



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución No. 15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD
INDUSTRIAL**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES DEL COLEGIO INSCEPIT DE
VILLAVICENCIO**

SANDRA MILENA MONTAÑEZ RUBIO

Profesor Asesor: Mg. Priscila Jiménez.

Panamá, Junio 2017



Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Panamá, Agosto de 2017.

ÍNDICE GENERAL

	pág.
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	16
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Objetivos de la investigación	19
1.2.1 Objetivo General.	19
1.2.2 Objetivos Específicos.	19
1.3 Justificación e impacto	20
1.4 Alcances y limitaciones	22
CAPÍTULO II	23
2. MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedentes históricos e investigativos.	24
2.2 Bases teóricas y legales	27
2.2.1 Bases teóricas.	27
2.2.2 Entender el riesgo psicosocial del trabajo.	38
2.2.3 La prevención de los factores de riesgo psicosocial en la enseñanza.	47
2.2.4 Bases legales.	68
CAPÍTULO III	75
3. MARCO METODOLÓGICO	75
3.1 Naturaleza de la investigación	76
3.2 Tipo y diseño de investigación	76
3.3 Población y muestra	77
3.3.1 Población.	77
3.3.2 Muestra.	77
3.4 Instrumentos y técnicas de recolección de datos	77

3.5	Procedimiento	78
3.6	Consideraciones éticas	79
3.7	Validez y confiabilidad del instrumento	80
	CAPÍTULO IV	82
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	82
4.1	Procesamiento de los datos	83
4.2	Análisis de los datos – interpretación de resultados	90
4.3	Importancia de evaluar los factores psicosociales	91
	CAPÍTULO V	93
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
5.1	Conclusiones	94
5.2	Recomendaciones	95
	CAPÍTULO VI	97
	PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA	97
6.1	Propuesta	98
6.1.1	Objetivos.	98
7.	BIBLIOGRAFÍA	108
	ANEXOS	113

DEDICATORIA

A Dios por concederme la sabiduría, el conocimiento, esfuerzo y voluntad, hasta lograr dicho propósito personal y profesional. A mi familia, por su estímulo y comprensión. A mi esposo e hijas, por su apoyo y colaboración. Ellos son para mí, lo más importante en mi vida y por ellos lo hago prácticamente todo.

Sandra Milena Montaña Rubio.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo fue posible gracias al apoyo y colaboración de numerosas personas e instituciones. Sin embargo, se desea hacer una excepción a los más inmediatos colaboradores.

Licenciado Carlos Alfonso Reina, Rector Colegio Inscepit. Por su apoyo y colaboración.

A los estudiantes, profesores, psicoorientadora, coordinador y secretaria del Colegio Inscepit. Por su receptividad y colaboración.

Dra. Priscila Jiménez. Asesor Proyecto.

A todos ellos, mi gratitud y admiración hasta haber realizado dicho propósito.

La autora.

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.	33
Tabla 2. Puntuación otorgada por los 25 expertos de primaria a los factores de riesgo laboral en la tercera ronda ordenados de mayor a menor puntuación.	58
Tabla 3. Participante 1.	83
Tabla 4. Participante 2.	83
Tabla 5. Participante 3.	84
Tabla 6. Participante 4.	84
Tabla 7. Participante 5.	84
Tabla 8. Participante 6.	85
Tabla 9. Participante 7.	85
Tabla 10. Participante 8.	86
Tabla 11. Participante 9.	86
Tabla 12. Participante 10.	86
Tabla 13. Participante 11.	87
Tabla 14. Participante 12.	87
Tabla 15. Participante 13.	88
Tabla 16. Participante 14.	88
Tabla 17. Participante 15.	88
Tabla 18. Participante 16.	89
Tabla 19. Análisis general.	89
Tabla 20. Síntomas de estrés.	103
Tabla 21. Causas y consecuencias del estrés laboral.	104

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Composición de factores de riesgo psicosocial que generan estrés laboral.	101
Figura 2. Efectos de los factores de riesgo psicosocial.	102
Figura 3. Relaciones interpersonales.	102
Figura 4. Posibles estresores.	104
Figura 5. Organigrama.	123
Figura 6. Generalidades y mapa político departamento del Meta.	132
Figura 7. Panorámica de Villavicencio.	138

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Cámara de Comercio.	114
Anexo 2. Licencia de funcionamiento.	117
Anexo 3. Generalidades de la institución educativa formal Colegio Inscepit.	120
Anexo 4. Tomas fotográficas.	128
Anexo 5. Glosario de términos.	129
Anexo 6. Aspectos contextuales.	132
Anexo 7. Encuesta, instrumento para la prevención de riesgos psicosociales.	139
Anexo 8. Certificado de recolección de la información.	145

RESUMEN

Mediante la caracterización de los riesgos psicosociales del Colegio Inscepit de Villavicencio, se establecen los siguientes objetivos: determinar el nivel de riesgos psicosociales relacionados con el ambiente laboral y el trabajo desarrollado percibido por los educadores del Colegio Inscepit; analizar los factores de riesgos psicosociales presentados por los colaboradores del Colegio Inscepit, evaluar los niveles de estrés que presentan los colaboradores del Colegio Inscepit. La metodología aplicada presenta un enfoque cuantitativo, permitiendo mostrar la realidad social interna de la población seleccionada. El tipo de investigación fue descriptivo no experimental-transversal. La población corresponde a la comunidad educativa del Colegio Inscepit de Villavicencio y la muestra se llevó a cabo con la participación activa de 16 personas. Utilizando para ello el método Istas 21 (CoPsoQ); que señala 6 apartados, con las siguientes dimensiones psicosociales: (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo; inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima). Sus resultados permiten establecer un análisis general donde las exigencias psicológicas, la inseguridad y la doble presencia, corresponde al color rojo que significa nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. La dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima, señalan el color verde que significa nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Palabras clave: caracterización, riesgos psicosociales, colegio Inscepit, ambiente laboral, educadores, niveles de estrés, trabajo desarrollado.

ABSTRACT

Characterization of the Inscepit School of Villavicencio psychosocial risks, are established the following objectives: to determine the level of psycho-social risks related to the workplace and the work perceived by educators of College Inscepit; analyze the factors of psychosocial risks presented by the contributors to the Inscepit school, assess stress levels presenting partners of the Inscepit school. The methodology presents a quantitative approach, allowing you to show the internal social reality of the selected population. The type of research was descriptive not experimental - cross. The population corresponds to the educational community of the Inscepit School of Villavicencio and the sample was carried out with the active participation of 16 people. Using the method view 21 (CoPsoQ); who says 6 sections, with the following psychosocial dimensions: (psychological demands, active work and development possibilities; insecurity, social support and quality of leadership, double presence, estimated). Their results allow to establish a general analysis where psychological demands, insecurity and the double presence, corresponds to the red color which means more unfavorable health psychosocial exposure level. The dimension active work and possibility of development, social support and quality of leadership and esteem, point the color green which means more favorable health psychosocial exposure level.

Keywords: characterization, psychosocial risks, working environment, College Inscepit, levels of stress, work, educators.

INTRODUCCIÓN

Abordar la temática sobre “Caracterización de los riesgos psicosociales del Colegio Inscepit de Villavicencio”, conlleva a reflexionar que, en Colombia, la salud mental de los trabajadores debe ser un asunto prioritario de todos los empleadores y el Estado debe brindarles las condiciones necesarias creando leyes y sobre todo haciéndoles seguimiento para el cumplimiento de estas, generando condiciones seguras para el desarrollo psicosocial de los trabajadores.

La problemática evidenciada conlleva a generar efectos en la disminución de la calidad de vida, e impacto negativo en las condiciones de salud, así como los costos que implican para el sistema de seguridad y productividad de la organización. De continuar dicha situación se presentará limitaciones en la responsabilidad, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgo psicosociales laborales.

El riesgo psicosocial en el trabajo, representa la probabilidad de ocurrencias negativas de (enfermedades, accidentes, ausentismo y estrés), como consecuencia de la actividad realizada, el medio en el cual permanece durante el desempeño de la misma por consiguiente, los factores psicosociales han cobrado especial importancia, para la organización por cuanto los resultados obtenidos muestran ser altos para los riesgos intralaborales y sus consecuencias indican el crecimiento de afectaciones de la salud.

Como antecedentes estadísticos se encontró que el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa. Entre el 50% y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden

atribuir al estrés laboral. Las causas más habitualmente mencionadas son la reorganización del trabajo a la precariedad laboral (70%), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66%), y sentirse intimidados acosados laboralmente (59%). Es decir, se establece que alrededor de cada 4 de 10 trabajadores creen que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo. Díaz, Echeverry, Ramírez & Ramírez (2010).

Vargas (2015), establece en su estudio que dentro de los tipos de organización (ARP, Régimen de excepción, EPS, JCI, ARS), se han generado el 68% como solicitud de reporte en dichas instituciones, relacionando trastornos mentales, enfermedades del sistema circulatorio, enfermedades gastrointestinales, de sistema nervioso y osteomusculares; que conllevan como consecuencia a la de presión reacción aguda de estrés psicosis, fobia, uso, abuso de sustancias psicoactivas; hipertensión, angina de pecho, gastroenteritis, insomnio, vértigo, espasmos y fatiga crónica entre otros.

El proceso investigativo no presentó mayores limitaciones, si se tiene en cuenta que se contó con la receptividad y apoyo de la Institución Formal Colegio Inscepit. Es decir, la disponibilidad de la comunidad educativa en la participación activa y dinámica de la aplicación del Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales (ISTAS). Los cual estuvo conformado por 16 personas (rector, psicoorientadora, coordinador, secretaria y profesores).

La metodología aplicada fue de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo – transversal. Evidenciando la realidad de la población objeto de estudio y teniendo en cuenta la normatividad vigente es de vital importancia que la Institución de Educación Formal Colegio Inscepit, donde se realizó una

evaluación de riesgos psicosociales y posteriormente su análisis y seguimiento que conlleva la mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Sin embargo, algunos problemas complementarios, relacionados con los riesgos psicosociales, tienen que ver con el ausentismo la causa de enfermedades relacionadas con el estrés y depresión, incrementada por las relaciones interpersonales precarias en la institución, los docentes presentan síntomas fisiológicos y psicoemocionales e incluyen los riesgos psicosociales, intralaborales y extralaborales.

La estructura del trabajo en su contenido establece los siguientes aspectos: páginas preliminares, capítulo I: contextualización del problema. Capítulo II: marco teórico. Capítulo III: marco metodológico. Capítulo IV: análisis de resultados. Capítulo V: conclusiones y recomendaciones. Capítulo VI: propuesta de solución al problema, incluye bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Henao (2012), define el riesgo psicosocial, como los factores psicosociales en el trabajo consistente en interacciones entre lo laboral, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de la institución, por una parte y por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y satisfacción personal, fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en su desempeño. Los problemas generados por los factores de riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora es cada día más evidente. Los efectos en la administración en la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así como los costos que implican para el sistema de seguridad, para la productividad y de las instituciones, justifican la necesidad de responder a tan prioritaria responsabilidad social, que se concreta a través de los esfuerzos para diseñar herramientas que permitan comprender mejor la realidad de trabajo y del proceso – enfermedad. Pardo y Arteaga (2008).

En este contexto, el Ministerio de la Protección Social ha dado una respuesta de tipo normativo con la Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgo psicosocial, en el trabajo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, el cual encabeza la lista de enfermedades laborales en Colombia, esto revela la importancia que tiene para el Estado el estudio o caracterización de los factores psicosociales en las organizaciones ya que si se entiende el funcionamiento y la estructura psicosocial del talento humano y la organización se podría potencializar las competencias funcionales y comportamentales de los trabajadores. (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 73).

Los autores Pardo y Arteaga expresaron los siguientes aspectos: La psicología de las organizaciones y conducta organizacional se debe enfocar en mejorar el desempeño, la calidad de vida laboral y organizacional en un sentido más amplio, en donde busca fortalecer la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores aumentando el compromiso y sentido de pertenencia con la empresa. (Pardo y Arteaga, 2008, p. 95).

Evidenciando la realidad laboral de la comunidad educativa del Colegio Inscepit y teniendo en cuenta la normatividad vigente es de vital importancia, que la institución educativa realice una evaluación de riesgos psicosociales caracterizando los riesgos intralaborales y extralaborales y así realizar un análisis y seguimiento; que conlleve a mejorar la calidad de vida del talento humano que integra la institución y la comunidad en general.

Con respecto a los intralaborales se refiere a: las características del trabajo y de la institución que influyen en la salud y el bienestar de las personas, los dominios considerados son la demanda, sociales y la recompensa. En cuanto a los extralaborales, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abonan las condiciones del lugar donde habitan, que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo. En cuanto a las dimensiones extralaborales también se encuentran los siguientes: tiempo fuera del trabajo, relaciones laborales, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica familiar, relaciones familiares, desplazamiento, vivienda y trabajo. Ministerio de la Protección Social (2010).

Otros problemas complementarios relacionados con los riesgos psicosociales, tienen que ver con el ausentismo a causa de enfermedades relacionadas con el estrés y depresión incrementadas por las relaciones interpersonales precarias en la institución, la comunidad educativa en general presenta

síntomas fisiológicos y psicoemocionales e influyen los riesgos psicolaborales extralaborales.

La vinculación con el Colegio Inscepit, en calidad de psicoorientadora institucional, ha permitido evidenciar un ausentismo del 30%. Si se tiene en cuenta que a nivel de la institución ha sido enviado un número de incapacidades en tal sentido. Debido a la carencia de las situaciones interpersonales no se llevan a cabo los procesos administrativos adecuadamente y disminuye la deficiencia y eficacia de la institución, lo cual está en decremento patrimonial institucional.

La pregunta de investigación conlleva a: ¿Qué factores de riesgo psicosocial se evidencia en la comunidad educativa Colegio Inscepit?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General.

Diseñar medidas de prevención asociados a los riesgos psicosociales, de docentes, administrativos y operativos del Colegio Inscepit.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Determinar el nivel de riesgos psicosociales relacionados con el ambiente laboral y el trabajo desarrollado percibido por los docentes administrativos y operativos del Colegio Inscepit.
- Analizar los factores de riesgos psicosociales presentados por los colaboradores del Colegio Inscepit.

- Proponer medidas de prevención, mediante estrategias de comunicación y motivación al personal que labora en la institución.

1.3 Justificación e impacto

Considerado el trabajo como un escenario fundamental del ser humano, es pertinente el estudio de los aspectos psicosociales que hacen que este sea un medio que proporcione salud a las personas y a los grupos, en cuanto permite al hombre plasmar su realidad biológica, social y psicológica.

Es pertinente realizar este estudio en la actualidad ya que las instituciones son dinámicas y están en un constante cambio con la búsqueda de mejorar la calidad de vida de su clientes internos y externas; lo cual representará mayor rentabilidad y estabilidad en el tiempo y en la economía siendo beneficiadas, la institución y los actores (administrativos, docentes, operativos, estudiantes y padres de familia), incluso el proceso de investigación podrá servir como base a futuras investigaciones.

Este estudio es una oportunidad de mejora Colegio Inscepit, donde se desarrollará la investigación cuenta con la autorización incondicional por parte de la rectoría, ya que realmente manifiesta preocupación por el aumento de riesgos psicosociales (ausentismo en un 22%), por incapacidades de salud mental. Al igual que se destaca el compromiso de las comunidades educativas, los cuales manifiestan la necesidad de medir los riesgos psicosociales para tener un panorama claro y real, y estar propensa a un cambio de factores intralaborales y extralaborales en forma permanente y continua.

El trabajo beneficiará a toda la comunidad educativa, la cual incluye: estudiantes, docentes, personal administrativo y operativo y padres de familia; al abordar los riesgos psicosociales se hace referencia al clima laboral, a las relaciones e insatisfacciones del trabajador dentro y fuera de la institución, que en cualquier circunstancia tiene un efecto nocivo sobre la salud, dichos aspectos podrían estar ligados a factores como: la cultura, los valores, nivel de motivación, actitudes y áreas socioafectivas.

El proceso investigativo es innovador si se tiene en cuenta que en el Colegio Inscepit, contará con una herramienta de normatividad legal vigente en materia de caracterización de riesgos psicosociales.

El impacto social a nivel de la institución permitirá mejorar la calidad de vida y bienestar de la comunidad en general, e incluye las relaciones familiares, el sentido de pertenencia, la pasión por el trabajo, la productividad del talento humano que la integra y el clima organizacional haciéndola más dinámica y armónica, en cada una de las actividades que se llevan a cabo. Al igual, su impacto a nivel psicológico permitirá visionar e incluso aplicaciones específicas que den lugar a estudios particulares en ámbitos propios del comportamiento humano.

La línea de investigación se enmarca dentro del área de desarrollo social y humano. El eje temático corresponde a políticas y programas sociales. El aporte para la institución educativa conlleva a establecer referentes teóricos que podrán ser consultados en biblioteca para abordar temas similares de consulta por parte de la comunidad educativa.

