vivienda familiar, finalizando con el 22% que vive en arriendo.

Diagrama 16. Personas a cargo

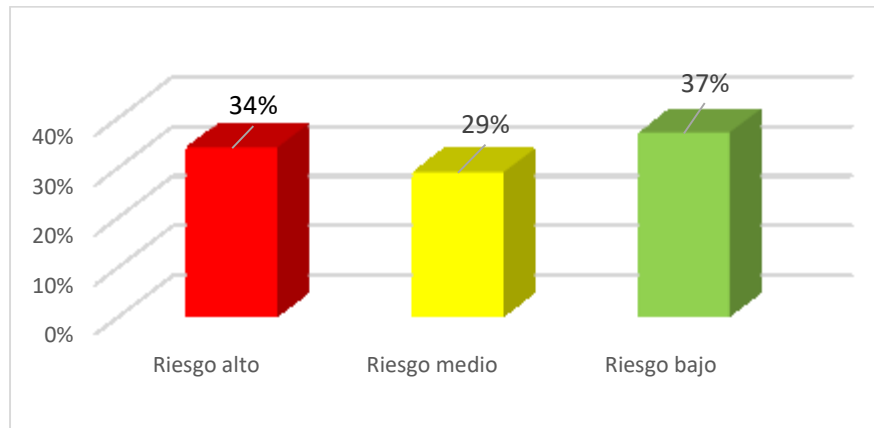


Fuente: Elaboración propia

7.2 INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

NIVEL DE RIESGO GENERAL DE LOS FACTORES INTRALABORALES

Diagrama 17. Total, de los factores de riesgo intralaboral

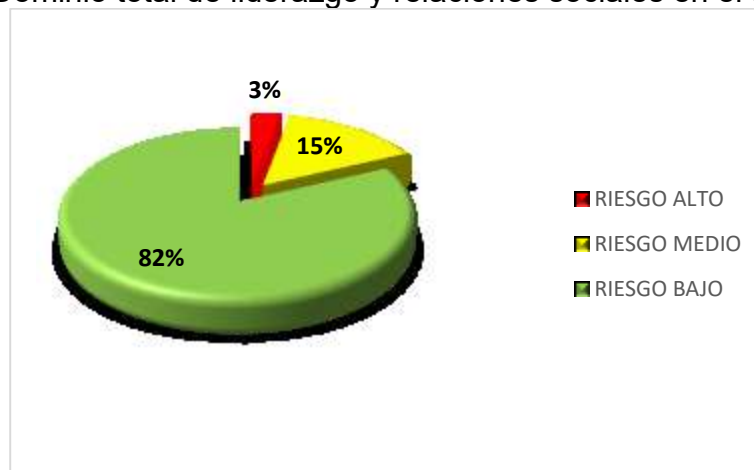


Fuente: Elaboración propia

En el total de los factores de riesgo intralaboral se identifica que el 34% de los evaluados se sitúan en riesgo alto; el 29% en riesgo medio y el 37% en riesgo bajo.

7.2.1 DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

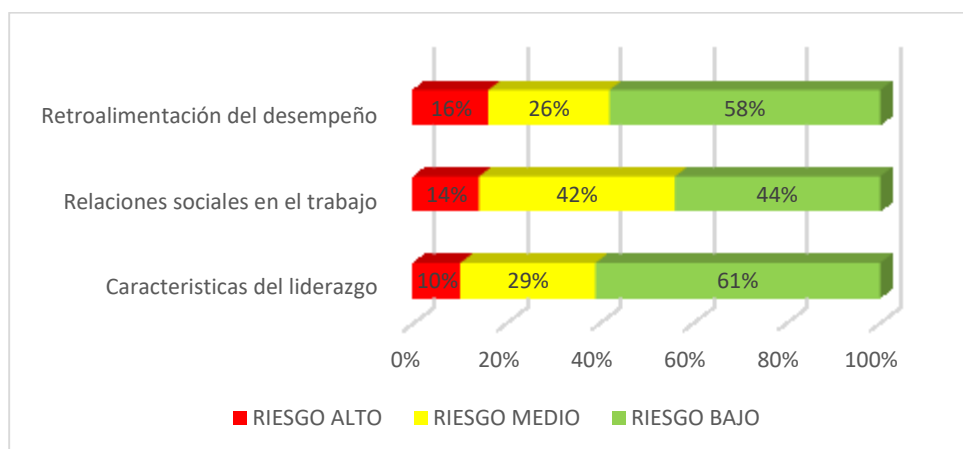
Diagrama 18. Dominio total de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar según los resultados, que tan solo el 3% se encuentra en riesgo alto, seguido del 15% en riesgo medio y el 82% en riesgo bajo.

Diagrama 19. Dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

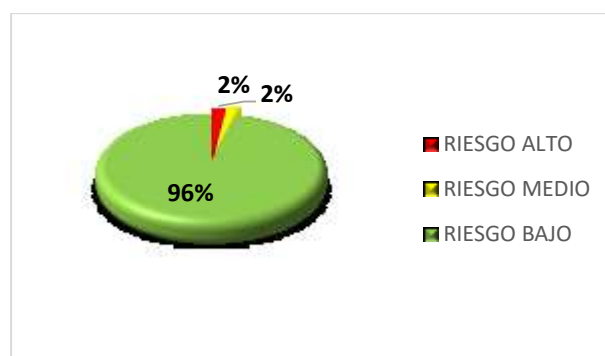
En **riesgo alto** se dan los resultados: Retroalimentación del desempeño con un 16%, relaciones sociales en el trabajo con un 14%, finalizando con características de liderazgo con un 10%.

Según la gráfica se observa que es necesario intervenir en la dimensión relaciones sociales en el trabajo, si bien es cierto que el 14% manifiestan riesgo alto, el 42% manifiestan **riesgo medio** y se debe crear estrategias para mitigar el riesgo hallado. También se encuentra en riesgo medio los siguientes resultados: Retroalimentación del desempeño con un 26%, y características de liderazgo con un 29%. Las cuales por sus porcentajes no son necesarias de intervenir.

Por último, se evidencia que el 58% de los encuestados refieren **riesgo bajo** en la dimensión retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo con un 44%, finalizando con características de liderazgo con un 61% esta última considerándose como un factor protector

7.2.2 DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

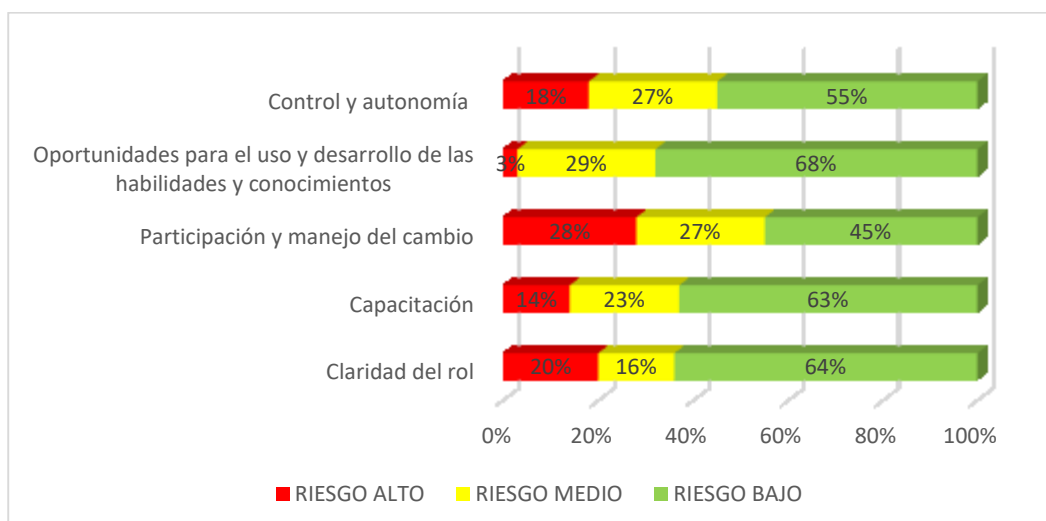
Diagrama 20. Dominio total control sobre el trabajo



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica, se refleja el mayor porcentaje de los docentes (96%) en riesgo bajo, y con igual porcentaje (2%) riesgo alto y riesgo medio.

Diagrama 21. Dimensiones de control sobre el trabajo



Fuente: Elaboración propia

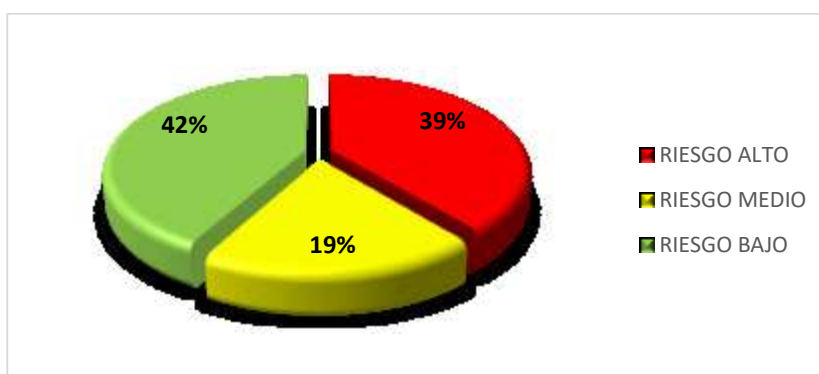
Se observa en la gráfica que la población percibe en **riesgo alto**: control y autonomía 18%, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimiento 3%, participación y manejo del cambio 28%, Capacitación 14% y claridad de rol con un 20%.

De igual manera se observa en la gráfica los siguientes porcentajes en **riesgo medio** así: control y autonomía 27%, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimiento 29%, participación y manejo del cambio 27%, Capacitación 23% y claridad de rol con un 16%.

Por último, en **riesgo bajo** se obtuvieron los resultados: se evidencian porcentajes significativos en control y autonomía 55%, seguido de participación y manejo del cambio 45%, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimiento 68%, Capacitación 63%, claridad de rol con un 64%. considerándose las 3 últimas como un factor protector.

7.2.3 DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

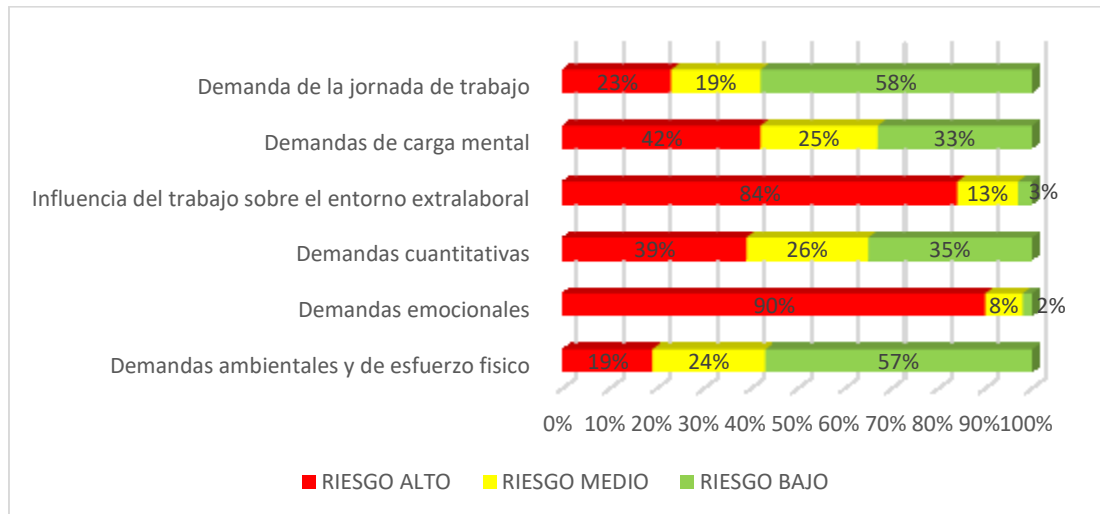
Diagrama 22. Dominio demandas del trabajo



Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica, se aprecia que el 39% se encuentra en riesgo alto, el 19% en riesgo medio y el 42% manifiesta riesgo bajo.

Diagrama 23. Dimensiones demandas del trabajo



Fuente: Elaboración propia

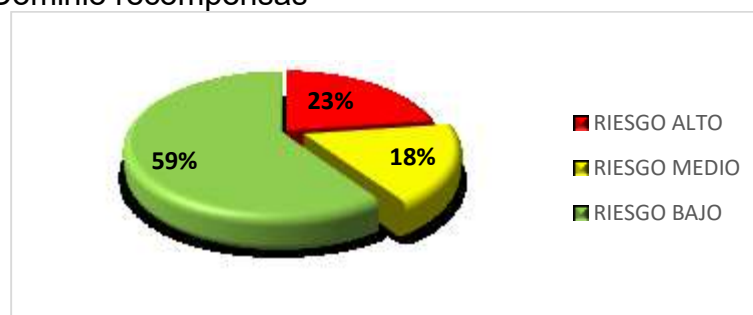
Se evidencia en **riesgo alto** se encuentran así: Demandas de la jornada de trabajo con 23%, demandas de carga mental 42%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 84% y demandas emocionales 90%, siendo estas necesarias de intervención prioritaria. Por último, demandas cuantitativas 39%, demandas ambientales y de esfuerzo físico 19%.