1.4 Alcances y limitaciones

Determinar el nivel de riesgos psicosociales relacionados con el ambiente laboral y el trabajo desarrollado percibido por los educadores del Colegio Inscepit; evaluar los niveles de estrés que presentan los colaboradores del Colegio Inscepit; analizar los factores de riesgos psicosociales presentados por los colaboradores del Colegio Inscepit.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes históricos e investigativos.

El autor Francisco Leal Soto, en el año 2005, realizó la investigación denominada: “Lo psicosocial en contextos educativos: consideraciones conceptuales y empíricas a partir de una experiencia en Liceos de Alta Vulnerabilidad”. Leal (2005).

Los autores Alexander Varela Cerquera y Yorly Karina Osorio Valderrama, año 2014, llevaron a cabo el trabajo de grado “Identificación de factores psicosociales en la institución educativa los Andes de Florencia – Caquetá, Colombia”. Varela & Osorio (2014).

Los autores Aristizábal, Valencia y Vélez, realizaron el proceso investigativo denominado “Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales – Colombia”, año 2016. Aristizábal, Valencia & Vélez (2016).

Como antecedentes de investigaciones similares se cita a Morillejo & Pozo (2011), quienes realizaron análisis de los factores psicosociales de riesgo dedicados al cuidado de la salud. Universidad de Almería, sintetizando que los profesionales que desempeñen su labor en el ámbito sanitario son una población vulnerable a los riesgos derivados a su trabajo. A manera de conclusiones se indican en cuanto al análisis descriptivo, hay que destacar la superioridad de la puntuación media en la dimensión *riesgos físicos* con respecto a los *riesgos biológicos-tóxicos*, algo que pudiera resultar sorprendente y contradictorio con estudios previos si no fuera por el hecho, ya señalado, de las características especiales de la muestra de estudio. La

explicación viene dada por el hecho de que una gran parte de la muestra está constituida por personal de enfermería que desarrolla su trabajo en un hospital donde la mayoría de los pacientes son personas mayores que presentan un patrón de movilidad alterado, muchos de ellos encamados, lo que implica que frecuentemente requieran ayuda para ser movilizados.

Se hace referencia a la influencia positiva de las actitudes sobre la realización de comportamientos preventivos o protectores; conclusión que se repite cuando analizamos la incidencia previa de accidentes o enfermedades profesionales sobre la ejecución de las medidas protectoras señaladas. Parece ser que el grupo de individuos que ha sufrido algún percance en el desarrollo de su trabajo pone en marcha actuaciones más prudentes para evitar otro posible accidente. Morillejo y Pozo (2001).

También se llevó a cabo por parte de Rodríguez (2009), el trabajo denominado “factores psicosociales de riesgo laboral”, ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos?, estableciendo los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, dado que los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud especialmente en la población trabajadora. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico.

Como conclusión se indican los siguientes factores: tal como se aprecia las dimensiones más críticas resultaron: En primer lugar, Estima (apartado № 6) con un 90% de los encuestados ubicados en este nivel de peligrosidad para la salud; en segundo y tercer lugar, exigencias Psicológicas (apartado № 1) e Inseguridad (apartado № 3) con un 70% respectivamente, ubicados en nivel rojo o desfavorable. Se trata de 3 áreas de significativa influencia en el trabajo

desempeñado por los empleados objeto de estudio, y potencialmente causantes de daños para su salud.

Importante destacar que trabajadores expuestos a estas condiciones, están sometidos a situaciones sumamente desfavorables. El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Finalmente, se encontró el trabajo denominado “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia”, elaborado por Arenas y Andrade, de la Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali (2013). Arenas & Andrade (2013).

El presente artículo describe los resultados de una investigación cuyo objetivo fue evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de *Engagement* en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Participaron 111 trabajadores. Se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010) y la versión en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale, UWES), elaborada por Shaufeli y Bakker (2003). El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio. Las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: *Demandas emocionales en el trabajo* y *Retroalimentación del desempeño*. En la evaluación del *Engagement* se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor,

dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: *Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*. Como conclusión, la investigación logró evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de *Engagement* en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas y legales

2.2.1 Bases teóricas.

Las siguientes teorías pueden dar base teórica a la solución del problema de investigación, es por ello que se ha estructurado en cuatro contenidos específicos, que quedan articulados de la siguiente forma; el primero se enmarcara en todo lo relacionado a la salud laboral, el segundo calidad de vida laboral, el tercero la psicología del trabajo, para llegar al cuarto y profundizar en el eje principal de la investigación los factores de riesgos psicosociales.

En los últimos años se ha avanzado a pasos agigantados en materia de salud y seguridad en el trabajo, promoviendo una cultura de satisfacción y bienestar de los trabajadores en las organizaciones, no solo se ven como los figurantes de productividad e ingresos económicos si no como un ser integral en sus diferentes dimensiones y una de estas es la salud, gracias a esto han surgido conceptos como salud laboral. “La Salud laboral pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños de la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la

salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas”. (Boada y Ficapal, 2012, pp. 16). Teniendo en cuenta esta definición la salud laboral debe abarcar tanto la salud física donde el empleador debe velar por tener sus áreas locativas en condiciones óptimas disminuyendo la probabilidad de generar accidentes o enfermedades laborales como osteomusculares o referentes a riesgos biológicos para preservar el capital más importante de su empresa, el capital humano y sumado a esto debe tener en cuenta su salud psicológica la cual va a determinar la satisfacción de sus trabajadores ya que si su empleo va acorde a su preparación intelectual y sus aspiraciones no solo tendrá trabajadores sanos si no felices lo cual los convierte en seres productivos con sentido de pertenencia y amor por su trabajo, manifestando esto a sus objetivos comerciales los clientes, esto nos lleva al siguiente constructo *calidad de vida laboral*; “hace alusión a la manera como se produce la actividad laboral tanto en sus aspectos objetivos (la seguridad, la higiene, la retribución), como en sus aspectos subjetivos; especialmente hace alusión a la vivencia del propio trabajador sobre su actividad laboral (emociones, sus sentimientos, sus opiniones y sus quejas)”. (Boada y Ficapal, 2012, pp. 28). Esto advierte la necesidad de integrar los aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de vida laboral, logrando un conocimiento integral de la situación real del trabajo y poder intervenir y realizar mejoras adecuadas y efectivas.

Es importante destacar que cada día hay más conciencia en la sociedad, en la ciudadanía en las organizaciones y en la ciencia de la necesidad de desarrollar nuevas alternativas que potencialicen la calidad de vida laboral es por esto que la psicología ciencia que estudia al ser humano integral se preocupara por profundizar el estudio de la conducta sus experiencias en los contextos del trabajo y de la organización desde una perspectiva individual,

grupal y social y de ahí parte la psicología del trabajo. (Boada y Ficapal, 2012, pp. 28).

La psicología del trabajo es una especialidad emergente de la psicología que ha tomado fuerza en las últimas décadas, Peiro (2014), la define como el estudio de las conductas y experiencias del ser humano, desde una perspectiva individual, social, grupal, en contextos relacionados con el trabajo. Su objetivo último consiste en mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la eficacia. Se puede ver desde esta definición que la psicología del trabajo se ocupa de la actividad laboral de las personas y se centra específicamente en la actividad realizada, condiciones de trabajo, el ambiente de trabajo, los aspectos temporales del trabajo, el desempeño, el esfuerzo, la carga de trabajo, la fatiga, el rol, el diseño de tareas y herramientas.

Es claro que la psicología del trabajo busca explicar el comportamiento humano en el trabajo y la presencia de determinadas características psicológicas que pueden afectar el desarrollo de actividades en un contexto concreto, por esto es el interés de estudiar tanto aspectos individuales como de contexto.

La psicología del Trabajo es el punto de partida para realizar la evaluación de factores de riesgos psicosociales, Henao (2012), establece con respecto a los factores de riesgo psicosocial los siguientes aportes:

"Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de

percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (Henao, 2012, pp. 56-58).

Con base a esta definición se puede inferir que el trabajador necesita de ciertas características para estar y sentirse cómodo y seguro tanto física como psicológicamente en un contexto laboral, las organizaciones no pueden ver al trabajador solo como una herramienta para conseguir los objetivos impuestos por la administración, si no por el contrario se debe ver como un ser humano integro que tiene familia y relaciones interpersonales.

El informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 1984; establece que estos factores tienen la potencialidad de actuar sinérgicamente en la generación de los accidentes. Los determinantes de los factores psicosociales son mentalidad, motivaciones, interrelaciones humanas y factores intrínsecos. Pardo y Arteaga (2008), indican sobre los riesgos psicosociales estableciendo los siguientes aspectos: los riesgos psicosociales hacen referencia al clima laboral, a las relaciones e interacciones humanas, al nivel de satisfacción e insatisfacción del trabajador, dentro y fuera de la empresa, que en cualquier circunstancia tiene un efecto nocivo sobre la salud y además, son aspectos ligados a factores como (la cultura, los valores, nivel de motivación, actividades y áreas socio afectivas). (Pardo y Arteaga, 2008, pp. 94-95).

Retomando los aportes de Pardo y Arteaga (2008), cuando se abordan cambios organizacionales científicos o tecnológicos se genera: ansiedad, irritabilidad, inestabilidad, temores ligados al nivel de calificación y capacitación de los mismos, para asumir nuevos retos y responsabilidades en los cuales se involucran nuevas expectativas a su puesto de trabajo, participación y relación con el nuevo ambiente laboral, e incluyen surgimiento

de nuevas relaciones interpersonales que implican dicha transformación ambiental.

Pardo y Arteaga (2008), destacan que los riesgos psicosociales conllevan a: la monotonía, exceso de responsabilidad, ritmos acelerados, inestabilidad laboral, trabajos nocturnos, ambientes incómodos, horas extras permanentes, que subutilización de capacidades, entre otros. Factores todos estos de riesgo que pueden ocasionar potencialmente efectos nocivos en la salud física, mental o emocional de los trabajadores repercutiendo directamente en la competencia y rendimiento laboral, al igual bajando los niveles productivos de su óptimo rendimiento y bienestar.

En este orden de ideas, los factores de sobrecarga psíquica laboral: OIT y OMS (2010).

Organización en el trabajo. División y parcelación del trabajo, sistemas de remuneración, horarios, turnos rotativos, horas extras, inseguridad laboral.

Realización del trabajo. Trabajo monótono, ritmo acelerado, falta de independencia, trabajo en atención al público, pocas o demasiadas exigencias en el trabajo.

Planificación del trabajo. Aislamiento en el trabajo, metas y medios poco claros, desconocimiento de la propia función, distribución irregular del trabajo (día, semana, mes).

Comportamiento en el trabajo. Papel del supervisor, autoritaria, control estricto, malas relaciones entre compañeros, insolidaridad, sistema de ascensos, descansos categorías, cambios de puesto de trabajo.

Condiciones físicas y químicas. Ruido, vibraciones, ambiente térmico, iluminación, disolventes orgánicos, sustancias cancerígenas, riesgo de accidentes, peligro físico.

Es importante indicar que dentro de las enfermedades y desgaste psíquico se presentan cambios en el comportamiento y que relaciona patologías generales (consumo de nicotina y alcohol, cambios en los hábitos alimenticios, falta de ejercicio físico, entre otros). A nivel laboral (ausentismo, bajo rendimiento y conflictos intralaborales). Acosta (2011).

De igual manera se describen los efectos de los factores de riesgo psicosocial: estrés, alteraciones endocrinas, disminución del metabolismo, alteraciones, cardiovasculares, musculares, disminución de la calidad de trabajo, consumo excesivo de alcohol, tabaco y cafeína, baja tolerancia a la frustración. Acosta (2011).

Tabla 1. Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.

FUENTES	AGENTES DE RIESGO	EFECTOS (CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO)	INDICADORES	
			CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
- Características de la gestión en la organización, política 1. Gestión de talento humano. - Estilo de liderazgo. - Modelo comportamental organizacional. - Planeación estratégico (visión, misión, estrategia, gestión del talento humano). - Estructura. - Cultura. - Participación. - Responsabilidad.	- Trabajo a ordenes de un líder autocrático o paternalista o dejar de hacer, que no impulsa el desarrollo de las personas. - Diseño autocrático o paternalista o de apoyo que limita el desarrollo personal y profesional. - Están elaborados o no, como se construyeron? Cuando fue la última vez que se revisaron? Como se han socializado? Son parte valoración frecuente? - Organización piramidal o plano. - Que creencias y valores son los que se vivencian en la vida laboral. - Restricción a la participación y el aporte del talento humano.	NIVEL COMPORTAMENTAL - Aumento de problemas de expresión verbal y escrita. - Disminución de los intereses y entusiasmo. - Incremento de la frecuencia del error. - Aumento del ausentismo. - Aumento del consumo de drogas, alcoholismo, tabaquismo, otras. - Aumento de conflictos interpersonales. - Rechazo ante los cambios. - Responsabilidad a otros. - Disminución participación. NIVEL COGNOSCITIVO - Alternaciones de la atención y concentración, distractibilidad). - Alteraciones en la velocidad de la respuesta. - Alteraciones en la capacidad de la organización de la planeación de actividades. - Solución de problemas a nivel superficial. - Trastornos del pensamiento. - Perdida de las creencias. - Principios y proyecciones.	CALIDAD DE VIDA INDIVIDUAL. Indicadores comportamentales. - Aumento de la frecuencia del error. - Aumento de la accidentabilidad. - Disminución de la producción. - Aumento del ausentismo por breves periodos. Indicadores cognoscitivos. - Atención vs distractibilidad (> error). - Disminución velocidad respuesta (< producción). - Disminución participación en la organización y planeación.	LABORAL Y PRODUCTIVOS Índice general de la frecuencia I.G.F. $\frac{\text{Índice general de frecuencia}}{\frac{\text{No. De ausencias según causa} \times \text{en tiempo dado} \times k}{\text{No. De horas hombre programadas durante un tiempo dado.}}}$
- Delegación de autoridad. - Autonomía en toma. de decisiones. - Manejo hacia el cambio. - Política 2. Flujos del talento humano. - Política de contratación. - Sistema de selección. - Sistema de inducción, ubicación y procesos de adaptación. - Sistemas de evaluación de desempeño.	- Solo se delegan funciones. - Tiene la posibilidad de decidir respecto a: favorece o bloquea el desempeño laboral. - Es planeada o no, con participación, o es obligado de arriba hacia abajo. - Condiciones de contratación al margen de las obligaciones legales, políticas de contratación inestables. - Tradicional, por competencias, por afiliación específica. - Existe un programa. Que aspectos incluye, por cuanto tiempo, garantiza la adaptación y aprendizaje relacionados con el cargo, procesos y servicios en los que participa. - Autoevaluación, evaluación del equipo, institucional, indicadores cualitativos, cuantitativos, conocimientos previos.	- Alteración de valores de grupo (cooperación). NIVEL EMOCIONAL - Alteración de la autonomía y creatividad. - Aumento de la tensión. - Hipocondría. - Debilitamiento del autocontrol. - Depresión - Alteración de la autoestima - Sentimientos de insatisfacción. - Desmotivación. - Alteración sentido de pertenencia y cohesión en la emoción. NIVEL FISIOLÓGICO - Alteraciones de la función de los diferentes sistemas según habilidad del organismo (por aumento de tensión). - Deterioro calidad de vida laboral y disminución productiva.	Indicadores emocionales - Nivel de autoestima. - Grado de motivación. - Grado de autorrealización. - GRUPAL - Grado de pertenencia (participación). - Estilo de comunicación. - Relaciones interpersonales. - Estilo de afrontamiento (conflicto). Indicadores fisiológicos de tensión. - Según criterios del programa de medicina del trabajo.	ÍNDICE GENERAL DE SEVERIDAD (I.G.S.). Ej. Ausentismo. $\frac{\text{Índice general de severidad}}{\frac{\text{No. De días ausencia por causa} \times \text{durante el último año K.}}{\text{No. De horas hombre programadas en el mismo periodo.}}}$ INDICADORES DE DURACIÓN Ej. Ausentismo promedio episodio de ausencia (D.P.E.) $\frac{\text{Duración episodios de ausentismo}}{\frac{\text{No. Total de días de ausentismo en periodos}}{\text{No. Total de episodios de ausencias en el periodo}}}$

Continuación Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.

FUENTES	AGENTES DE RIESGO	EFECTOS (CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO)	INDICADORES	
			CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
- Evaluación del potencial del talento humano. - Método de promoción y reubicación. - Planificación del talento humano. POLÍTICA 3. SISTEMAS DE TRABAJO - Políticas de seguridad y salud ocupacional. - Organización del trabajo	- Existen programas de capacitación, formación humana, potencialización hacia el futuro. - Hay oportunidades de promoción interna. Se planea en qué casos se realiza la reubicación. - Existe o no, es acorde a la planeación estratégica, a la evaluación del desempeño del talento humano y la gestión institucional.		- Aumento de enfermedades de tipo psicosomática. - Alteración funcional de órganos sistemas. Para la evaluación se utilizarán las siguientes fuentes de información. - Hoja de vida. - Historia clínica. - Profesiogramas de los cargos. - Informes proceso de selección del trabajador. - Registro del trabajador. - Registro de rotación, accidentabilidad y ausentismo. - Observación de puestos de trabajo.	DESEMPEÑO VS PRODUCTIVIDAD CALIDAD LABORAL - No. de trabajadores despedidos por ineeficiencia. - Promedio de productividad de evaluación del desempeño por cargo y sección. - Niveles de productividad de la organización. - Frecuencia y duración de huelgas. - Frecuencias de sugerencias de los trabajadores que son tenidos en cuenta.
CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE AGENTE DE RIESGOS FÍSICOS - Temperatura - Ruido. - Iluminación - Vibración - Ventilación	- Niveles extremos de temperatura - Ruido intermitente o permanente decibeles. - Intensidad luminosa, distribución, según tareas, foco, intensidad, brillo, dirección. - Niveles excesivos de vibración y movimientos de balanceo permanente. - Escasa ventilación en el sitio de trabajo, alta humedad. - Percepción amenazante del efecto de exposición o químicos con efectos tóxicos. - Percepción amenazante del efecto nocivo de los agentes biológicos en la salud del talento humano. - Exposición inminente a accidente de trabajo. - Trabajo en locales mal aseados, en desorden o hacinados. - Incomodidad permanente por el diseño del puesto de trabajo o de los materiales, herramientas y técnicas de trabajo.		- Entrevistas, trabajadores actuales y los que ya se han retirado. - Registrado de consulta médica. - Descripción de funciones y de procesos, listado de equipos, listado de equipos y herramientas.	- Frecuencia de trabajadores que participan en la organización y planeación. - Número de trabajadores que reciben cursos (inducción – capacitación) . - Número de promociones y ascensos. - Número y tipo de beneficios sociales. - Porcentaje de consultas de bienestar según sección y cargo. - Indica de rotación.

Continuación Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.

FUENTES	AGENTES DE RIESGO	EFECTOS (CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO)	INDICADORES	
			CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
• CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO • Modalidad (tecnología y automatización) • Iniciativa y autonomía. • Ritmo de trabajo. • Jornada y horario de trabajo. • Status social. • Comunicación	• Trabajo bajo los sistemas mecanizados y automatizados que limitan la comprensión de la labor, a pocas tareas, con pocas posibilidades de control de parte del trabajador. • Imposibilidad para tomar decisiones que afecten el propio trabajo fuera del alcance del trabajador. • Ritmo y cadencia impuestos por el proceso productivo, sin posibilidad de cambio, sobrecarga cuantitativa de trabajo, tiempo impuesto. • Demasiado prolongado, carencia de pausas, turno diurnos – nocturnos. • Carencia de reconocimiento de méritos, discriminación laboral. • Ambigua o contradictoria. Carencia de mecanismos formales, restricciones y dificultades.			$R = \frac{\text{No. De ingreso} + \text{No. De retiros}}{\text{No. Promedio de trabajadores} \times 100}$ • Porcentaje de horas extras versus el total de horas de la jornada. • Periodos de vacaciones, duración, pago y frecuencia. • Impacto de los medios de comunicación interna. • Porcentaje de eventos de conflicto. • Número de quejas del público, trabajadores y administradores. • Grado de autoestima. • Grado de motivación. • Grado de autorrealización.
• CONDICIONES DE LA TAREA • CARGA FÍSICA (Dinámica estática) • Carga mental • Atención y concentración. • Complejidad y rapidez. • Variedad. • Minuciosidad.	• Disconfort por exceso, se da fatiga física, por posiciones sostenidas durante mucho tiempo. • Producción bajo presión de tiempo. No permite ausentarse por largos periodos de tiempo. • Alto número de operaciones mentales en breve tiempo. Alto grado de dificultad. • Tarea de constante repetición en acciones, procedimientos, no variedad, restricción de movimientos y contacto social. • Excesiva precisión manual o visión.			COSTOS DIRECTOS • Salario remplazo (ausentismo). • Costos de atención médica. • Costos valor indemnización. COSTOS INDIRECTOS. • Tiempo muerto de producción. • Productos defectuosos por remplazo. • Fatiga compañeros por acumulación de trabajo. COSTOS ADMINISTRATIVOS. • Aumento • Ausentismo • Registro, análisis y elaboración del plan de control.

Continuación Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.

FUENTES	AGENTES DE RIESGO	EFECTOS (CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO)	INDICADORES	
			CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
• CONTENIDO DE LA TAREA • Conocimiento del área. • Definición del rol.	• Falta de elementos informativos de entrenamiento sobre la tarea. • Ambigüedad falta de claridad, sobre lo que se espera del trabajador.			
• IDENTIFICACIÓN CON LA TAREA Y LA ORGANIZACIÓN. • Nivel de responsabilidad • Nivel de calificación exigido por el cargo.	• Falta de correspondencia entre los objetivos y expectativas del trabajador y los de la tarea. Discrepancia de valores trabajadores vs organización. • Alto responsabilidad por la vida y seguridad de otros. Manejo de bienes de otra. • Inconsistencia entre el nivel de calificación del trabajador y el que le exige la tarea.			• Trámites para buscar reemplazo adecuado. • Indicadores de impacto. • Indicadores costo beneficio en la calidad de vida laboral y productividad.
• CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL DE TRABAJO • Cohesión en el grupo. • Relaciones personales y grupales.	• Características de cohesión y apoyo social por parte del grupo de restricción de trabajo en equipo. • Conflictos en las relaciones con otras personas. Dificultades en las relaciones jerárquicas, funcionales o cooperativas.			
• POLÍTICA 4 SISTEMA DE COMPENSACIÓN • Política salarial • Enfoque de la estructura salarial • Sistema motivacional. • Programa de bienestar (familiar y social).	• Inequidad y ausencia de políticas de compensación, pago o destajo. Por unidad de producción o primas de producción, que generan fatiga física y mental. • Independiente del desempeño y de los logros obtenidos. • No se tiene en cuenta motivación intrínseca del talento humano, la falta o inequidad en la entrega de recompensas, tanto monetarias como no monetarias. • La inexistencia de este.			
• CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES • Variables cognoscitivas.	• Creencias negativas, alteración perceptual de la realidad, criterios subjetivos para tomar decisiones. Choque de valores personales e institucionales.			

Continuación Panorama de riesgos y medición. Factores de riesgo psicosocial.

FUENTES	AGENTES DE RIESGO	EFECTOS (CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO)	INDICADORES	
			CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
• Variables emocionales. • Variables comunicativas. • Variables comportamentales • Características de personalidad. • Vulnerabilidad • Estilo de liderazgo. • Autorrealización personal. • Variables demográficas y conductuales (edad, sexo, salud, ajuste, ocupación)	• Actitud discriminatoria frente al talento humano, baja autoestima personal y laboral, motivación intrínseca en contravía de los requerimientos del cargo, resistencia al cambio, manejo gana-pierde en la negociación y el conflicto, bajo compromiso, pertenencia y cohesión. • La falta de respeto o la diferencia, el no reconocimiento de los diferentes estilos y canales neurosensoriales, la escucha defensiva, la crítica, la retroalimentación centrada en el error, la falta de entrenamiento y socialización de procesos y servicios. • Personalidad tipo A. • Alta vulnerabilidad. • Autocrático, paternalista o dejar hacer. • La falta de proyectos de vida personal coherentes con los de la empresa. • Estado deficiente de salud. • Tipo de ocupación. • Insatisfacción personal con la ocupación.			
• Condiciones externas al trabajo • Situación educativa y económica del grupo familiar.	• Bajo nivel adquisitivo para satisfacer necesidades básicas y bajo el nivel educativo del grupo familiar. • Alteraciones de la vida familiar por causa del trabajo, rechazo social por la ocupación desempeño de la empresa. • Incertidumbre por el futuro, inestabilidad organizacional, violencia, carencia de servicios, públicos, transporte, educación, vivienda, recreación, inestabilidad económica.			

Fuente. Acosta (2011).

2.2.2 Entender el riesgo psicosocial del trabajo.

Uno de los abordajes más utilizados en el análisis de la relación entre la organización del trabajo y la salud es el propuesto por Robert Karasek (1990), arquitecto que a finales de la década de los 70 demuestra que los trastornos cardiovasculares el infarto agudo de miocardio, sobre todo en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo. En contra de lo que algunos creen, las demandas psicológicas no se refieren al trabajo intelectual, sino al volumen de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después. Por control, aspecto central del riesgo psicosocial, se entiende la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades, es decir, el trabajo variado, creativo, que requiere el aprendizaje constante y la autonomía o margen de libertad para realizar el trabajo.

Según Karasek (1990) la peor situación él la llama de "alta tensión" surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo. El trabajo en cadena es un ejemplo.

Los trabajos más saludables son los de baja tensión, con bajas demandas y alto control. Entre ambas, existen dos situaciones intermedias, los trabajos activos, con altas demandas y alto control, y los pasivos con bajas demandas y bajo control. Estas dos últimas situaciones se asocian, no tanto a trastornos de salud, como del comportamiento. Los trabajos activos colocan al trabajador en una situación de reto constante y de aprendizaje continuo, de modo que este comportamiento se traslada también a su vida extralaboral con conductas más activas y ocio más rico. Por el contrario, se ha descrito en los trabajos

pasivos un proceso de “analfabetización” progresiva, de pérdida de lo aprendido y comportamientos extralaborales también pasivos, como un mayor porcentaje de abstención en las elecciones políticas. Esto pone en entredicho la creencia relativamente común de que una vida laboral insatisfactoria puede ser compensada por una rica vida extralaboral. Y es que difícilmente se puede desconectar de las condiciones de un trabajo que nos ocupa a la mayoría alrededor de ocho horas diarias.

Según Karasek, si desde el punto de vista de la salud no nos podemos permitir los trabajos de alta tensión, una sociedad no se puede permitir tampoco trabajos pasivos, trabajadores que no participan en la comunidad o que no “consumen” ocio.

Desde 1981, la mayoría de los estudios que han analizado los efectos de las demandas psicológicas y, sobre todo, del control sobre el trabajo en las enfermedades cardiovasculares han encontrado asociaciones positivas. Estos estudios han utilizado una gran variedad de diseños y han sido realizados en países tan diferentes como Suecia, Japón, Estados Unidos, Finlandia o Australia.

A mediados de los años 80, Johnson (1988), antiguo trabajador de imprenta que tras un accidente laboral tuvo que abandonar su trabajo y estudió sociología, llegando a ser hoy uno de los más renombrados investigadores del riesgo psicosocial en el trabajo y Ellen Hall, muestran la importancia de un tercer factor, el apoyo social en el trabajo, tanto de los que están por encima en la escala jerárquica como de los compañeros de trabajo. El apoyo social implica dos dimensiones: la relación emocional y el soporte instrumental, esto es contar con colegas o con superiores que cooperan para sacar el trabajo adelante. La situación más negativa para la salud sería la de alta tensión

combinada con bajo apoyo social. En diversos estudios se ha confirmado el mayor riesgo de enfermedad cardiovascular en esta situación .

El explicado hasta aquí se conoce como modelo demanda-control-apoyo. Se trata de una aproximación general para cualquier tipo de ocupación. Cada una de las tres dimensiones estará más o menos presente en función de las características propias de la ocupación. Así, en principio trabajar como docente es una tarea con alto control, en tanto que requiere aprender y está dotada de un alto grado de autonomía, pero el exceso de demandas o los problemas en las relaciones con la dirección o con los compañeros y compañeras de trabajo pueden ser un problema para los enseñantes.

Este modelo ha sido criticado porque resulta demasiado reduccionista al limitar el efecto del trabajo sobre la salud, a la tarea, sin tener en cuenta una visión más global de la vida de los propios trabajadores, del trabajo en sí como uno de los elementos que les proporciona identidad, estabilidad y estatus. En los 90 J. Siegrist (1997) propone un nuevo abordaje que sí tiene en cuenta estos elementos: el modelo esfuerzo-compensaciones. Se basa en el balance entre el esfuerzo y las compensaciones. Existen unos cuantos ejes que determinan nuestras vidas, entre los cuales se encuentra el trabajo. Pues bien, todas las personas ponemos un esfuerzo en cada uno de estos ejes en función de las compensaciones que obtenemos, que pueden ser de diferente naturaleza. En el caso del trabajo las posibles fuentes de compensación son el salario, el reconocimiento (importante para mantener los niveles profesionales de autoestima y autoeficacia) y el control de estatus, es decir, el grado de certidumbre sobre el propio futuro o de cumplimiento de las expectativas que nos hemos creado. Las amenazas a la continuidad de un rol social, y en concreto en el trabajo remunerado afectan el sentido de eficacia en el trabajo,

de maestría, y la propia autoestima, debido a la vivencia continuada de sentimientos de enfado, de miedo, de irritación o de frustración.

Son amenazas directas al trabajo la inestabilidad laboral o los cambios no deseados. Son amenazas a las expectativas creadas en relación a la propia vida, la falta de perspectivas de promoción o la inconsistencia de estatus, es decir, hacer un trabajo que está por debajo de la propia cualificación. La falta de perspectivas de promoción puede ser uno de los factores a los que está más expuesto el profesorado, sobre todo el de secundaria. En su día realizaron una licenciatura con unas ciertas expectativas, que en muchos casos se vieron frustradas cuando tuvieron que dedicarse a la enseñanza sin que ésta fuera una verdadera vocación, fuente potencial, como es el caso de muchos enseñantes, de múltiples compensaciones.

En relación con la inconsistencia de estatus, es muy frecuente en mujeres con alto nivel de estudios, decidir comenzar a trabajar en una ocupación estable y poco cualificada (ej. como auxiliar administrativa en la administración pública), con el fin de poder compatibilizar temporalmente las demandas familiares con el trabajo remunerado y con las expectativas de ocupar un puesto de trabajo adecuado a la propia formación en un futuro próximo. La situación se alarga en el tiempo, la mujer no tiene tiempo para actualizar la formación, y lo que inicialmente había sido pensado como una solución transitoria se convierte en una fuente de perpetua frustración.

Algunas teorías psicológicas sostienen que la situación de falta de balance entre el esfuerzo y las compensaciones no se mantiene durante un largo periodo de tiempo y por tanto no tiene importancia desde el punto de vista de la salud. Las personas, actuarían para equilibrar el balance, reduciendo su esfuerzo o sus expectativas. El problema es que en la actualidad, los

trabajadores/as no tienen la libertad para tomar esta decisión. Por un lado los trabajadores poco cualificados se ven obligados a mantener un alto esfuerzo a pesar del bajo reconocimiento de su trabajo o de un sueldo insuficiente, porque si perdieran su trabajo les sería muy difícil encontrar otro. En este mercado laboral tan competitivo, los trabajadores más cualificados mantienen de forma crónica una alta carga de trabajo esperando un prestigio y una promoción que no acaban de llegar.

Durante la década pasada se han publicado numerosos artículos en los que se pone en evidencia la relación del desequilibrio entre el esfuerzo y las compensaciones con problemas cardiovasculares. En un estudio reciente realizado en una administración pública de nuestro país, las mujeres en situación de inconsistencia de estatus definida como el hecho de tener estudios universitarios y ocupar puestos que requieren EGB, tenían un riesgo superior de hipercolesterolemia, de exceso de LDL (la fracción más nociva del colesterol), de hipertrigliceridemia y de hipertensión arterial combinada, sistólica y diastólica, tras tener en cuenta la edad, la ocupación, el nivel de estudios, el exceso de peso y el tabaquismo Zapf & Leymann (1996). El modelo esfuerzo-compensaciones puede explicar en gran parte los trastornos de salud relacionados con el estrés en profesorado: la falta de reconocimiento, la inestabilidad laboral, los cambios de centros no deseados, impartir asignaturas no deseadas, las dificultades para cambiar de centro, la falta de perspectivas de promoción ...Todos ellos son factores de riesgo para la salud.

Los dos abordajes descritos son los más utilizados en el análisis y prevención de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Sin embargo, tienen diversas limitaciones. Una de ellas es que no consideran los factores de riesgo relacionado con el hecho de trabajar para otras personas como clientes, pacientes o, en el caso de los docentes, los alumnos. El trabajo no sólo implica

esfuerzo físico y mental sino también exhibir, y a menudo sentir, determinadas emociones. Hochschild (1983) define el trabajo emocional como el manejo de los propios sentimientos para crear una determinada imagen facial y corporal públicamente observable. Trabajar de cara al público supone contener las propias emociones o expresar unas que no sienten, por ejemplo, cuando se encuentran ante un paciente que sufre o un cliente maleducado. Así explicaba una trabajadora social este esfuerzo:

Si no estás bien no puedes realizar bien tu trabajo, me di cuenta que tenía que parar cuando una persona me dijo: señora, usted no me está escuchando, aquí me vine abajo. El tema buena cara, es parte del trabajo como cualquier persona que trata con público. Si tus problemas personales te agobian, es difícil que trabajes bien.

En algunos estudios se muestra el efecto negativo sobre la salud de la disociación entre los sentimientos que se exhiben y los que realmente se sienten.