En **riesgo medio** demandas de la jornada de trabajo con 19%, demandas de carga mental 25%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 13%, demandas cuantitativas 26%, demandas emocionales con el 8% demandas ambientales y de esfuerzo físico 24%.

En la gráfica total del dominio se evidencia que se perciben en **riesgo bajo** así: Demandas de la jornada de trabajo con 58%, demandas de carga mental 33%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 3%, demandas cuantitativas 35%, demandas emocionales 2%, demandas ambientales y de esfuerzo físico 57%.

7.2.4 DOMINIO RECOMPENSAS

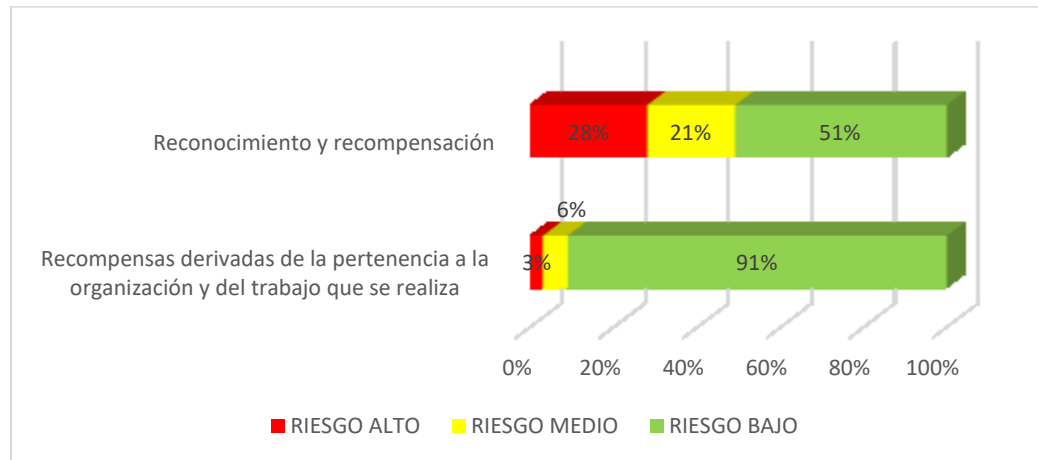
Diagrama 24. Dominio recompensas



Fuente: Elaboración propia

La gráfica muestra que el 23% percibe riesgo alto, el 18% riesgo medio y el 59% riesgo bajo.

Diagrama 25. Dimensiones recompensas



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica del dominio total recompensas se evidencia que los encuestados perciben en **riesgo alto** con el 28% la dimensión reconocimiento y recompensación y tan solo el 3% en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza,

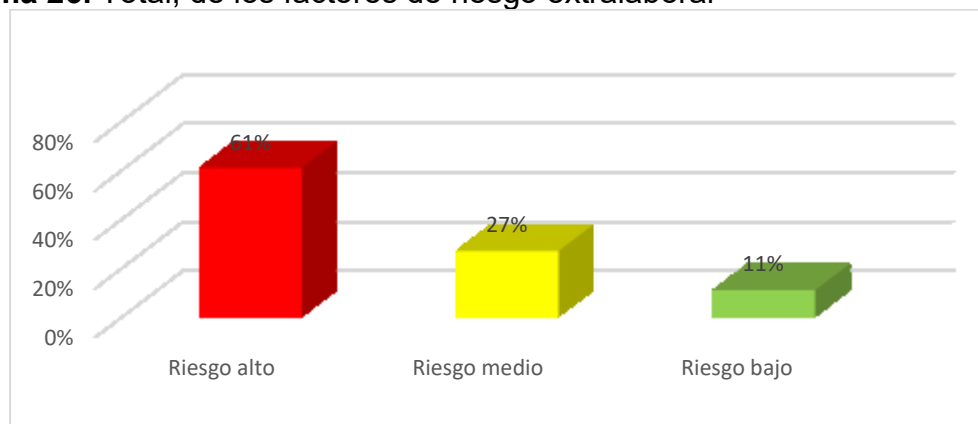
En **riesgo medio** el 6% en la dimensión de reconocimiento y el 21% recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

Por último, se observa que con un porcentaje relevante del 51% que perciben **riesgo bajo** en el reconocimiento y el 91% en la pertenencia hacia la empresa; catalogado este último como un factor protector.

7.3 INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL

NIVEL DE RIESGO GENERAL DE LOS FACTORES EXTRALABORALES

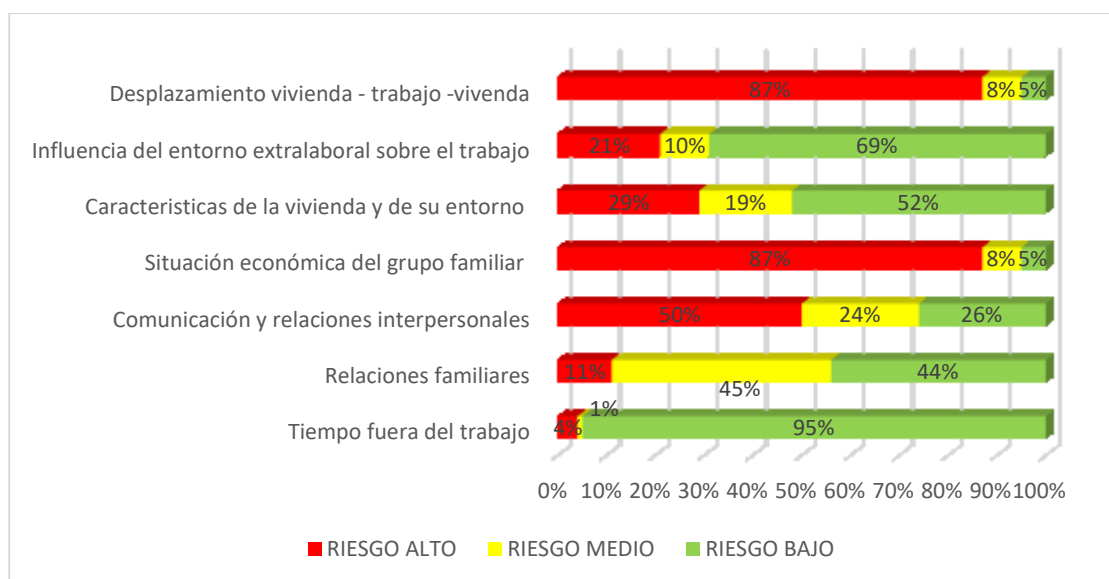
Diagrama 26. Total, de los factores de riesgo extralaboral



Fuente: Elaboración propia

En el total de los factores de riesgo extralaboral se identifica que el 61% de los docentes se encuentran en riesgo alto; el 27% en riesgo medio y el 11% en riesgo bajo.

Diagrama 27. Dimensiones extralaborales



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica de porcentajes totales de condiciones extralaborales la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se encuentra un **87%** de la población que se percibe en riesgo alto, seguido de un 8% en riesgo medio y finalizando con un 5% de la población riesgo bajo.

En la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en la cual se evidencia se evidencia que el 69% de la población se percibe riesgo bajo, siendo este un factor protector; seguido del 10% en riesgo medio y finalizando en riesgo alto con un 21%. Continuando con la dimensión características de la vivienda y su entorno, el 52% de la población se percibe en riesgo bajo, seguido de un 19% en riesgo medio, y en riesgo alto un 29%,

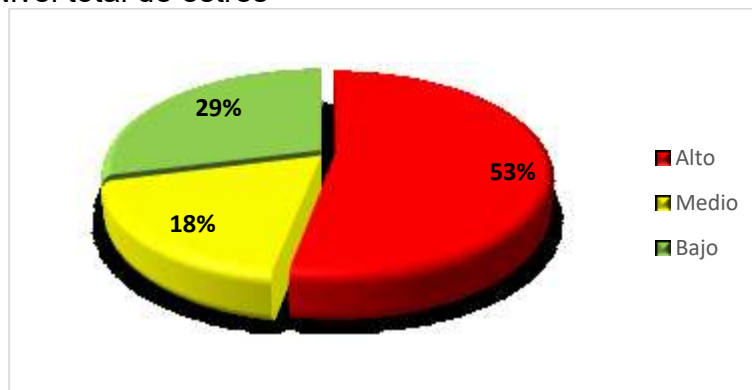
En cuanto a la dimensión situación económica del grupo familiar se encuentra que el **87%** de la población manifiesta estar en riesgo alto, seguido de un 8% en riesgo medio, finalizando con un 5% en riesgo bajo, Dado lo anterior es necesario intervenir de manera prioritaria.

Continuando con la dimensión comunicación y relaciones interpersonales en la que se observa que en riesgo alto se encuentra el **50%** de la población, seguido de un 24% en riesgo medio, 26% en riesgo bajo. Seguido a esta, la dimensión relaciones familiares en la que se evidencia que la población que se percibe en riesgo medio es un 45%, seguida de un 44% riesgo bajo, un 11% en riesgo alto.

Y, por último, la dimensión tiempo fuera del trabajo en la que se observa un 48% de los docentes se percibe en riesgo bajo con el 95%, un 1% en riesgo medio y un 4% en riesgo alto.

7.4 GRAFICA NIVEL TOTAL DE ESTRÉS

Diagrama 28. Nivel total de estrés

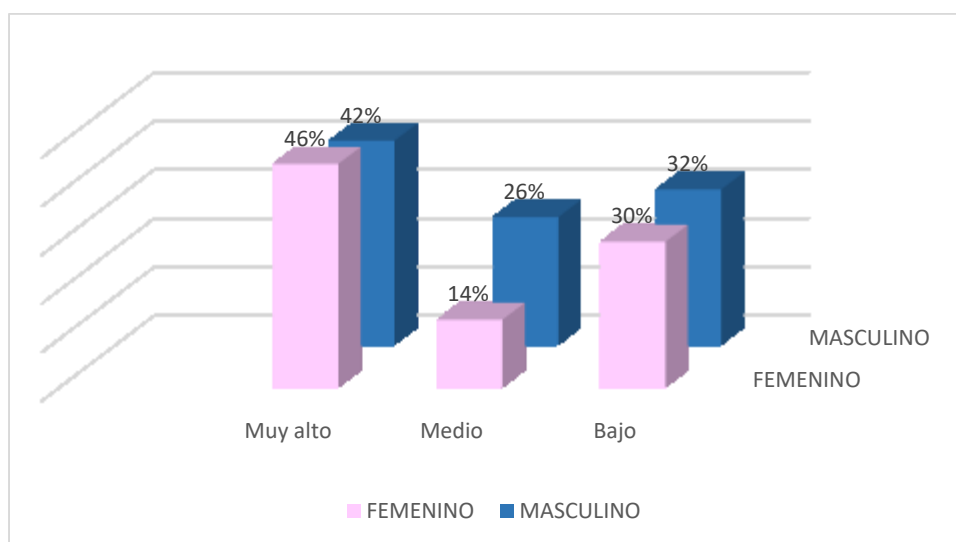


Fuente: Elaboración propia

Como se observa esta dimensión se encuentra en **riesgo alto** y debe ser intervenida ya que el **53%** de los docentes, lo percibe como tal. Continuando con un **29%** que se percibe en **riesgo bajo**, seguido del **18%** que se percibe en **riesgo medio**. Lo anterior hace referencia a la necesidad de intervención inmediata para mitigar los riesgos.

GRAFICA DE NIVEL DE ESTRÉS POR GÉNERO

Diagrama 29. Nivel de estrés por género



Fuente: Elaboración propia

Antes de revisar la gráfica es de recordar que el 79% del total son mujeres lo que equivale a 44 personas y el 21% son hombres lo que equivale a 18 personas.

Según la gráfica, se observa el 46% del total de las mujeres encuestadas refieren riesgo alto de estrés, el 14% manifiesta riesgo medio y el 30% riesgo bajo. Por otro lado, el 42% de los hombres evaluados manifiestan riesgo alto, el 26% riesgo medio y el 32% riesgo bajo.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	TIPO DE INDICADOR	RESPONSABLES
Demandas emocionales Riesgo alto (90%)	Desarrollar talleres sobre inteligencia emocional y estilos de afrontamiento con el fin de dotar a los colaboradores de estrategias que les permitan enfrentar y dar manejo adecuado a situaciones que les generen alta demanda emocional	Proceso	Rectora
	Brindar los primeros auxilios psicológicos a los docentes en el cual permita intervenir de manera pronta	Resultado	Rectora

8 PLAN DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

OBJETIVO: Prevenir, controlar y minimizar los riesgos psicosociales según los resultados arrojados en la evaluación de los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés en los docentes de la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía.