De gran efecto sobre la salud y sin embargo considerado con frecuencia un problema intrínseco al trabajo, es el llamado acoso moral, forma extrema de estresor social en el trabajo que se define como el comportamiento hostil y no ético, dirigido de forma sistemática por uno o varios individuos principalmente a un individuo al que se le empuja a una posición de indefensión e impotencia. Me han contado muchos, demasiados ejemplos a lo largo de mi vida. En algunos casos, cuando las mujeres son las víctimas, el problema comienza con un acoso sexual. El acoso moral se diferencia del conflicto por su mayor frecuencia y la duración. La siguiente historia real ilustran casos de acoso moral:

El responsable de cocina de una gran prisión se jubiló y la dirección del centro consideró que se podía aprovechar la ocasión para hacer unos cambios: economizar y ofrecer comida más saludable. Se contrató una persona, Teresa, con la formación adecuada para llevar a cabo los cambios. Se le puso como jefa de la cocina donde trabajaban seis cocineras, todas las cuales sabían cómo hacer una buena salsa pero no tenían ni idea de los cambios previstos.

Enseguida surgió el conflicto. Nadie había informado a las trabajadoras de los cambios. Los nuevos métodos de cocina eran totalmente desconocidos por ellas. Nadie había caído en la necesidad de cursos de formación previos. Las cocineras pensaban que todas estas ideas eran cosa de Teresa, por lo que todas se pusieron contra ella. Empezaron a murmurar y a contravenir sus instrucciones. Incluso la hacían responsable del hecho de tener un hijo con problemas mentales. Ignoraban sus órdenes y hacían cosas que conducían a opiniones enfrentadas. Las discusiones acaloradas estaban a la orden del día. Se sostenía que Teresa había ido más allá de su responsabilidad, lo que no era cierto.

En numerosas ocasiones Teresa intentó que las autoridades de la prisión definieran claramente sus responsabilidades pero ellos se negaron y sus continuas peticiones se interpretaron como insubordinación. Esto legitimó el comportamiento de las cocineras que interpretaron que la dirección estaba de su lado. Esto continuó y desembocó en un proceso de confabulación.

Cada día se sucedían duras discusiones. Uno de los directivos que escuchó accidentalmente una de ellas, citó a Teresa. Cuando ella entró en la sala, se dio cuenta que estaba casi compareciendo ante un tribunal, no se le dio ninguna oportunidad de explicar su caso. La dirección le

ordenó coger la baja, con el consentimiento del médico de la prisión. Después de una baja de más de dos años, perdió su trabajo. Aún no ha podido conseguir otro.

Sucede en un centro de educación especial. Helena (el nombre es inventado) es una mujer joven, psicóloga, que hizo posteriormente la carrera de educación social y tiene un máster relacionado con el tema. Se incorpora a un centro de atención a niños con problemas, donde trabajan nueve personas, todas ellas realizando labores de educación social, pero sin la formación correspondiente. De hecho, su nivel de estudios, incluido el del jefe, no pasa de educación general básica.

Poco después de su incorporación, su jefe coquetea con ella y le hace proposiciones que ella rechaza. A partir de entonces, él comienza a difundir rumores diciendo que ella pretende vengarse de él porque salieron juntos y él lo dejó; ella es una ambiciosa, que quiere hacerse con la plaza de jefatura. El resto de los trabajadores fueron seleccionados en su día por este jefe, tienen poco nivel de estudios, menos del exigible en el trabajo actual, y son fácilmente manipulables. Los compañeros comienzan a hacer el vacío a Helena, a la que empiezan a ver como una víbora. Sólo dos compañeros la apoyan, pero otro de los rumores es que ella mantiene relaciones sexuales con ellos. Ella conoce recientemente estos rumores y le preocupan porque también conoce a las esposas de sus compañeros.

En las reuniones de trabajo se la trata de forma agresiva. No sabe a quién recurrir. No puede dejar el trabajo porque depende de él. Dicen que ella está rara, que tiene una depresión porque bosteza mucho (parecen no tener en cuenta que cada día se levanta a las 5.30 de la mañana). Helena sabe que no está deprimida, pero sí que se está volviendo loca. Pide un cambio de horario, pretende trabajar el fin de

semana. Esto se interpreta como poca profesionalidad, porque en fin de semana no tiene contacto con los niños, lo que no es cierto porque Helena tiene una gran vocación. No sabe qué hacer. Ha empezado hace una semana a ir a un psicólogo.

Estas historias son reales. Posiblemente muchos hemos sido testigos de una historia semejante, y algunos han sido sus protagonistas. Cada vez resulta más frecuente, ya no la confabulación de los compañeros, sino el acoso moral por parte de los superiores cuando por ejemplo se quieren desembarazar de un trabajador o cuando son obligados a readmitirlo tras un despido improcedente. Las actividades de acoso son variadas: aislamiento social de la víctima (traslado a una sala alejado de sus colegas, o prohibición a los compañeros de hablar con el trabajador), ataques a la reputación (rumores o ridiculización), ataques a su situación laboral (se le dan los peores trabajos, no se le da ninguno, se le dan trabajos sin sentido, se oculta información...) o, con menor frecuencia, se recurre a la violencia física o al acoso sexual.

El 75% de los responsables del acoso son superiores. El proceso comienza típicamente con un incidente crítico, un conflicto concreto, y se caracteriza por una serie de comportamientos sutiles, el tema se convierte en “un caso” en el que frecuentemente se considera culpable a la víctima, dirección y colegas tienden a crear explicaciones relacionadas con las características personales del trabajador afectado y éste acaba siendo despedido o abandonando voluntariamente el trabajo.

¿Por qué tiene lugar el acoso moral? En una encuesta realizada en trabajadores suecos, el 63% identificaba la envidia, como la primera causa el 42% los superiores débiles, el 38% la competitividad por las tareas o por la

promoción, el 34% la competición por conseguir la aprobación y el favor de los superiores y el 23% la inseguridad laboral(23%).

En un estudio reciente realizado por el Sindicato de Profesores de Irlanda, el 12% de los maestros decían haber padecido hostigamiento alguna vez a lo largo de su vida laboral. El 72% de los hostigadores eran hombres, en posiciones superiores; el 7% de las víctimas fueron acosadas por estudiantes y el 5% por otros profesores. El 88% de los encuestados consideró la envidia como una de las causas del acoso y el 72% afirmaba que se utilizaba como una estrategia para conseguir que el profesor/a abandonara el colegio.

En Suecia se estima que el 20-40% de las personas jubiladas antes de los 55 años lo han sufrido. Las consecuencias son graves tanto para la colegio - bajas repetidas, bajas de larga duración, cambios de departamento, abandono del colegio, falta de motivación como, sobre todo, para la víctima síndrome de estrés postraumático (similar al que se sufriría tras un secuestro) o suicidio (6-15% de los suicidios en Suecia).

2.2.3 La prevención de los factores de riesgo psicosocial en la enseñanza.

Lo primero que debe aclararse es que no existen recetas. Cada centro de enseñanza tiene sus propias características y problemas. En primer lugar, debe conocerse cuáles son estos problemas, establecer prioridades (no se puede prevenir todo simultáneamente), buscar soluciones, ejecutarlas y comprobar que efectivamente han funcionado. Recientemente el Centre de Salut Laboral del Ayuntamiento de Barcelona ha trabajado en la elaboración de un manual de prevención del estrés en profesorado de secundaria, en el marco de un proyecto europeo compartido con un grupo de Holanda y otro de

Irlanda. En este manual se describen las cinco fases clásicas de cualquier programa de prevención de salud pública, adaptado a la enseñanza:

- Puesta en marcha del programa
- Identificación de problemas
- Identificación de soluciones
- Ejecución
- Evaluación

Fase 1: Puesta en marcha del programa: La fase de inicio de todo programa que suponga cambios es fundamental. Empezar con buen pie es especialmente importante dado que el objetivo del programa, la prevención del estrés, no es un objetivo prioritario en los centros educativos.

Esta primera fase consiste en los siguientes puntos:

- Formar el equipo de trabajo que va a responsabilizarse de llevar a cabo el programa
- Informar y concienciar al profesorado de lo que el estrés laboral supone para su salud y para la calidad de la docencia
- Definir los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el programa
- Establecer acuerdos y objetivos comunes con la dirección y con el resto del profesorado
- Definir el ámbito de actuación del programa: actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo frente actividades que mejoren los recursos de afrontamiento individual del estrés.

El éxito del Programa de Prevención del Estrés depende de diversos factores. El principal es, la formación de un equipo de trabajo comprometido, capaz de liderar el desarrollo del programa. Este equipo no podrá funcionar correctamente si no tiene el apoyo de las personas clave del centro: la dirección y el resto del profesorado. Con todos ellos será necesario mantener una comunicación fluida para así facilitar el buen desarrollo de cada una de las fases. Esta implicación y apoyo de las personas clave es necesario obtenerlo desde el inicio del proyecto.

Para funcionar eficazmente el equipo del programa deberá establecer las estructuras básicas de funcionamiento (por ejemplo, nombrar un presidente del equipo de trabajo, marcar un horario de reuniones, consensuar los canales de comunicación que se van a utilizar, establecer la periodicidad de las reuniones, etc.). Esto puede hacerse adaptando las estructuras existentes en el centro o si no es posible creando nuevas. El equipo de trabajo puede consistir en cuatro profesores y/o profesoras (el tamaño puede variar en función de cada centro, aunque los grupos pequeños son los más recomendables).

Las funciones de los profesores que formen el equipo de trabajo son las siguientes:

- Concienciar a todos los miembros del centro de los beneficios que tiene la prevención del estrés laboral.
- Llevar a cabo las distintas fases del programa. Entendiendo que la metodología propuesta podrá adaptarse según las necesidades específicas de cada centro y según el criterio del equipo.
- Motivar a los miembros del centro para que se impliquen en el programa.

- Hacer sugerencias sobre el desarrollo del programa en respuesta a cualquier imprevisto que pueda surgir.
- Realizar el seguimiento de todas las fases del programa.

La fase de puesta en marcha del programa puede ser una de las más largas, sobre todo en el caso de que el apoyo de las personas clave sea difícil de obtener o que el profesorado no sea plenamente consciente de la necesidad o utilidad del programa. La fase de inicio exige persistencia además de un buen conocimiento de cómo se desarrollan otros programas en el centro. Este conocimiento permitirá optimizar los recursos y estructuras de funcionamiento existentes en favor del programa.

A pesar de la falta de tradición en contemplar el estrés laboral como un factor de riesgo que debe ser prevenido en su origen, es fundamental que el programa de prevención del estrés forme parte de la planificación anual del centro. Este hecho facilitaría el éxito de la iniciativa.

Así pues, los objetivos de la primera fase de puesta en marcha del programa son los siguientes:

- Formar un equipo de trabajo del programa.
- Conseguir que el profesorado sea consciente de lo que supone el estrés para su salud y para el desarrollo de la actividad docente.
- Conseguir el acuerdo y el apoyo de todos los agentes implicados.
- Planificar como se llevará a cabo el programa (definir el objetivo general, los aspectos estructurales y organizativos y establecer los límites del programa).

Fase 2. Identificación de problemas: Esta fase es fundamental para el programa, ya que se trata de identificar cuáles son las fuentes de estrés relacionadas con la docencia en el propio centro. Al final de esta fase dispondremos de la información necesaria para poder diseñar las iniciativas que permitan reducir el nivel de estrés en el centro.

La participación de todos los profesores y profesoras del centro en esta fase es fundamental. Para facilitar dicha participación, el profesorado debe estar bien informado sobre la utilidad de la fase de diagnóstico de los problemas del centro. Debemos transmitir claramente los objetivos del cuestionario y como se tratará la información que se obtenga de él. Aspectos como la confidencialidad o el anonimato deben garantizarse.

Objetivos:

- Identificar los principales factores generadores de estrés en el centro educativo.
- Informar sobre las causas de estrés en el centro de una forma clara y sencilla.
- Conseguir una idea inicial de soluciones potenciales.

Para la identificación de los factores generadores de estrés, de los factores de riesgo psicosocial, se pueden utilizar métodos encuestas y/o métodos cualitativos. A continuación, se describen las ventajas y los inconvenientes de estos métodos.

Encuestas: Aunque con frecuencia, las encuestas se consideran como el método de elección para la evaluación del riesgo psicosocial, sólo se deberían

aplicar en colegios medianos porque cuando la población encuestada es pequeña las estimaciones son poco precisas y están demasiado sujetas a variaciones personales. Otro problema añadido, que a menudo no se tiene en cuenta, son los trabajadores con bajo nivel de estudios (en los centros docentes, además de los enseñantes, existen trabajadores como mujeres de la limpieza, porteros, recepcionistas...) Suelen tener dificultades para entender cuestionarios y no están acostumbrados a leer y escribir, por lo que frecuentemente no los responden. De utilizarse la encuesta como único método de evaluación, estas personas, que son precisamente los que ocupan puestos de menor cualificación y están más expuestos a factores de riesgo psicosocial, estarían infrarrepresentados y por tanto su situación quedaría ignorada.

A la hora de elegir la forma de administración del cuestionario ¿autocontestado o con un entrevistador? es importante tener en cuenta el coste y la validez de las respuestas. Las encuestas por entrevista, sean cara a cara o por teléfono, son más caras. Además, muchas de las preguntas pueden percibirse como amenazadoras entre los trabajadores. Las relacionadas con la dirección o con los compañeros por lo que probablemente la validez de las respuestas es mayor cuando el trabajador tiene la oportunidad de rellenar el cuestionario en la intimidad. Huelga decir que, precisamente por lo comprometido de algunas preguntas, la confidencialidad es especialmente importante. En muchos casos los trabajadores no sólo exigirán la confidencialidad sino el anonimato. Probablemente la mejor alternativa es la cumplimentación de los cuestionarios durante la jornada laboral en horarios organizados para evitar perturbar el funcionamiento del colegio. Es importante también asegurar que tanto la distribución como la recogida de los cuestionarios es realizada por personas en quienes los trabajadores confían por su neutralidad.

El diseño de los cuestionarios no es fácil. Además de los aspectos formales que han de tenerse en cuenta es importante utilizar instrumentos de medida válidos y fiables para medir conceptos, que como los factores de riesgo psicosocial, son abstractos. Este tipo de variables no se miden con una sola pregunta, sino con una serie de ítems que "capturan" la dimensión de interés, una escala que debe ser usada siempre completa.

Uno de los instrumentos más utilizados en la investigación sobre factores de riesgo psicosocial y salud es el cuestionario de Contenido del Trabajo de Robert Karasek cuya validez y fiabilidad han sido confirmadas en diferentes estudios. Se trata sin embargo de un instrumento demasiado general, muy útil en investigación en poblaciones heterogéneas, pero en un colegio debería ser complementado con ítems más concretos, e incluso con escalas para medir dimensiones propias de las características de exposición específicas (ej. la desmotivación o la indisciplina del alumnado).

Además de las preguntas relacionadas con los factores de riesgo en el trabajo, al realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe considerarse la posibilidad de incluir cuestiones relacionadas con los trastornos de salud y bienestar asociados con estos factores de riesgo a corto plazo, como los síntomas psicosomáticos o la satisfacción laboral.

Datos administrativos: En colegios medianos y grandes, el análisis de los datos administrativos puede también dar una idea de las posibles consecuencias de los factores de riesgo psicosocial. Los datos más importantes en este contexto son los relativos al absentismo por enfermedad, a la rotación de la mano de obra y la incapacidad laboral. Esta última es uno de los indicadores de salud más utilizados, pero para ser útil en la evaluación del riesgo psicosocial deben

buscarse indicadores sensibles, estrechamente ligados a estos riesgos, como las incapacidades causadas por depresión o la repetición de bajas cortas.

Grupos de discusión: A veces no interesa tanto cuantificar un problema, como entender por qué y cómo sucede. En este caso son especialmente útiles los grupos de discusión.

Se trata de que un grupo homogéneo de seis a ocho trabajadores, identifiquen y describan los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos. Las preguntas útiles para guiar el discurso pueden ser del tipo *"¿cuáles son los factores que les provocan estrés e insatisfacción en el trabajo?"*, *"¿cuáles son los factores que les afectan más negativamente en el trabajo?"*, *"¿qué es lo que les produce más satisfacción?"* Es importante evitar los términos "riesgo" o "salud" porque en el imaginario de los trabajadores el "riesgo" es un concepto físico, relacionado básicamente con los accidentes de trabajo, y la "salud" un problema biológico, lo que da lugar a respuestas sesgadas.

Algunas de las ventajas de los grupos de discusión son que no discriminan a personas que no saben leer y escribir, estimulan la participación de las personas resistentes a ser entrevistadas personalmente (ej. Intimidados por la formalidad y el aislamiento de una entrevista personal) y fomentan la participación de los que sienten que no tienen nada que decir pero que se "enganchan" a la discusión generada por otros miembros del grupo. Cortés, Artazcoz, Moneada, Molinero & Sánchez (1999).