Cabe aclarar que las dimensiones en las cuales se plantearán estrategias de intervención, son aquellas que, en los resultados de la evaluación, obtuvieron un riesgo alto igual o superior al 40% considerado este con sujeto a intervención prioritaria.

Tabla 8. Plan de intervención.

EXTRALABORALES			
DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	TIPO DE INDICADOR	RESPONSABLES
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda Riesgo alto (87%)	Solicitar acompañamiento policivo en las horas de entrada y salida de la institución	Lograr más seguridad integral para los docentes	Rectora y coordinadores
	Realizar charlas o conferencias relacionadas con la	Lograr que los docentes conozcan métodos de	Rectora y coordinadores

	seguridad personal. Para llevar a cabo esta actividad se puede articular la Institución educativa con la secretaria de Gobierno Municipal y/o la policía	protección personal y que establezcan contacto permanente con el comando de policía Municipal	
--	--	---	--

FACTORES INTRALABORALES			
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO			
DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	TIPO DE INDICADOR	RESPONSABLES
Demandas de carga mental	*Diseñar un programa de pausas activas, en el cual el responsable del SGSST de la institución motive y acompañe a los docentes en su ejecución	Resultado	Responsable del SGSST
	*Disponer de una "Sala de descanso" en la cual los docentes puedan desconectarse de sus labores, cuidando el aspecto de la sala para poder tener un momento de relajación.		Rectora
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Llevar a cabo una evaluación mediante un grupo focal que permita la profundización en lo que podría estar generando malestar en los docentes a través de la valoración de aspectos relativos al trabajo a partir de su percepción y vivencia.	Resultado	Responsable del SGSST
	Implementar estrategias para favorecer el bienestar de los colaboradores enmarcados en un plan o programa de bienestar	Proceso	Rectora y coordinadores

<p>Situación económica del grupo familiar</p> <p>Riesgo alto (87%)</p>	<p>Llevar a cabo conferencias con los docentes sobre la organización y distribución del dinero, para esta actividad se puede articular la institución con la entidad pagadora (banco)</p> <p>Realizar un fondo monetario</p>	<p>Lograr la concientización en el gasto familiar</p> <p>Generar estrategias que les sean útiles al momento de distribuir su salario, con ello evitaran uno de los factores estresantes más comunes el día de hoy</p> <p>Permitirá tener un ahorro que mitigue una calamidad doméstica o una necesidad urgente de algún docente</p>	<p>Rectora y coordinadores</p> <p>Rectora, coordinadores y docentes</p>
<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Riesgo alto (50%)</p>	<p>Dinámicas</p> <p>Actividades físico recreativas</p> <p>Integraciones</p> <p>Festejo de cumpleaños mensual</p>	<p>Lograr el acercamiento, conocimiento del otro, de sus características, cualidades y habilidades</p> <p>Lograr cohesión entre compañeros de trabajo</p>	<p>Rectora, y coordinadores</p> <p>Si se logra llevar a cabo la recomendación del aula neurosensorial, el psicólogo apoyaría estas actividades</p>

ESTRÉS			
DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	TIPO DE INDICADOR	RESPONSABLES
Estrés laboral	Pausas activas	Disminución de la fatiga y el cansancio por horario laboral y extensas jornadas de trabajo	Rectora, y coordinadores Si se logra llevar a cabo la recomendación del aula neurosensorial, el psicólogo apoyaría estas actividades
	Espacios para la práctica del yoga, la meditación y la relajación, masajes u ejercicios de respiración. Promover la conformación de grupos de danza como estrategia para expulsar el estrés	Lograr estrategias que les sirva para enfrentar de manera asertiva los estresores y tener conductas adaptativas y funcionales tanto en su vida laboral como personal. Prevenir enfermedades y aumentar la agudeza mental	
	Llevar a cabo jornadas continuas de monitoreo epidemiológico, con médicos y psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo.	Identificar o detectar enfermedades causadas por el estrés para intervenir y dar seguimiento y así mejorar la salud del docente.	

Fuente: Elaboración propia

9 CONCLUSIONES

Como lo establece Angélica Guevara O, DERLY F. PÉREZ P., FABER L. TORO H (2018) En la actualidad el estudio de riesgo psicosocial es de gran importancia porque lo que busca es crear estrategias de prevención y mejoramiento que garanticen el desarrollo integral y la calidad de vida de cualquier empleado. Dentro de la vida laboral los docentes interactúan en diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarla positiva o negativamente, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar de acuerdo a las normas legales, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales, que de igual manera sirva para minimizar e intervenir en las situaciones que alteren la salud física y mental de los docentes y su dinámica laboral.

Como se ha descrito en el presente trabajo, los factores de riesgo psicosocial permanecen en el día a día de los trabajadores, si bien es cierto en la mayoría de los casos no se perciben como negativos, estos pueden crear efectos nocivos que no son apreciados como negativos, no obstante, estos pueden generar daños en la salud física y mental, que no son tan fácilmente percibidos como otros tipos de riesgo.

En el presente trabajo se identifican los factores de riesgo psicosocial en 62 docentes de la Institución Educativa Pedro Vicente Abadía del Municipio de Guacarí Valle del Cauca, de los cuales, según los resultados de la caracterización sociodemográfica encontrados el 71% son mujeres y el 29% son hombres, entre los cuales el 53% son mayores de 51 años, lo cual es un indicador de que en mayor proporción son docentes que se encuentran en la edad adulta; de igual manera el 50% de la población manifiesto en estado civil, tener una unión libre, y en menor proporción los demás en diferente estado civil (soltero, casado, divorciado, monja/sacerdote); también se observa el 69% de la población docente cuentan con postgrado y el 26% son profesionales, lo que da cuenta de que en su gran mayoría perciben la educación como un objetivo importante para su vida, aunque esto también puede estar asociado a la necesidad de ascender en el escalafón docente; de igual manera se evidencia que el 76% de los docentes son residentes en el Municipio de Guacarí, lugar donde laboran, 13% en Buga y en menores proporciones en Municipio aledaños, lo que podría estar asociado a la tranquilidad frente al cumplimiento de horarios; también se encuentra que el 77% de los docentes manifiestan encontrarse en estrato 2, lo cual está asociado al lugar de residencia y que según reportes de la oficina de planeación municipal más o menos el 79% de la población del municipio de Guacarí es de estrato 2; el 52% de los encuestados manifiestan tener vivienda propia, el 26% familiar y el 22% vive en alquiler, lo cual, mirando las proporciones podría dar cuenta de la estabilidad tanto en el entorno como en la familia. Para finalizar las conclusiones de la caracterización sociodemográfica se encuentra que en el resultado de personas a cargo el 35% de la población evaluada expresa tener una persona a cargo, siendo el porcentaje más alto, el 24% dos personas a cargo, el 16% tres personas a cargo y ninguna, el 5% cuatro personas a cargo, el 2% cinco y seis personas a cargo, lo cual podría relacionarse con el dominio de la situación económica del grupo familiar, en el cual se observa un porcentaje de 87% en riesgo alto, posiblemente por las implicaciones que tiene la responsabilidad de tener personas a cargo, con diferentes tipos de necesidades (estudio de los hijos, vivienda de hijos estudiando, alimentación, vestuario de los hijos o padres etc.).

En la investigación no solo se encuentran factores en riesgo, también se identificaron factores protectores en las siguientes dimensiones. En el dominio **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, se muestra la dimensión característica de liderazgo en un 61% en riesgo bajo. Lo anterior permite concluir que la percepción que tiene población evaluada a cerca de la gestión del jefe frente a los procesos de planeación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas es positiva, por tanto, sienten el acompañamiento necesario para el buen desarrollo de las actividades. El liderazgo se constituye en una de las bases de la teoría Clásica de Fayol, que se podría ver representada en los procesos de Dirigir/mandar y coordinar.

En lo correspondiente al dominio **control sobre el trabajo**, 3 de las dimensiones que componen este dominio se identifican como factor protector al encontrarse más en más del 60% en riesgo bajo; oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimientos 68%, capacitación 63%, claridad del rol 64%, las cuales hacen referencia a la participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas y control y autonomía sobre el trabajo, claridad de rol. Lo anterior ratifica la teoría de Karasek de demanda – control – apoyo social y la importancia del control en el desarrollo de las actividades laborales y la capacidad de afrontarlas de manera adecuada, de igual forma con la autonomía que debe presentar el trabajador. Lo anteriormente expuesto da cuenta de que la población evaluada percibe que los jefes le brindan posibilidades para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, brindando entrenamiento y formación, permitiendo que el empleado tenga determinada autonomía en la realización de las actividades.

En el dominio **recompensas**, se evidencia que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, muestra que sumados los porcentajes de riesgo bajo y sin riesgo da 91%, lo cual da cuenta de que es un factor protector, lo que indica que la población evaluada presenta un sentimiento de orgullo y se percibe estable laboralmente al encontrarse vinculado a esta institución, como también se perciben autorrealización al llevar a cabo su labor como docentes.

En lo concerniente a las **dimensiones extralaborales**, se encuentra que solo dos dimensiones se catalogan como factor protector, teniendo en cuenta que sumados los porcentajes de riesgo bajo y sin riesgo suman más del 60%; de esta manera condiciones como Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 69% y tiempo fuera del trabajo 95%, lo cual indica que posiblemente los docentes sienten que tienen la posibilidad de llevar a cabo actividades en el entorno extralaboral, dedicando tiempo a actividades diferentes a su labor, como descansar, compartir con familia, amigos, realizar actividades de recreación y ocio, cumplir con responsabilidades personales o domésticas, sin que esto afecte su trabajo. Igualmente, lo anterior puede presentar un dato que para la Institución es relevante y se apoyaría en la teoría expuesta por Fayol y Taylor, quienes hacen referencia a que un trabajador bien recompensado es un trabajador exitoso.

Del mismo modo, como se encontraron factores protectores, se encuentran factores en riesgo, entendidos como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos nocivos en la salud de los trabajadores. Siendo así se identificó que en cuanto al primer dominio, **demandas del trabajo** que hace parte de las condiciones intralaborales, se pudo encontrar que, las Demandas de tipo, cuantitativas, de carga

mental y ambientales de esfuerzo físico, afectan a la mayoría de la población evaluada, en la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el 84% de la población evaluada se percibe en riesgo alto, por tanto podría decirse que en un gran porcentaje de los evaluados percibe que tiene altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar. De igual manera en la dimensión **demandas emocionales**, el 90% de la población se encuentra en riesgo alto, lo que puede estar relacionado a las exposiciones frecuentes que tiene los docentes a sentimientos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo, de igual manera puede asociarse al hecho de que la institución se encuentra ubicada en un sector de pobreza extrema y con mucha vulnerabilidad, en donde se viven situaciones de violencia que pueden amenazar su integridad, la de sus compañeros o de otras personas.

También se encuentra que, en las condiciones **extralaborales**, en la dimensión **desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda**, el 87% de la población objeto de estudio se percibe en riesgo alto, lo cual podría de igual forma estar asociado a lo anterior (ubicación de la institución educativa), por ende, las condiciones de seguridad para esta población no son óptimas. De igual manera se identifica que en la dimensión **situación socioeconómica del grupo familiar**, un 87% de la población se percibe en riesgo, lo cual puede estar asociado al número de personas que tienen a cargo (hijos o padres) que generan infinidad de gastos (pago de universidad, vivienda, vestuario etc.).

Con referencias al factor Estrés, se encontró que el 53% de la población se percibe en riesgo alto, lo cual puede estar indicando que en un gran porcentaje los docentes presentan sintomatología frecuente que conlleva a alto estrés, por tanto, en este como los anteriores factores psicosociales encontrados en riesgo alto, se sugiere la necesidad imperativa de plasmar un plan de intervención que pueda llevarse a cabo, con el propósito de mitigar los riesgos en esta población docente.

Esta propuesta sugiere que progresivamente las estrategias proporcionadas en el plan de intervención tengan un impacto en la disminución de estrés y aspectos a nivel intra y extralaboral. Se enfatiza, que, en cuanto a la sintomatología asociada al estrés, la población docente tiene un nivel alto en esta categoría, teniendo en cuenta esto, es importante revisar el diagnóstico de condiciones de salud, con el fin de verificar la relación de la sintomatología asociada al estrés con posibles enfermedades que manifiesten los docentes, en los exámenes laborales que se realicen.