La información que proporcionan es muy rica y útil por sí misma, si bien también puede utilizarse como complemento de las encuestas, tanto para el diseño de las preguntas de los cuestionarios como para la comprensión de los resultados. En España han sido utilizados con éxito en el análisis de los

factores de riesgo psicosocial en una administración pública. En ese caso no sólo proporcionaron información para la evaluación sino también para la prevención, ya que muchos trabajadores que formaron parte de los grupos de discusión consideraron como una "terapia" discutir abiertamente, en un ambiente confortable, sobre problemas de su trabajo que eran los mismos que los de compañeros con igual puesto de trabajo, cosa de la que fueron conscientes durante la discusión de grupo. En muchos casos los trabajadores habían desarrollado una tendencia a culparse de estas situaciones.

Técnica Delphi: Este método de consenso es de gran interés para la identificación de problemas y necesidades y ha sido muy utilizado en la investigación de servicios sanitarios, Pineault & Develuy (1987). Permite que personas que cuentan con buena información, expertos, puedan identificar y priorizar problemas, necesidades o soluciones en temas sobre los que el grado de conocimiento es escaso. Ha sido utilizado satisfactoriamente en nuestro medio en el estudio de factores de riesgo laboral en trabajadores de la enseñanza. Su simplicidad y bajo coste y, especialmente, el anonimato entre los participantes hacen aconsejable su uso en algunos casos.

Los participantes en un estudio Delphi son entre 20 y 30 expertos, entendiendo como tales las personas que son buenas conocedoras del tema que se quiere estudiar, en el caso que nos ocupa trabajadores con experiencia en los puestos de trabajo que pretendemos analizar. Con esta técnica los expertos son encuestados por correo con sucesivos cuestionarios, normalmente en tres rondas. Cada cuestionario se formula a partir del análisis de las respuestas dadas al precedente. Aunque no se comunican entre ellos, cada participante influye sobre la información emitida por los demás, de tal forma que se llega a un consenso sin que haya habido discusión entre ellos.

Un aspecto clave del proceso es la codificación de la información que las respuestas de los participantes al primer cuestionario en el que se les ha formulado una pregunta abierta del tipo "*¿Cuál o cuáles crees que son los factores laborales relacionados con tu trabajo que afectan negativamente tu salud o bienestar, o la de tus compañeros/as de profesión? (...) Intenta exponer un mínimo de cinco factores.*" En este primer cuestionario no sólo se nombran los factores, sino que también se permite al participante explicarlos. Esta explicación puede aclarar el factor señalado, pero ilustrar otros nuevos o incluso evidenciar que en realidad el participante se refería a un concepto diferente al factor señalado. Para evitar la subjetividad ligada a la interpretación de esta información es importante que la codificación sea realizada por separado por dos personas expertas en el riesgo psicosocial elaborando cada una de ellas la lista de factores que posteriormente será puesta en común. Las discrepancias de interpretación deben discutirse para confeccionar la relación de factores definitiva que se utilizará en el segundo cuestionario.

Este método permite no sólo tener una información cualitativa de primer orden sino también priorizar los problemas, lo que es interesante para la elaboración del plan de prevención.

¿Qué método usar? Probablemente la mejor opción es la combinación de diferentes métodos para, tras un proceso de triangulación, obtener una imagen completa de la situación, menos sesgada que la resultante de la utilización de un solo método. La elección depende de los objetivos, los recursos, el tamaño y la cultura del colegio. En cualquier caso, debe evitarse un abordaje tecnócrata lamentablemente muy habitual en salud laboral y contar con los trabajadores y las trabajadoras, con su implicación desde el mismo momento de la evaluación de riesgos hasta la ejecución de las estrategias de

prevención. Porque son ellos y ellas quienes mejor conocen su trabajo. En el diseño de las encuestas su participación asegurará la inclusión de todas aquellas dimensiones relevantes y de las peculiaridades de cada colegio. De otro modo las encuestas pueden cuantificar unas situaciones alejadas de la realidad concreta que se pretende analizar. Los métodos cualitativos, poco usados en la actualidad, ayudan a comprender qué sucede en cada centro de trabajo y a dar sentido a los resultados de los análisis cuantitativos. En la decisión final debe tenerse en cuenta que en las encuestas normalmente se necesita apoyo profesional para el diseño de los cuestionarios, el procesamiento de los datos y la interpretación de los resultados.

En la Tabla 2 se presentan los resultados de un estudio de identificación de factores de riesgo laboral entre docentes de primaria . En la columna de la derecha se traducen los factores identificados a la terminología general de los factores de riesgo psicosocial. Se observa que todos los factores de naturaleza psicosocial pueden ser enmarcados en una de las dimensiones básicas el esfuerzo vocal o el postural no son de naturaleza psicosocial pero en términos concretos de la exposición laboral propia de la docencia. Con este ejercicio se pretende ilustrar la utilidad del uso de métodos cualitativos previos al diseño de un cuestionario. En cualquier caso, como ya se ha mencionado, este tipo de métodos tienen sentido en sí mismos, en la identificación o en la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 2. Puntuación otorgada por los 25 expertos de primaria a los factores de riesgo laboral en la tercera ronda ordenados de mayor a menor puntuación.

Número de orden	Factor	Dimensión de riesgo psicosocial
1	Complejidad de atención al alumnado con déficits y/o ritmos de aprendizaje muy distinto (falta de soporte para estos problemas)	Exigencias psicológicas específicas
2	Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias y/o otros sectores de la sociedad y no a la escuela	Exigencias psicológicas específicas
3	Exceso de horario lectivo con falta de tiempo para atender alumnos, familia, tareas administrativas, etc.	Exigencias psicológicas
4	Problemas disciplinarios	Exigencias psicológicas específicas
5	Falta de reconocimiento social	Falta de reconocimiento
6	Esfuerzo vocal debido a la sobreutilización de la voz	
7	Falta de colaboración/cooperación entre compañeros para realizar el trabajo	Falta de apoyo social
8	Excesiva demanda burocrática del Departamento de Enseñanza	Exigencias psicológicas
9	Posturas de trabajo inadecuadas y/o forzadas (sobre todo relacionadas con el dolor de espalda)	
10	El cuestionamiento y desconfianza por parte de todo el mundo en relación con las tareas del profesorado	Falta de valoración

Fase 3. identificación de soluciones: En esta fase se generan soluciones en relación con los problemas de estrés identificados en el análisis de la fase previa. El objetivo global de esta fase es revisar y priorizar los problemas identificados y utilizar técnicas creativas (procesos de resolución de problemas) para proponer un conjunto de soluciones que serán priorizadas y desarrolladas en un plan de ejecución. No todos los problemas requieren grupos de trabajo para su solución. Algunos problemas pueden ser resueltos de forma fácil e instantánea con soluciones de bajo o inexistente coste. El equipo de trabajo del programa es responsable de proponer soluciones y

finalmente será quien tome la decisión respecto a las soluciones que se traducirán en actividades para el control del estrés.

Una vez establecido un orden de prioridades para las actividades, se deberá preparar un plan de ejecución. El propósito de este plan es hacer una programación de cuándo se llevarán a cabo las distintas actividades y determinar el tiempo previsto para la realización del programa completo. En esta planificación es necesario asegurar que el programa se llevará de forma estructurada y que se desarrollará en función de los problemas identificados, los recursos disponibles, las responsabilidades existentes y la cultura del centro. Una buena planificación de la ejecución de las actividades ayudará a obtener resultados positivos además de aumentar la credibilidad del programa delante del equipo directivo y del resto del profesorado. Basándose en los comentarios del equipo directivo y al presupuesto asignado puede ser necesario revisar el plan.

Por último, el *feedback* es fundamental en esta fase. Los profesores que se han implicado y colaborado en el programa contestando al cuestionario han de ser informados sobre cuáles son las soluciones que se pondrán en práctica y por qué.

Objetivos:

- Priorizar las fuentes de estrés.
- Generar soluciones para estos problemas y priorizarlos.
- Desarrollar un programa de prevención de estrés.
- Conseguir el acuerdo del equipo directivo y del profesorado sobre la ejecución del plan.

El proceso de organización de soluciones implica dos actividades: análisis y creatividad. La creatividad es necesaria para generar soluciones para los problemas descritos. El análisis permitirá escoger las mejores soluciones teniendo en cuenta la realidad y las posibilidades del centro.

Se pueden utilizar grupos de resolución de problemas para generar y seleccionar soluciones. Se pedirá a los participantes en los grupos de resolución de problemas que propongan y discutan tantas soluciones como puedan. Se tomará nota de todas las soluciones propuestas y cuando los participantes no tengan más propuestas, se empezará el debate para seleccionar las más apropiadas y factibles.

Se trazaré un plan que proporcione información detallada sobre aquellas soluciones y actividades que han sido seleccionadas para ser ejecutadas en el centro. El plan debería plantear los objetivos de cada actividad, las personas implicadas, los recursos que se requieren (p.e. tiempo), los gastos extras y el calendario para las actividades. Además de preparar el programa, se planificará cuándo se llevarán a cabo cada una de las actividades. A todas las actividades identificadas debería asignárseles un calendario para asegurar que cada una se realice durante el desarrollo del programa de prevención de estrés. Aunque pueda parecer un poco rígido, es necesario hacerlo para conseguir resultados positivos. De todas formas, se recomienda, flexibilidad durante el desarrollo de las actividades, a fin de cambiar todo aquello que se considere necesario.

El plan de ejecución es el instrumento que puede ser utilizado para informar a las personas clave del centro sobre todo aquello que supone el desarrollo de las actividades (por ejemplo, puede ser utilizado para hacer las presentaciones al equipo directivo). Este instrumento también proporciona información,

necesaria a todos los niveles de la gestión, para tomar decisiones sobre la disponibilidad de tiempo que ha de tener el profesorado para participar en actividades (ej. durante el horario laboral, a la hora de comer, en horas libres, etc.). Para asegurar que la comunicación sobre las actividades sea lo más efectiva posible, una vez más, debemos identificar el mejor canal/-es de comunicación y comprobar si es/son eficaces para implicar y motivar a los miembros del centro en el desarrollo de dichas actividades.

Es importante informar a los profesores de las soluciones propuestas. La forma de retroalimentación utilizada dependerá del tamaño del centro, entre otras cosas. Si el centro no es muy grande o hay departamentos o secciones a las cuales es fácil acceder, se recomienda la retroalimentación oral, ya que es posible obtener de forma directa e inmediata las reacciones de los profesores/-as. Para centros grandes o dispersos, deberíamos considerar otras formas de comunicación. Proporcionar retroalimentación sobre las soluciones al profesorado nos permite comprobar las barreras potenciales, la aceptación de las soluciones y la creación de soluciones alternativas, en caso necesario. La reatrolimentación también ofrece una oportunidad para calibrar el interés del profesorado en las actividades y para motivarlos a participar en estas, cuando se lleven a cabo.

La evaluación permite establecer los progresos que se realizan en la fase que se está ejecutando y permite modificar o introducir nuevos procedimientos en el momento y en el lugar en que se encuentren las dificultades. La evaluación se puede realizar en el transcurso de ejecución de la fase, o al final. Los resultados de la evaluación también se pueden utilizar para demostrar a los profesores y al equipo directivo, el buen funcionamiento del programa.

El principal objetivo de la fase de organización de soluciones es la descripción detallada de la lista de los problemas de estrés identificados en la última fase. Para asegurar que las soluciones generadas sean coherentes con los problemas de estrés, es necesario que el equipo del programa esté seguro de que los datos obtenidos son fiables, que verifique que los problemas identificados son realistas (que tienen sentido) y que estén suficientemente bien definidos.

Grupos de resolución de problemas: La tarea principal de los grupos de resolución de problemas es el análisis de los problemas y la generación de soluciones. Para generar soluciones creativas es esencial que el grupo de participantes se sienta libre de exponer cualquier tipo de idea y opinión que pueda surgir. La forma ideal para facilitar la creatividad es trabajar con un grupo heterogéneo que incluya profesores con perspectivas diferentes (con diferentes experiencias, habilidades, características y actitudes) con relación al problema. Normalmente esto se puede conseguir seleccionando, para los grupos de resolución de problemas, participantes que representen áreas y niveles diferentes del centro. Estos grupos funcionarán si los miembros tienen verdadero interés en el problema.

Ejecución de soluciones factibles: No será factible llevar a cabo todas las soluciones propuestas. Para asegurar que las soluciones son realistas y factibles, es importante analizar las soluciones en términos de los recursos que requieren, el tiempo que implican y otros criterios. En muchos casos, las soluciones obvias y simples son las que dan resultados óptimos.

Desarrollo del programa de prevención del estrés: Con frecuencia, las actividades planificadas solo llegan a una parte limitada de los problemas identificados en el centro. Esto puede ser frustrante para el equipo de trabajo

dado que acaba de identificar todo un listado de problemas de estrés en el centro. Esta situación se da particularmente cuando el equipo de trabajo empieza un primer ciclo de aplicación del programa de prevención de estrés. Esto subraya la importancia del carácter cíclico de estos programas. Es importante tener en cuenta este hecho y comunicarlo a los otros profesores y al equipo directivo.

Comunicación/ejecución de soluciones simples: Un periodo de tiempo largo entre la detección de problemas y la fase de ejecución puede tener consecuencias negativas para el apoyo al programa. Una buena comunicación sobre las razones por las cuales este proceso es lento puede ayudar a mantener interesados a los participantes. Otra forma de resolver esta dificultad es ejecutar soluciones sencillas y disponibles (soluciones de bajo coste o sin coste) mientras se discuten las soluciones más complejas, que se llevarán a cabo más adelante.

Flexibilidad durante la resolución de problemas: Las técnicas de grupo propuestas para utilizar en esta fase son muy efectivas. Si se utilizan correctamente, se obtendrán resultados positivos. Es importante que las técnicas sean vistas como herramientas que pueden ser aplicadas de forma flexible en función de los participantes, de las características del coordinador del grupo y del tipo de problema de que se trate. El objetivo de las técnicas que se presentan en este manual es conseguir resultados y no la aplicación rigurosa de la técnica en sí misma.

Fase 4. Ejecución de las soluciones: Para que una actividad determinada pueda ser ejecutada es necesario comprobar, que recursos, facilidades y personal se necesita para llevarlas a cabo. Es necesario tener claros cuales son los objetivos, como conseguirlos, que es lo que va hacer cada persona, y

cuando lo va hacer. Al considerar la ejecución de cada actividad, es igualmente importante anticipar resistencias potenciales a las actividades y pensar en las acciones que motivaran a participar al profesorado. Finalmente, cuando hayamos clarificado y programado cada actividad estaremos en condiciones de llevarlas a cabo.

Para asegurar que la ejecución se desarrolle de la forma más ágil posible, es importante comunicar al profesorado las actividades que se realizaran, cuando se harán y que procedimientos deberán seguirse para participar.

Es fundamental, también, hacer el seguimiento y evaluar las actividades que se lleven a cabo. El seguimiento debería hacerse a intervalos regulares durante la realización de la actividad y ofrece la oportunidad de rectificar el programa de actividades e incorporar cualquier cambio resultante de sucesos inesperados o retrasos. La evaluación puede hacerse al final de la actividad y se puede utilizar para comprobar la consecución de los objetivos.

Objetivos:

- Desarrollar un programa de ejecución para cada actividad.
- Llevar a cabo las actividades
- Hacer el seguimiento y evaluar las actividades
- Retroalimentación

El éxito del programa depende del nivel de implicación del profesorado y dirección pero, a veces, esto puede ser muy difícil de conseguir. La carga de trabajo es una de las principales razones para la falta de participación.

Además, puede ser que el profesorado no crea en la efectividad del programa. Si hay problemas con la participación es importante averiguar el porqué.

Entre las estrategias que se pueden utilizar para incrementar la participación debemos considerar:

- Objetivos compartidos, correcta y claramente definidos
- Implicación del profesorado en la planificación y selección de las actividades
- Planificación apropiada de las actividades (realista/aceptable para todo el mundo)
- Buena comunicación
- Apoyo del equipo directivo.
- Que el esfuerzo necesario para la participación sea bajo.

La comunicación sobre las actividades planificadas y cómo éstas se llevarán a cabo es fundamental por diferentes razones. En muchos casos la comunicación previa al desarrollo de la actividad prepara a los participantes por los cambios introducidos por las mismas, e incrementa su efecto. La forma en que se efectúa la comunicación sobre las actividades es también muy importante. Se puede tener una visión clara del objetivo de la actividad, pero no saber transmitirlo claramente al profesorado. A veces, esto puede conducir a un rechazo en la participación en las actividades o a la sospecha de que la dirección tiene alguna razón escondida para llevarlas a cabo. Merece la pena recordar que el profesorado y la dirección tienen muchos canales, formales e informales, de comunicación en el centro y que los rumores, tanto positivos como negativos, pueden circular muy rápidamente. Necesitamos anticipar

estas situaciones y cuidar la comunicación entre todas las partes implicadas en el programa de prevención del estrés.