10 RECOMENDACIONES

Conforme a la investigación y los resultados obtenidos en ella, se sugiere tener en cuenta lo siguiente:

- Implementar estrategias para beneficiar la salud emocional y psicológica de los docentes, por medio del diseño de un programa de bienestar.
- Mantener y crear mecanismos que fortalezcan las relaciones interpersonales, la misma dinámica laboral y el trabajo en equipo. Para llevar a cabo esta estrategia se sugiere establecer como una actividad institucional por lo menos una vez al mes un espacio de integración de los docentes que les proporcione bienestar emocional.
- Permitir espacios para la realización de pausas activas 30 minutos cada 4 horas.
- Fortalecer el manejo y autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Para llevar a cabo esta recomendación específica se sugiere la construcción, consecución e implementación de un aula neurosensorial para la población docente, la cual debe estar manejada por un psicólogo; este será un espacio creado para lograr una intervención global del docente proporcionándole estímulos sensoriales que generen la sensación de bienestar a partir de la estimulación o relajación, cuidando de no llegar a la sobre estimulación.
- Generar hábitos de mejoramiento continuo y una cultura del autocuidado en la institución Educativa. Para llevar a cabo esta recomendación se sugiere la consecución de una tienda de comida saludable, teniendo en cuenta que los docentes permanecen en la institución educativa un promedio de 8 horas diarias y la rutina diaria y la falta de tiempo hacen que ellos no lleven una dieta balanceada y se olviden de consumir alimentos que les proporcionen las cantidades necesarias de nutrientes para un buen funcionamiento del organismo.
- Se recomienda llevar a cabo de visitas domiciliarias, con el objetivo de evaluar las condiciones de habitad de la población trabajadora y su economía familiar y generar estrategias en la mejora de las condiciones.
- Capacitar en el mejoramiento de la calidad de vida familiar, con el propósito de que se establezca un vínculo directo entre la familia y la institución educativa.
- Desarrollar actividades de prevención del estrés a través de herramientas prácticas que brinden al trabajador estilos de afrontamiento positivos frente a situaciones tensionantes de la vida cotidiana y cambios en el trabajo.

- Monitorear los riesgos psicosociales a través del seguimiento del programa de intervención.
- Realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial después de implementar el programa de riesgo psicosocial para determinar el impacto y efectividad de las estrategias llevadas a cabo.

11 BIBLIOGRAFIA.

Angélica Guevara Ortiz, Derly F. Pérez Puentes, Faber Leandro Toro Henao. DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL GUAVIARE 2018.

Alba Lucia Aristizábal, Claudia Lorena Valencia Gálvez, Natalia Vélez Restrepo. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ALGUNOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES.

Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo 2019. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Berríos GE.2001, Radovic F, Radovic S. 2002. Citado por Mauricio Sierra-Siebert. Rev. Colomb. Psiquiat., vol. 37 / No. 1 / 2008. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n1/v37n1a04.pdf>

Bienestar emocional. ¿Qué son las emociones? [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en:<http://www.bemocion.mscbs.gob.es/emocionEstres/emociones/aspectosEsenciales/queSon/home.htm>

Cox, T. (2004). Work-related stress, risk management and management standards. Work & Stress, 18(3), 89-90. Citado por Psicogente. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, diciembre del 2018.

Contamos página web. Radiografía laboral: Quienes son los profesionales mal pagados en Colombia, publicado el 20 de mayo del 2019. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en:<https://contamos.com.co/radiografia-laboral-quienes-son-los-profesionales-mal-pagados-en-colombia/>.

Caroline Carney MD, MSc, Magellan Healthcare, diciembre de 2012. Citado por MANUAL MSD Versión para público general. Enfermedades mentales y sociedad.

Claudia Rocío Sosa Varón, noviembre de 2018. Citado por asuntos legales. Riesgo Psicosocial en el ambiente laboral.

Carlos Fernando Molina, Por July Patricia Castiblanco Aldana, Por René Olivares Llanos. Citado por MAGISTERIO, abril de 2018. Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia.

Eduar Rodríguez, Johana Sánchez Gómez, Hugo Armando Dorado, José Manuel Ramírez. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(2), Jun 2014, pp 12-17. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios.

Errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico 2019. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://istas.net/sites/default/files/2019->

04/Guia%20errores%20y%20algunas%20virtudes%20en%20la%20gp%20de%20los%20RR%20ergon%C3%B3mico.pdf

Estrategia promoción de la salud y prevención en el SNS. Bienestar emocional. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.bemocion.mscbs.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm>

Fernández M. El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. Teoría e investigación en Psicología. 2010; 19: 37-59. Citado por Rev Med Hered. 2016.

Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Per Med Exp Salud Pública. 2012. Citado por Rev Med Hered. 2016.

Quioteca 2016. ¿Qué es el afrontamiento desde la psicología? [En Línea] [Citado el 08 de Diciembre de 2019] Disponible en: <https://www.quioteca.com/psicologia-y-tendencias/coping-que-es-el-afrontamiento-desde-la-psicologia/>

Helena Galdeano, Pere Godoy, Inés Cruz. Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria, Vol. 10, Nº. 4, 2007, págs. 174-180. Citado por Fundación Dialnet de La Universidad De La Rioja.

Idier A. Torres Guerra. Citado por Sura. De sentimientos y emociones en el trabajo, publicado en marzo del 2016.

Jaqueline Cristancho Pulido. Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad médica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del Valle., Universidad del Valle, año 2014.

Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78:1336-1342. Citado por Citado por Rev Med Hered – Scielo, Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú 2017; 28:281-282. [En Línea] [Citado el 7 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

Karasek R, Theorell, T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working. New York: Basic Books; 1990. Citado por Rev Med Hered – Scielo, Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú 2017; 28:281-282. [En Línea] [Citado el 7 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>

La presidencia de la república de Colombia. Decreto 1278 de junio 19 de 2002. Bogotá D.C. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Los recursos humanos. Psicólogo ocupacional. [En Línea] [Citado el 20 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/psicologo-ocupacional/>.

Los recursos humanos 2017. Causas del ausentismo laboral. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/causas-del-ausentismo-laboral/>

Manual MSD 2018. Trastornos depresivos. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es-co/professional/trastornos-psiqui%C3%A1tricos/trastornos-del-estado-de-%C3%A1nimo/trastornos-depresivos>

Maslach y J. Jackson. Síndrome de Burnout. Citado por Prevencionar. Enfermedades frecuentes de los docentes. Publicado el 28 de enero del 2018. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en: <https://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/>

MINTRABAJO. Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Enfermedad laboral. Citado por ICBF. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de salud y Colciencias. Encuesta nacional de salud mental. Bogotá D.C. Año 2015. [En Línea] [Citado el 26 de enero del 2020] Disponible en: http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomol.pdf

MINISTERIO DE SALUD. DOCUMENTO TÉCNICO: Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2011. Citado por Rev Med Hered. 2016.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Citado por ICBF. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. [En Línea] [Citado el 20 de junio del 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Citado por secretaria del Senado Colombia. Ley 1010 del 2016. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 0652 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1356 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1477 de 2014. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

¹ Ministerio del Trabajo. Decreto

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 0312 del 2019. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 2404 del 2019. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Ley 1562 de 2012. [En Línea] [Citado el 28 de agosto del 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Julio de 2010. P 28.