Fase 5. Evaluación: En esta fase se debe realizar una evaluación tanto del proceso como de los resultados del programa y hacer sugerencias sobre aspectos mejorables de cara a un nuevo ciclo del programa. Dicha evaluación estará basada parcialmente en los datos en las primeras fases. Es decir, revisaremos si se han cumplido los objetivos de las fases previas, y de esta manera tendremos una visión global de la calidad del proceso durante el programa.

La evaluación del programa de prevención de estrés es importante para determinar si se han conseguido los objetivos que el grupo de trabajo de profesores se planteó. Las conclusiones de la evaluación son útiles para dar feedback al profesorado, al equipo directivo y a otras personas implicadas. También permite recoger información sobre las dificultades encontradas en el desarrollo del programa.

Comunicar los resultados a las distintas personas implicadas en el programa de prevención del estrés, contribuye a mantener su interés y su apoyo a las actividades y también permite recoger opiniones sobre cómo podrían mejorarse en el futuro. Los resultados de la evaluación deberán ser comunicados con claridad y transparencia. Este feedback constituirá el inicio de un nuevo ciclo de actividades de prevención del estrés.

Objetivos:

- Comprobar si el proceso que se ha seguido a lo largo del programa ha funcionado

- Comprobar los resultados del programa.
- Proporcionar feedback al profesorado y a la dirección
- Contrastar información para futuras actividades.
- Iniciar un nuevo ciclo de actividades de prevención de estrés.

El tipo de evaluación que se necesita depende de las características del centro. No es necesario realizar evaluaciones complejas ni recoger gran cantidad de datos. Las evaluaciones básicas aportan mucha información útil

Dificultades en la recogida de datos: Al recoger los datos de la evaluación pueden surgir algunas dificultades. Una de ellas puede ser la percepción negativa sobre la utilidad de la evaluación. Otro problema importante que puede surgir es la falta de interés en la evaluación por parte del profesorado. El hecho de comunicar claramente los objetivos de la evaluación puede motivar a las personas para que colaboren en la evaluación a la vez que puede disipar algunos miedos o sospechas sobre el uso que se hará de los resultados de la evaluación.

Es importante recoger datos variados y asegurar que las motivaciones y las perspectivas de los diferentes grupos están incluidos en los datos recogidos. Resaltar la importancia de los datos para ilustrar los efectos del programa. En algunos casos, es posible que los datos a recopilar sean sobre temas delicados. Si es así, es importante planificar detalladamente la forma de recoger la información.

Objetivos de la evaluación: Para asegurar que se obtendrán datos relevantes, los objetivos de la evaluación de las actividades han de definirse en el

momento en que estas se planifican. En ausencia de objetivos bien definidos, es muy difícil comprobar el éxito o mal funcionamiento de un programa.

Interpretación de datos: Los datos sobre absentismo, rotación, exámenes médicos, etc. han de interpretarse con prudencia. Puede haber otras razones diferentes al programa de prevención del estrés que influyan en los resultados. Por tanto, a la hora de interpretar los resultados han de considerarse todos los cambios que se hayan producido durante el período de estudio. Algunos de estos cambios, podrían provocar que los resultados positivos se sobreestimen (por ejemplo: la incorporación de profesorado joven durante el tiempo en que se ha desarrollado el programa puede tener como consecuencia que el índice de absentismo se reduzcan).

Consolidación del programa: En las primeras fases, probablemente, fueron identificados muchos problemas relacionados con el estrés, pero, sólo algunos de ellos fueron seleccionados como objetivos sobre los que intervenir. Aunque, el programa puede terminar con la evaluación del proceso seguido y de los resultados obtenidos en relación con los objetivos planteados, lo deseable sería que se pudiesen abordar estos otros problemas y así iniciar un nuevo ciclo. De hecho, un programa como éste no tiene un final, sino que un ciclo ha de seguir a otro. Para aumentar las probabilidades de éxito de las actividades de prevención del estrés el Programa de Prevención del Estrés ha de incluirse en la Programación Anual del Centro.

2.2.4 Bases legales.

A continuación, se integran los aspectos de orden legal que le son propios al objeto de investigación.

Ley 9 de 1979 o Código Sanitario Nacional, título III, se establecen algunas disposiciones para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Normas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Actualmente, el Sistema de Seguridad Social de Colombia está enmarcado en la Ley 100 de 1993 y sus Decretos reglamentarios, que comprende el sistema de pensiones, el de salud para las contingencias de enfermedad de origen común y maternidad a través de las EPS, y el sistema de riesgos profesionales que protege contra las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional (ATEP) a través de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP).

Resolución 2646 de julio 17 de 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 la patología causada por el estrés ocupacional.

Luego la Constitución Política Colombiana (1991), artículo 25 define el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, así mismo en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su artículo 56 plantea de modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores.... En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador. Numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores

locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. De igual manera en el Artículo 58. De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa.

Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 48. La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación, y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. El Estado, con la participación de los particulares ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determina la ley. La seguridad social podrá ser presentada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrán destinar, ni utilizar los recursos de las instituciones de seguridad social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

La seguridad social integral es una obligación y un deber del Estado, por tanto, deben darse todas las herramientas para que se cumpla a cabalidad el mandato constitucional. La seguridad integral comprende seguridad social en salud, riesgos profesionales, pensiones y servicios complementarios a los que

tiene derecho toda persona ya sea mediante el régimen contributivo o del régimen subsidiado creados por la Ley 100 de 1993.

Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Asimismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y, determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.

Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.

La salud es uno de aquellos bienes que por su carácter inherente a la existencia digna de los hombres se encuentra protegido, especialmente en las personas que por sus condiciones económicas, físicas o mentales se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta. Este derecho, busca el aseguramiento del derecho fundamental a la vida, por lo cual su naturaleza asistencial impone un tratamiento prioritario y preferencial por parte del poder público y el legislador, con miras a su protección efectiva.

La Resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo. Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989. Reglamenta la organización, funcionamiento y contenido del programa de salud ocupacional.

Ley 9ª de 1979. Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

GTC-45. Tiene como fin la identificación de los peligros y valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional de tal forma que la organización se ajuste a sus necesidades, teniendo en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos.

Decreto 1295 de 1994. De Ministerio Trabajo, Ministerio Hacienda. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P).

Decreto 1542 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto 1771 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Decreto 1772 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1831 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1834 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 2644 de 1994 de Ministerio de Trabajo Tabla única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

Decreto 692 de 1995 de Ministerio de Trabajo. Manual único para la calificación de la Invalidez.

Decreto 2100 de 1995 de Ministerio del Trabajo. Clasificación de las actividades económicas.

Resolución 4059 de 1995 de Ministerio de Trabajo. Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Circular 002 de 1996 de Ministerio de Trabajo. Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5.

Decreto 1443 de 31 de julio de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 2646 de 2008. La resolución 2646 de 2008 cumple la función de definir la responsabilidad de los empleadores en Colombia acerca del diagnóstico e intervención de los factores de riesgo psicosociales. Esta resolución establece un marco de actuación de la gestión de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones donde se establece claramente la necesidad de medirlos y la forma como debe hacerse dicha medición para posteriormente poder diseñar planes de intervención y monitoreo que apunten a minimizar o extinguir los factores de riesgo que afectan realmente a los trabajadores. Como lo señala la resolución en su objeto pretende “ Definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Naturaleza de la investigación

Correspondió al enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Lerma (2016).

Por consiguiente, el enfoque cuantitativo a aplicar a la presente investigación asume la realidad social interna y externa regida por la normatividad legal vigente acorde con la temática de estudio. Al igual que explica la problemática, descubriendo las relaciones causales y sus tendencias en su comportamiento. Así mismo, particulariza los objetos de estudio, buscando objetividad del conocimiento; al igual que se hacen mediciones controladas de variables.

También permitirá utilizar información cuantitativa y técnicas estadísticas que fueron analizadas, lo que conllevó a producir resultados generalizados y establece confiabilidad en los instrumentos aplicados.

3.2 Tipo y diseño de investigación

Descriptiva ya que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 80)

No experimental ya que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 149). Transversal: recopilación de datos en un momento único.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población.

Correspondió a 12 docentes, un rector, una psicoorientadora, una secretaria y 1 coordinador, del colegio Inscepit.

3.3.2 Muestra.

Se tuvo en cuenta a 12 profesores, rector 1, psicoorientadora 1, coordinador 1 y secretaria 1. Por consiguiente, se estableció la muestra no probabilística o dirigida a subgrupos de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 176).

3.4 Instrumentos y técnicas de recolección de datos

La recolección de información se realizó mediante el método ISTAS 21 (COPSOQ), instrumento para la prevención de riesgos psicosociales; versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación su validez y confiabilidad se establece a través del Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud, Navarra – España, traducido por Armanqué, C. Jorgensen y M. Schaltz, septiembre de 2013. El instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a 6 grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima).

3.5 Procedimiento

- Acercamiento a la institución educativa en la cual se llevará a cabo la investigación.
- Solicitud del consentimiento del rector para realizar la investigación en la institución, explicando los alcances, limitaciones y procedimientos relacionados con la investigación, incluyendo el contenido, forma y condiciones de aplicación de los instrumentos.
- Revisión de investigaciones relacionadas y establecer un marco teórico y metodológico.
- Reunión con los actores que participaron en la investigación explicando la aplicación de los instrumentos, la confidencialidad y la utilidad de la información que suministran para la institución.
- Diligenciar los consentimientos informados.
- Aplicación de los instrumentos, cuestionario de factores de riesgo psicolaboral.
 - a) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial.
 - b) Cuestionario para la evaluación de estrés.
- Calificación de los instrumentos.
- Interpretación de los niveles de riesgo.
- Análisis de la información recogida contrastando con los elementos conceptuales y antecedentes empíricos.
- Resultados acompañados de un plan de promoción y prevención de riesgos psicosociales cumpliendo con los objetivos.

3.6 Consideraciones éticas

De acuerdo a la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993 y debido a que esta investigación se considera como investigación con riesgo por la aplicación de pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulara la conducta del sujeto y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente resolución, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios: Ministerio de Salud (1993).

- Se ajustó a los principios científicos y éticos que la justifiquen.
- Debe prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos (mínimos), los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta Resolución.
- Contó con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.
- Se llevó a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución.

Del Código Ético y Deontológico 1090 del 2012, se tuvo en cuenta de acuerdo al capítulo I de los principios generales los siguientes artículos:

Artículo 29. La exposición oral, impresa, audiovisual u otra, de casos clínicos o ilustrativos con fines didácticos o de comunicación o divulgación científica, debe hacerse de modo que no sea posible la identificación de la persona,

grupo o institución de que se trata, o en el caso de que el medio utilizado conlleve la posibilidad de identificación del sujeto, será necesario su consentimiento previo y explícito.

Artículo 30. Los registros de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas en medios escritos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, si son conservados durante cierto tiempo, lo serán bajo la responsabilidad personal del psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.

3.7 Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento, la establece el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS 21 (CoPsoQ). El cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

Su adaptación al estado español ha sido realizado por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage, S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet, S. Moncada y C. Llorens, de Istas; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona, F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M^a. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del GabinetHigia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de

Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinete de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en el proyecto.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los datos

Tabla 3. Participante 1.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	11			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	31	X		
3	Inseguridad.	9			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	32	X		
5	Doble presencia.	12			X
6	Estima	13	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 4. Participante 2.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	8		X	
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	29	X		
3	Inseguridad.	8			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	31	X		
5	Doble presencia.	4		X	
6	Estima	16	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 5. Participante 3.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	14			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	31	X		
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	32	X		
5	Doble presencia.	11			X
6	Estima	14	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 6. Participante 4.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	10		X	
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	10			X
3	Inseguridad.	16			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	33	X		
5	Doble presencia.	14			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 7. Participante 5.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	12			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	28	X		

3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	31	X		
5	Doble presencia.	13			X
6	Estima	13	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 8. Participante 6.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	13			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	30	X		
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	33	X		
5	Doble presencia.	13			X
6	Estima	11		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 9. Participante 7.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	4	X		
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	28	X		
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	37	X		
5	Doble presencia.	13			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 10. Participante 8.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	12			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	32	X		
3	Inseguridad.	13			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	36	X		
5	Doble presencia.	11			X
6	Estima	15	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 11. Participante 9.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	14			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	24		X	
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	30	X		
5	Doble presencia.	8			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 12. Participante 10.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	11			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	31	X		

3	Inseguridad.	7			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	30	X		
5	Doble presencia.	6		X	
6	Estima	13	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 13. Participante 11.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	9		X	
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	39	X		
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	36	X		
5	Doble presencia.	5		X	
6	Estima	15	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 14. Participante 12.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	6	X		
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	32	X		
3	Inseguridad.	9			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	37	X		
5	Doble presencia.	5		X	
6	Estima	15	X		
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 15. Participante 13.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	1	X		
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	32	X		
3	Inseguridad.	0	X		
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	36	X		
5	Doble presencia.	12			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 16. Participante 14.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	16			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	24		X	
3	Inseguridad.	13			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	34	X		
5	Doble presencia.	11			X
6	Estima	10			X
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 17. Participante 15.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	6	X		
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	29	X		

3	Inseguridad.	15			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	11			X
5	Doble presencia.	11			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 18. Participante 16.

Apartado	Dimensión psicosocial	Respuesta	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	12			X
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	26	X		
3	Inseguridad.	14			X
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	26		X	
5	Doble presencia.	12			X
6	Estima	12		X	
			Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

Tabla 19. Análisis general.

Apartado	Dimensión psicosocial	Verde	Amarilla	Rojo
1	Exigencias psicológicas.	5	3	8
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	13	2	1
3	Inseguridad.	1	0	15
4	Apoyo social y calidad de liderazgo.	14	1	1
5	Doble presencia.	0	4	12
6	Estima	8	7	1
		Favorable	Intermedio	desfavorable

Fuente: el estudio. 2017.

4.2 Análisis de los datos – interpretación de resultados

Los 3 intervalos de puntuación para la población seleccionada que se observan en la tabla 19, del análisis general, han sido establecidos mediante la encuesta a 16 personas de la institución correspondiente al Colegio Inscepit de Villavicencio (administrativos, operativos y docentes).

Cada uno de los tres intervalos (verde, amarillo y rojo), clasifica la población ocupada de referencia en los 3 grupos exactamente iguales, donde estos intervalos significan:

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

La puntuación en el apartado 1, exigencia psicológica (rojo) correspondió a 8 puntos; significa que el nivel de exposición psicosocial es desfavorable para la salud.

Por otra parte, el segundo apartado (trabajo activo y posibilidades de desarrollo) (verde), generó 13 puntos que significa un nivel de exposición más favorable para la salud.

En cuanto al apartado 3 (inseguridad), (rojo), su puntuación fue de 15, lo que significa que el nivel de exposición es más desfavorable para la salud.

El apartado 4 (apoyo social y calidad de liderazgo) arrojó una puntuación de 14, que señala el nivel de exposición más favorable para la salud.

Con respecto al apartado 5 (doble presencia) (rojo), indica que el nivel de exposición es más desfavorable para la salud.

El apartado 6 (estima) (Verde), señala el nivel de exposición más favorable para la salud.

4.3 Importancia de evaluar los factores psicosociales

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la ulcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (apartado 1 del cuestionario).
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (apartado 2 del cuestionario).

- La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (apartado 4 del cuestionario).
- Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... (apartados 3 y 6 del cuestionario).

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con base en los objetivos propuestos y la aplicación del instrumento Ista 21 se llevó a cabo con 16 administrativos y operativos, donde cada uno de ellos encontró 6 apartados con las siguientes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo; inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima). Permitiendo establecer como análisis general que las exigencias psicológicas, la inseguridad y la doble presencia (rojo), muestra un nivel de exposición más desfavorable para la salud. La dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de desarrollo y estima (verde), la cual significa el nivel de exposición más favorable para la salud.

Los logros obtenidos arrojaron los siguientes aspectos: que tanto el estrés como la ansiedad, la depresión, trastornos sicosomáticos y cardiovasculares, úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos y dolor de espalda son factores psicosociales a que están expuestos el talento humano que integra la institución.

También cabe señalar que el exceso de exigencias psicológicas de trabajo, las posibilidades de desarrollo, la falta de apoyo social y la escasa compensación del trabajo, requieren de mayor atención por parte de la institución; que permita minimizar los riesgos psicosociales que los que están expuestos: y lograr con ello, el nivel verde del intervalo que significa: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

5.2 Recomendaciones

- Iniciar la implementación de estrategias y programas que conlleven al mejoramiento de la convivencia escolar a través de la generación de valores en los estudiantes que permita fortalecer las relaciones interpersonales en la institución.
- Promover el dialogo como medida para resolver las diferencias y fortalecer la figura de los mediadores escolares para que estos apoyen más los procesos de mejoramiento de la convivencia en la institución.
- Establecer programas articulados que vinculen los padres de familia en donde se establezcan estrategias que permitan sensibilizar a las familias sobre la importancia de la comunicación, el amor, el afecto, y la confianza entre padres e hijos.
- Si cuenta con evaluación de desempeño para sus colaboradores, se sugiere tener en cuenta este proceso para posibles vacantes en la institución así brindar la oportunidad de desarrollarse profesionalmente o mejorar sus condiciones laborales.
- Llevar a cabo actividades de formación e integración de los colaboradores, donde a través de diversas estrategias lúdicas y educativas se logre fomentar un manejo adecuado del estrés visto de manera integral, que contemplen las dimensiones fisiológica, emocional y cognitiva, de tal manera que se contribuya a la salud física y mental de los colaboradores.
- Realizar una revisión de los procedimientos establecidos dentro de la ruta de atención a la población para determinar si se cumplen a cabalidad como lo establece el sistema nacional de convivencia.
- Se debe tener claro que en el Colegio Insecepit, que el trabajador con óptimas condiciones de protección y dentro de un cuidadoso sistema de

seguridad en el trabajo, afirmándonos que tiene garantizado un entorno laboral, sano y seguro.