MINISTERIO DE TRABAJO Y UNIVERSIDAD JAVERIANA. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo, Bogotá D.C. diciembre 2015. Pag 21.

MINISTERIO DE TRABAJO Y UNIVERSIDAD JAVERIANA. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, Bogotá D.C. diciembre 2015. Pag 15,16.

Medlineplus 2019. Enfermedades mentales. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/mentaldisorders.html>.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Citado por Psicogente. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, diciembre del 2018.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores. Washington D.C, Estados Unidos: 54° Consejo Directivo de la

Organización Panamericana de la Salud; del 28 de setiembre al 2 de octubre 2015. Citado por Rev Med Hered. 2016.

Prevenir, junio de 2018. Riesgos Psicosociales en la población colombiana.

Proteger I.P.S. Batería Riesgo Psicosocial.

Psi. LUZ MÉLIDA ESPINOSA CUBILLOS. PREVALENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL DISTRITO CAPITAL. UNIVERSIDAD DEL ROSARIO BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2015.

Psicología y mente 2019. La estigmatización de las personas con diagnósticos psiquiátricos. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://psicologiaymente.com/social/estigmatizacion-personas-diagnosticos-psiquiatricos>.

Quintero R J & Caldas M J 2016. Citado por Angelica Guevara Ortiz; Derly F Pérez Puentes; Faber Leandro Toro Henao. DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL GUAVIARE 2018.

SafetYA. Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. Diciembre de 2016

Safetya 2017. Descripción sociodemográfica de los trabajadores. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://safetia.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>.

Salanova M. Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Editorial Síntesis; 2009. Citado por Rev Med Hered. 2016.

Scielo 2004. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010.

Scielo 2015. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001.

Scielo 1998. Modos de afrontamiento al estrés en residentes de medicina. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v9n2/v9n2ao2.pdf>

Scielo 2012. Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>

Trastorno límite de la personalidad (TLP) 2019. Distimia: Síntomas, diagnóstico y tratamiento. [En Línea] [el 08 de Diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.trastornolimites.com/trastornos/distimia-sintomas-diagnostico-y-tratamiento>.

The free dictionary 2016. Ocupacional. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/ocupacional>

TN relaciones 21 años. Conducta. [En Línea] [Citado el 1 de diciembre del 2019] Disponible en: http://www.tnrelaciones.com/cm/preguntas_y_respuestas/content/474/11942/es/que-significa-la-conducta-en-psicologia.html

Universidad autónoma de Madrid UAM. Historia de la pedagogía. Notas de estudio de Psicología. [En Línea] [Citado el 9 de diciembre del 2019] Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/psicologo-ocupacional/>

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA. Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Victoria Fernández Puig, 2014. Tesis Doctoral titulada Evaluación De La Salud Laboral Docente: Estudio Psicométrico Del Cuestionario De Salud Docente, universidad La Universidad Ramón Llull, Barcelona España, año 2014.

Word reference 2005. Marginado. [En Línea] [el 08 de diciembre del 2019]. Disponible en: <https://www.wordreference.com/definicion/marginado>

ANEXOS

ANEXO A. Consentimiento informado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA APLICACIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	FECHA DE DILIGENCIAMIENTO

Yo, _____ docente de la institución educativa Pedro Vicente Abadía, servidor público identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____ de _____, declaro haber sido plenamente informado (a) sobre el proceso de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, el cual consta de lo siguiente:

1. La evaluación tiene como objetivo la identificación y valoración de los factores psicosociales y sus posibles efectos sobre mi salud y/o desempeño, con el fin de establecer Planes de Intervención que respondan a las características y necesidades detectadas en los servidores públicos de la entidad.
2. La metodología de evaluación consiste en la aplicación de 4 instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial, debidamente validados para la población trabajadora colombiana, dichos instrumentos son:
 - ✓ Ficha de datos generales
 - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (FORMA B)
 - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
 - ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés
3. Los resultados obtenidos serán presentados a la Institución educativa Pedro Vicente Abadía y a la Universidad UCEVA, mediante un informe descriptivo y estadístico de la población participante, en el que se expondrá de manera general los factores con mayor impacto en la mencionada población. Cabe resaltar que de acuerdo a la ley 1090 del 2006 se tendrá absoluta confidencialidad.
4. La información individual utilizada para la presente evaluación será manejada con absoluta confidencialidad y será usada exclusivamente para los fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo. La misma, será revelada únicamente con mi consentimiento o el de mi representante legal, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo represente un evidente daño para mí o para otros.
5. Mi participación en esta evaluación es estrictamente voluntaria; es decir que yo puedo libremente decidir participar en el proceso o rehusarme a hacerlo, sin que esta decisión represente ningún perjuicio para mi persona.
6. Me han informado que puedo formular las preguntas sobre el proceso de evaluación, en cualquier momento del mismo, al profesional que acompaña el proceso (Psicólogo con posgrado en Seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente).
7. En el evento en que el profesional a cargo lo requiera, podrá contactarme por vía telefónica o correo electrónico.

Con base en la información que me han suministrado sobre el proceso de evaluación de los factores psicosociales, declaro libremente que he leído y entendido completamente lo referente al mismo (objetivos, metodología, tratamiento de la información, informes de resultados, participación voluntaria). De igual manera declaro que conozco mi derecho a formular las preguntas que me surjan antes, durante y/o después del proceso de evaluación, con el fin de aclarar lo pertinente.

Teniendo en cuenta lo anterior, expreso libremente mi voluntad de:

(Marque una X en el recuadro que corresponda, según su decisión y a continuación registre sus datos)

SI Participar en el proceso de evaluación de factores de Riesgo Psicosocial

NO Participar en el proceso de evaluación de factores de Riesgo Psicosocial

Nombre del Servidor Público: _____

Documento de Identificación: _____

Correo electrónico: _____

FIRMA

ANEXO B. Ficha de datos generales

 Ministerio de la Protección Social Instituto de Seguros Sociales Bogotá, D.C.	 Positiva Comunidad JAVERIANA Plan de Salud
--	--

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

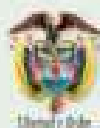
El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

ANEXO D. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✖		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Cuestionario factores psicosociales extralaborales.

ANEXO E. Cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Cuestionario para la evaluación del estrés