- Es necesario construir un sistema de protección el cual está integrado por todas las partes que conforman el programa de salud ocupacional; para crear una sólida cadena de seguridad, teniendo claro que es indispensable generar equipos multidisciplinarios en programas de prevención integral, buscando que tanto empresarios como trabajadores adquieran un compromiso y conjuntamente construyan la cultura de la prevención de riesgos psicosociales para la organización.
- Tener presente que los riesgos psicosociales hacen referencia al clima laboral, a las relaciones e interacciones humanas, al nivel de satisfacción e insatisfacción del trabajador dentro y fuera de la empresa, que en cualquier circunstancia tiene un efecto nocivo sobre la salud, dichos aspectos van ligados a factores como: la cultura, los valores, nivel de motivación, actitudes y áreas socio afectivas.
- Las situaciones de la estructura organizativa de la empresa que se constituyen en agentes agresivos que dañan la salud, provocan disgustos, molestias, insatisfacción y baja en la producción, comprenden aspectos físicos, de organización, sistemas de trabajo y calidad de las relaciones humanas. Todos ellos interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

6.1 Propuesta

6.1.1 Objetivos.

- Proponer medidas de prevención generalizadas, válidas y eficaces para que el Colegio Inscepit aplique con sus colaboradores (docentes, administrativos y operativos), con la finalidad de la prevención de los riesgos psicosociales.
- Adecuar la carga y ritmo de los docentes a nivel institucional.
- Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles institucionales.
- Motivar a la planta de personal, con el propósito de hacer más dinámico y armónico las actividades.
- Prevenir el estrés laboral en los docentes, administrativos y operativos, los cuales laboran en la institución.
- Sensibilizar a la planta de personal en relación con el fenómeno de los riesgos psicosociales.
- Implementar estrategias de afrontamiento para la prevención del estrés laboral.

COLEGIO INSCEPIT



www.inscepit.com

El Programa va dirigido a los colaboradores (docentes, administrativos y personal operativo), que desempeña labores académicas en la institución.



DESARROLLO DEL PROGRAMA

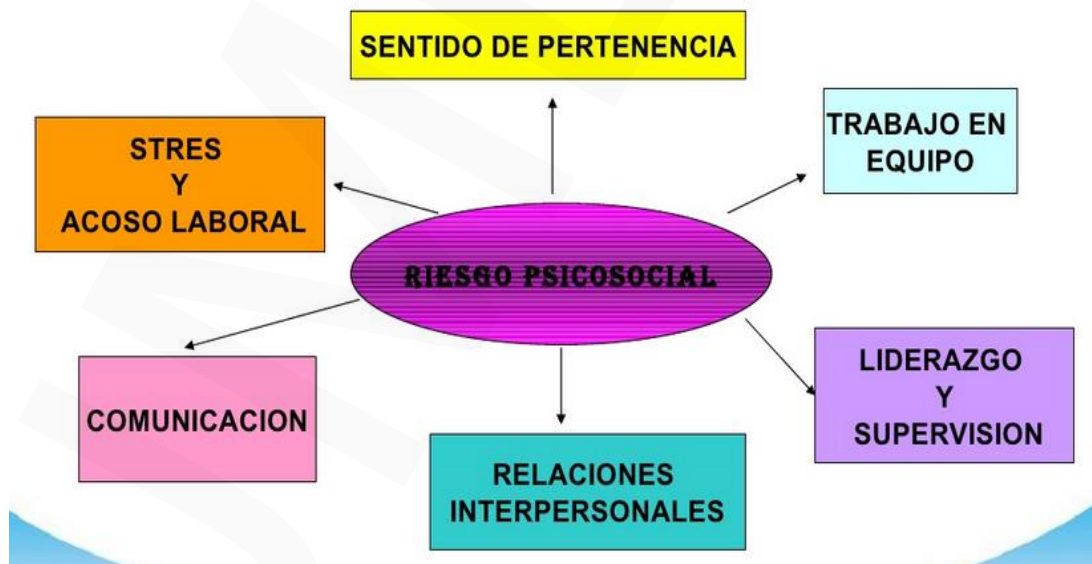
FASE DIAGNÓSTICA

Objetivo: identificar los factores de vulnerabilidad asociados a los riesgos psicosociales, estrés laboral de docentes, administrativos, operativos del colegio Inscepit.





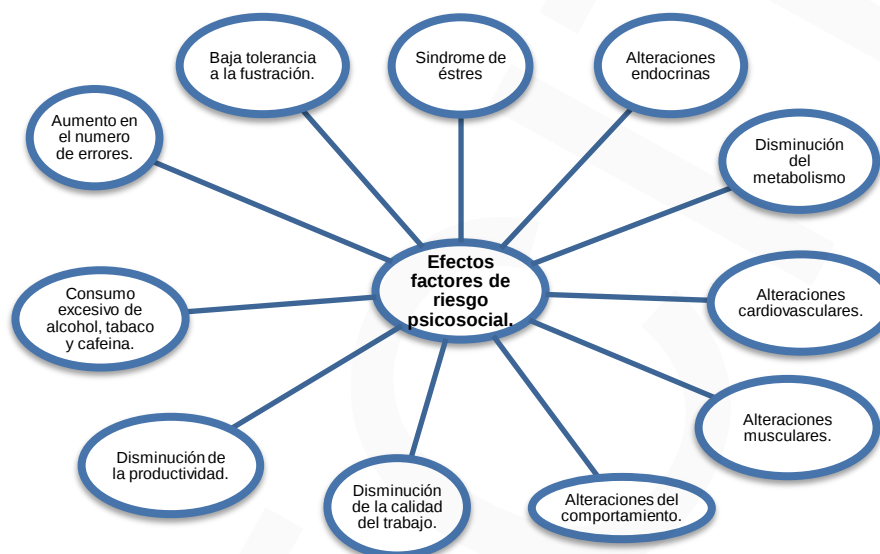
Figura 1. Composición de factores de riesgo psicosocial que generan estrés



laboral.

Fuente. La autora. 2017.

Figura 2. Efectos de los factores de riesgo psicosocial.



Fuente. La autora. 2017.

Estrategias para una supervisión eficaz:

a. Plantilla para la planificación:

- Identificar problemas.
- Lista de los pasos para lograr el objetivo.
- Lista de las personas afectadas.
- Lista de las personas que participaran en el proceso.

b. Preparación para el plan:

- ¿Qué quiero que se haga?
- ¿Por qué quiero que se haga?
- ¿Dónde se hará?
- ¿Cuándo se hará?
- ¿Quién lo va a hacer?
- ¿Cómo se va a hacer?

Figura 3. Relaciones interpersonales.



FASE 2: CONOCIMIENTO ESTRÉS LABORAL

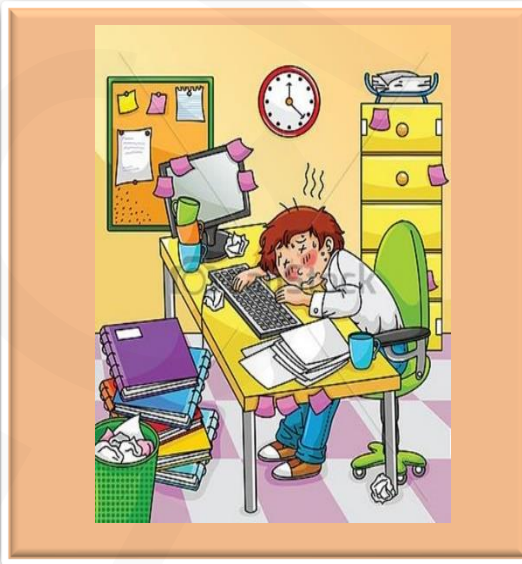


Tabla 20. Síntomas de estrés.

PSICOLÓGICOS	FÍSICOS
• Irritabilidad. • Falta de entusiasmo. • Baja autoestima. • Deseos frecuentes de llorar. • Agresividad Incapacidad para concentrarse.	• Dolor de cabeza. • Tensión muscular. • Dificultades para conciliar el sueño. • Gastritis. • Tics nerviosos.

Fuente. La autora. 2017.

Figura 4. Posibles estresores.



Fuente. La autora. 2017.

Tabla 21. Causas y consecuencias del estrés laboral.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
• Falta de capacitación. • Resistencia al cambio. • Relaciones con jefe, compañeros o subordinados. • Apremio de tiempo. • Turnos.	• Rendimiento bajo. • Malas relaciones interpersonales. • No cumplimiento de metas. • Falta de satisfacción. • Ausentismo.

Fuente. La autora. 2017.

FASE 3: ENTRENAMIENTO EN TÉCNICAS DE RELAJACIÓN



ENTRENAMIENTO EN TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

Objetivos:

- Aplicar la técnica de relajación progresiva de Jacobson.
- Educar a los participantes en manejo de los síntomas físicos y emocionales por medio de técnicas de relajación.
- Reforzar los conocimientos adquiridos de la sesión anterior.

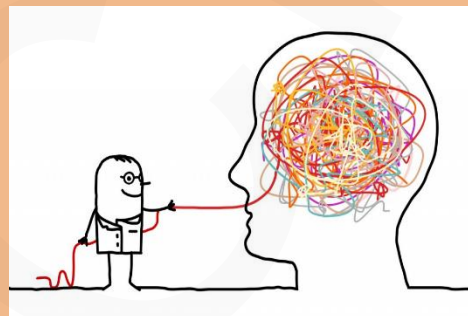
Duración: 1 hora 3 minutos.

Lugar: según la disponibilidad del colegio.

Tallerista: Sandra Montañez.

Recursos: colchonetas, video beam, cuadernos de apuntes, inventario de estilos y estrategias de afrontamiento.

FASE 4: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y COMO UTILIZARLOS A FAVOR



QUÉ SON LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Son los esfuerzos que las personas llevan a cabo para hacer frente a las demandas del cotidiano vivir, algunas de estas situaciones exceden los recursos de las personas.

ESTRATEGIAS Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

COGNITIVO	Activo	Pasivo	Evitación
Evaluación	Reevaluación positiva	Reacción depresiva	Negación
Tarea	Planificación	Conformismo	Desconexión mental
Emoción	Desarrollo personal	Control emocional	Distanciamiento

CONDUCTUAL	Activo	Pasivo	Evitación
Evaluación	Supresión de actividades distractoras	Refrenar el afrontamiento	Evitar el afrontamiento
Tarea	Resolver problema	Apoyo social del problema	Desconexión comportamental
Emoción	Expresión emocional	Apoyo social emocional	Respuesta paliativa

QUÉ SON LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CÓMO USARLAS A MI FAVOR

Objetivos:

- Identificar los estilos de afrontamiento de cada participante, con el objetivo de modificar los menos adaptativos en relación con el estrés laboral.
- Instaurar estrategias y estilos de afrontamiento que favorezcan la prevención del estrés laboral.
- Dar a conocer cómo se desarrollan hábitos de vida saludables.

DESARROLLO PERSONAL

Son todas aquellas actividades que mejoran la conciencia e identidad, impulsan el desarrollo de actividades personales y de los propios potenciales.



7. BIBLIOGRAFÍA

Acosta Fernández, M. (2011). *Factores psicosociales y la salud mental en el trabajo*. México. Editorial Trillas.

Álvarez, C. A. (2005). *La administración de personal*. Bogotá, D.C. Colombia. Editorial Trillas.

Arenas Ortiz, F. & Andrade Jaramillo, V. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. Tesis de grado. Universidad Javeriana.

Aristizábal, A. L., Valencia Gálvez, C. L. & Vélez Restrepo, N. (2016). *Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales- Colombia*. (Trabajo de especialización). Universidad de Manizales.

Boada Grau, J. & Ficapal Cusi, P. (2012). *Salud y trabajo los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Primera edición. Catalunya, España. Editorial UOC.

Cortés I, Artazcoz L, Moneada S, Molinero E, Sánchez A. (1999). Utilización de metodología cualitativa para la identificación de factores de riesgo psicosocial. *Gac Sanit*. 13 (Supl. 2):103.

Díaz Rodríguez, E. M.; Echeverry Arango, A. M.; Ramírez Gómez, G. A. & Ramírez Gaviria, M. F. (2010). *Diagnóstico del riesgo psicosocial en*

trabajadores del área de la salud. Trabajo realizado en la especialización en gerencia de la salud ocupacional. Medellín, Colombia. Universidad CES.

Gobernación del Meta (2016). El Meta y sus municipios. En: *Llano Siete Días*. Villavicencio.

Henao Robledo, F. (2012). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Segunda edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.

Henao Robledo, F. (2012). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Segunda edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.

Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

Hochschild (1983). Centre de Salut Laboral. Prevención del estrés laboral en los centros de enseñanza secundaria. Manual de intervención. Barcelona: Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona (en prensa).

Johnson J V, (1988). Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Rjblic Health.

Karasek R. (1990). Theorell T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working 3ife. New York, NY: Basic Books, 1990.

Leal Soto, F. (2005). Lo psicosocial en contextos educativos: consideraciones conceptuales y empíricas a partir de una experiencia en liceos de alta vulnerabilidad. *En: Revista Límite*. 1(12). pp. 51-104. Arica Chile. Universidad de Tarapacá.

Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.

Ministerio de la Protección Social (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Riesgo psicosocial.

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

Ministerio de Salud (1993). *Resolución N° 008430 DE 1993*. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Morillejo, E. A. & Pozo Muñoz, C. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. Artículo en el área de psicología social, Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad de Almería. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Volumen 17.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), & Organización Mundial de la Salud (OMS), (2010). Información disponible en la página de internet <http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=RIESGOS+PROFE>

SIONALES&navigators=&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=20

Pardo Martínez, L. P. & Arteaga Urquijo. (2008). *Gestión social del talento humano*. Bogotá, D.C. Edición Antropos Ltda.

Peiro Silla, J. M. (2014). Tratado de Psicología del Trabajo: Volumen I: Actividad laboral.

Pineault R, & Develuy C. (1987). La planificación sanitaria. Conceptos, métodos y estrategias. 2ª. Barcelona: Masson, S.A.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), pp. 127-141 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.

Siegrist J. P. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle- managers - general or specific sociological explanations? *Soc Sci Med*.

Varela Cerquera, A. & Osorio Valderrama, Y. K. (2014). *Identificación de factores psicosociales en la institución educativa los Andes de Florencia – Caquetá, Colombia*. (Monografía de grado). Facultad de Psicología. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD.

Vargas M. A. (2015). *Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales*. Bogotá, D.C. Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.

Zapf D, Leymann H. (1996). Mobbing and victimization at work. London: Psychology Press 1996.

UNLOCK IT

ANEXOS

Anexo 1. Cámara de Comercio.

	Camara de Comercio de Villavicencio CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS CERTIFICADO DE MATRICULA MERCANTIL COLEGIO INSCEPIT Fecha expedición: 2017/04/18 - 09:35:18, Recibo No. H000003063, Operación No. 0113C0418001
	CODIGO DE VERIFICACIÓN: 1PSKcDkWH1
CERTIFICADO DE MATRICULA DE ESTABLECIMIENTO LA CAMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS DEL REGISTRO MERCANTIL, CERTIFICA:	
NOMBRE : COLEGIO INSCEPIT MATRICULA NO: 00097583 DEL 12 DE FEBRERO DE 2003 DIRECCION: CRA. 48 NO 43 - 130 8VA ESPERANZA TELEFONO 1 : 6727508 TELEFONO 3 : 3213584376 BARRIO : ESPERANZA MUNICIPIO : VILLAVICENCIO	
CERTIFICA :	
DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CRA. 48 NO 43 - 130 8VA ESPERANZA TELEFONO 1: 6727508 TELEFONO 3: 3213584376 BARRIO NOTIFICACION: ESPERANZA MUNICIPIO : VILLAVICENCIO E-MAIL COMERCIAL:info.colegioinscepit@gmail.com E-MAIL NOTIFICACION JUDICIAL:info.colegioinscepit@gmail.com	
CERTIFICA :	
QUE EL PRESENTE ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO HA TENIDO LOS SIGUIENTES CAMBIOS DE NOMBRE:	
FECHA DE REGISTRO: 07-04-25 , CAMBIO REPORTADO: CAMBIO DE NOMBRE DE: ACADEMIA DE DANZAS FOLKLORICAS COLOMBIANAS ALMA LLANERA A INSTITUTO PARA LA CAPACITACION, EDUCACION, PEDAGOGIA, INVESTIGACION Y LA TECNOLOGIA.	
FECHA DE REGISTRO: 08-06-03 , CAMBIO REPORTADO: CAMBIO DE NOMBRE DE: INSTITUTO PARA LA CAPACITACION, EDUCACION, PEDAGOGIA, INVESTIGACION Y LA TECNOLOGIA A INS CEPIT	
FECHA DE REGISTRO: 10-05-12 , CAMBIO REPORTADO: CAMBIO DE NOMBRE DE: INS CEPIT A COLEGIO INSCEPIT	
CERTIFICA :	
RENOVACION DE LA MATRICULA: EL 27 DE MARZO DE 2017 ULTIMO AÑO RENOVADO : 2017	
CERTIFICA :	
PROPIETARIO (S) - REINA GAITAN CARLOS ALFONSO NIT:86045573-5 MATRICULA NO: 00178868 DEL 4 DE FEBRERO DE 2009 'A F I L I A D O'	
***** CONTINUA *****	



Camara de Comercio de Villavicencio
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVÉS DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS
CERTIFICADO DE MATRICULA MERCANTIL
COLEGIO INSCEPIT

Fecha expedición: 2017/04/18 - 09:35:18, Recibo No. H000003063, Operación No. 01I3C0418001

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 1PSKcDkwH1

ACTIVIDAD PRINCIPAL:
 8521 EDUCACION BASICA SECUNDARIA
 ACTIVIDAD SECUNDARIA:
 8522 EDUCACION MEDIA ACADEMICA
 ACTIVIDAD ADICIONAL 1:
 8513 EDUCACION BASICA PRIMARIA
 ACTIVIDAD ADICIONAL 2:
 8530 ESTABLECIMIENTOS QUE COMBINAN DIFERENTES NIVELES DE
 EDUCACION

ACTIVOS VINCULADOS AL ESTABLECIMIENTO : \$ 7,200,000

LA MATRICULA EN CAMARA DE COMERCIO NO IMPLICA PERMISO O
 AUTORIZACION DE FUNCIONAMIENTO.

CERTIFICA:

LA INFORMACION ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL
 FORMULARIO DE MATRICULA DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE.

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO
 ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS
 ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN
 FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION,
 SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

VALOR DEL CERTIFICADO: \$2,600

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la Camara de Comercio de Villavicencio contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o estancada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar por una sola vez el contenido del mismo, ingresando al enlace <https://virtual.ccv.org.co/cv.php> seleccionando allí la cámara de comercio e indicando el código de verificación 1PSKcDkwH1.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o que haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

***** CONTINUA *****



Camara de Comercio de Villavicencio
CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES CON DESTINO A AFILIADOS
CERTIFICADO DE MATRICULA MERCANTIL
COLEGIO INSCEPIT

Fecha expedición: 2017/04/18 - 09:35:18, Recibo No. H000003063, Operación No. 0113C0418001

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 1PSKcDkwh1

Anexo 2. Licencia de funcionamiento.

	ALCALDIA DE VILLAVICENCIO	SEM
	SECRETARIA DE EDUCACION	Vigencia: 2009
	MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	Documento controlado
DESPACHO		

RESOLUCION N° 17 2 6 2 1 OCT 2009

Por el cual se concede Licencia de Funcionamiento a una Institución de Educación Formal en el Municipio de Villavicencio

EL SECRETARIO DE EDUCACION MUNICIPAL

En uso de sus atribuciones legales conferidas por el Artículo 151 Literal L de la Ley 115 de 1994, Decretos 1860 de 1994, 180 de 1997, Decreto 3433 de 2008 y

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante Res. N° 2989 de 2002, otorgó la Certificación al Municipio de Villavicencio en cumplimiento a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 715/01 lo cual le permite administrar la Educación en su jurisdicción.

Que el Decreto Municipal. N° 271 de 2002 en su artículo 2° establece las funciones de la Secretaría de Educación Municipal de Administrar, Evaluar y ejercer la Inspección, vigilancia y supervisión, tanto de las Instituciones Educativas oficiales como privadas.

Que el artículo 38 de la Ley 115 de 1994, establece que todo Establecimiento Educativo debe reunir los siguientes requisitos: a) Tener Licencia de Funcionamiento o Reconocimiento de carácter Oficial, b) Disponer de una estructura administrativa, una planta física y medios educativos adecuados y c) Ofrecer un proyecto Educativo Institucional.

Que el Decreto 3433 de Septiembre 12 de 2008, reglamentó la expedición de Licencias de Funcionamiento para establecimientos educativos promovidos por particulares para prestar el servicio público de Educación Básica y Media.

Que el Señor CARLOS ALFONSO REINA GAITAN, en calidad de propietario, presentó a la secretaria de Educación, la Propuesta de P.E.I., con miras a obtener la Licencia de Funcionamiento para la Institución de Educación. Formal, denominada "COLEGIO INSCEPIT".

Que el Director de la UDEL N° 2, una vez evaluada la Propuesta y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos en el decreto 3433/08 y demás normas vigentes, procedió a emitir el correspondiente concepto técnico-pedagógico favorable.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE :

ARTICULO PRIMERO: Otorgar Licencia de Funcionamiento Condicional por Cuatro años (4), al señor CARLOS ALFONSO REINA GAITAN identificado con la C.c N° 86.045.573 de Villavicencio, en calidad de propietario de la Institución de

Villavicencio..... Ciudad Educadora
Calle 40 N° 33-64. Piso 4° Teléfono 6715842 -43

	ALCALDIA DE VILLAVICENCIO	SEM
	SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	<i>Vigencia: 2009</i>
	DESPACHO	Documento controlado

21 OCT 2009

CONTINUACION DE LA RESOLUCION N° 11726 POR MEDIO DELA CUAL SE CONCEDE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO A UNA INSTITUCION DE EDUCACION FORMAL DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

Educación Formal denominada COLEGIO INSCEPIT que funcionará en la cra 47 N° 7 B-20 del Barrio LA ESPERANZA del Municipio de Villavicencio, Departamento del META, bajo la dirección de CARLOS ALFONSO REINA GAITAN para los CICLOS I, II, III y IV del Nivel de Educación BASICA y los ciclos I y II del Nivel de Educación MEDIA de adultos (Decreto 3011 de 1997), Jornada SABATINA, carácter mixto, Calendario A, quien está autorizado para prestar el servicio en las condiciones señaladas en esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: El número máximo de estudiantes que podrá atender, es de: 180

ARTICULO TERCERO: CLASIFICACIÓN: La Institución Educativa COLEGIO INSCEPIT, queda clasificada de acuerdo con el resultado obtenido en la Autoevaluación realizada a través del formulario Uno (1) D, del Ministerio de Educación Nacional

ARTÍCULO CUARTO: Para la prestación del servicio educativo, se autoriza la aplicación de las siguientes tarifas de: Matrícula, Pensión y Cobros Periódicos, para los grados que ofrecerá el Primer año de funcionamiento:

NIVELES	GRADOS	VALOR MATRICULA	VALOR PENSION	VALOR ANUAL
Básica	Ciclos I, II, III y IV	\$ 46.000	\$ 37.636	\$ 460.000
Media Académica	Ciclos I, II	\$ 52.000	\$ 42.545	\$ 520.000

ARTICULO QUINTO: VIGENCIA: La presente resolución perderá vigencia en uno de los siguientes casos: a) Si no inicia labores después de dos años de expedida la Licencia de Funcionamiento (Condicional o Definitiva). b) Si dentro de los dos meses siguientes a la fecha de inicio de labores, el establecimiento educativo no registra el P.E.I., adoptado por el Consejo Directivo ante la secretaría de Educación Municipal, entendida como fecha de inicio de labores, el día en que inician las matrículas de los estudiantes. -

ARTICULO SEXTO: En caso de cierre del Establecimiento, el Propietario está obligado a informar de esta decisión, a la comunidad educativa y a la Secretaría de Educación Municipal de Villavicencio, con no menos de seis meses de anticipación y entregará a la misma, los registros de evaluación y Promoción de los estudiantes, la cual dispondrá respecto de la expedición de los Certificados pertinentes.

ARTICULO SEPTIMO: La Institución Educativa, debe cumplir estrictamente con la presentación del avance anual, logrado en la construcción participativa del P.E.I.

ARTÍCULO OCTAVO: Mientras esté vigente la presente Resolución, la institución podrá expedir el título de: BACHILLER ACADEMICO

Villavicencio..... Ciudad Educadora
Calle 40 N° 33-64 Piso 4° Teléfono 6715842 -43

	ALCALDIA DE VILLAVICENCIO	SEM
	SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	Vigencia:2009
	DESPACHO	Documento controlado

CONTINUACION DE LA RESOLUCION N° 1726 POR MEDIO DELA
CUAL SE CONCEDE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO A UNA INSTITUCION
DE EDUCACION FORMAL DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

ARTICULO NOVENO: La presente Resolución, rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores y que le sean contrarias.

ARTICULO DECIMO: Contra la presente Resolución proceden los recursos de Ley en los términos establecidos en los artículos 9 al 16 del C.C.A.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Villavicencio, a los 21 OCT 2009


LIGIA DEL CARMEN SALDANA PLAZAS
Secretaria de Educación Municipal.

Proyectó: JOSE IGNACIO CUBIDES CUBIDES, Director UDEL N° 2

Anexo 3. Generalidades de la institución educativa formal Colegio Inscepit.



Reseña Histórica. El “ **COLEGIO INSCEPIT**” fue creado el 12 de febrero del año 2009, por la necesidad de capacitar en bachillerato académico a un grupo de jóvenes de escasos recursos económicos.

Se inicio con un proceso de clases magistrales enmarcadas en una labor realizada de manera comunitaria y social no muy formales en diferentes barrios de la ciudad de Villavicencio, enmarcados en la denominada educación no formal pero se requería de su permiso y licencia de funcionamiento, de esta manera y luego de realizar todo lo previo para obtener el permiso ante la secretaria de Villavicencio por fin en octubre del mismo año 2009 se obtiene la licencia de funcionamiento de la institución de educación formal en el municipio de Villavicencio nro. 1726 el 21 de octubre.

Hoy nos enorgullecemos de estar ubicados en el sector de mayor proyección educativa de la ciudad, barrió la esperanza y sus barrios aledaños, cerca del SENA su centro multisectorial, contamos con una infraestructura para un buen funcionamiento, sede administrativa, sede académica y sede tecnológica, ofreciendo las jornadas diurna y sábados, con la proyección de establecer sedes en convenios en otros municipios del meta.

Este proyecto **COLEGIO INSCEPIT**, hace parte del macro proyecto **“EDUCACIÓN, TRABAJO Y CAMBIO SOCIAL”**.

Misión: Formar bachilleres académicos, apoyados en el compromiso educativo de un equipo de profesionales en docencia, con una amplia experiencia en los procesos de formación, proyectando futuros líderes, con capacidad de enfrentarse a los retos de la ciencia, la tecnología y el trabajo, con bases sólidas de formación empresarial, espiritual, humana y solidaria.

Misión: Para el año 2020 ser la institución líder en la educación de bachillerato académico, proyectando futuros líderes para la promoción de la región llanera, la conservación y defensa del medio ambiente y los recursos naturales, logrando obtener jóvenes hombres y mujeres competitivos en el mundo laboral.

Visión: Para el año 2020 ser la institución líder en la educación de bachillerato académico, proyectando futuros líderes para la promoción de la región llanera, la conservación y defensa del medio ambiente y los recursos naturales, logrando obtener jóvenes hombres y mujeres competitivos en el mundo laboral.

Nuestra política de calidad educativa. *EL COLEGIO INSCEPIT*, propenderá por el mejoramiento continuo de los procesos y los resultados de la actividad Académica, Administrativa y Directiva, en busca de una formación bachiller con calidad.

Teniendo en cuenta la oferta y demanda en el campo laboral, incluye en su reglamento pedagógico, temas y conocimientos teóricos, y prácticos de calidad, que se ajusten a los requerimientos de las competencias laborales y a las necesidades del mundo del trabajo.

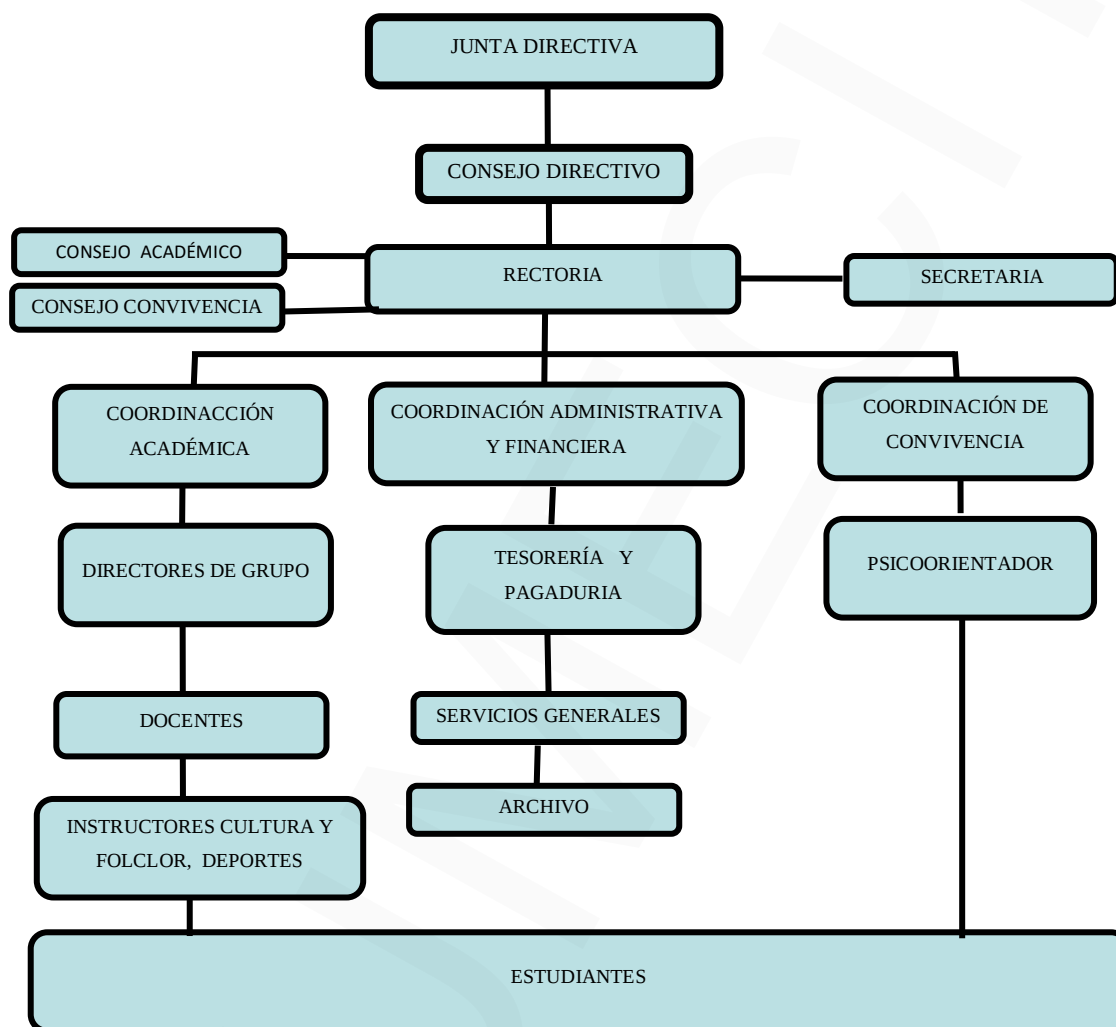
Qué es Inscepit. Un colegio de bachillerato Semestralizado, autorizado oficialmente por la secretaria de educación municipal de Villavicencio.

Ciclos lectivos integrados:

- BÁSICA SECUNDARIA: CICLOS III Y IV GRADOS (6º - 7º - 8º - 9º)
- MEDIA ACADÉMICA: CICLOS I Y II GRADOS (10º - 11º)

Nuestra sede académica: operamos al interior de las instalaciones del colegio departamental de la esperanza, (Escuela de Sordos).

Campus Inscepit. Cra 45 N. 13-130 8va Etapa la Esperanza (Frente a Villacentro) info@inscepiteducacion.com www.inscepiteducacion.com. Tel: 672 75 08 - 321 358 4376

Figura 5. Organigrama.

Objetivos institucionales.

- Crear y fomentar en el estudiante los valores de responsabilidad, honestidad, honradez, sinceridad, sentido de pertenencia y convivencia.
- Orientar al alumno para que encuentre la solución a las problemáticas presentadas en su diario vivir, con las doctrinas emitidas desde el centro de capacitación.
- Crear un ambiente de tolerancia que nos permita desarrollar actividades cordiales, agradables, en conjunto con la comunidad y los integrantes del grupo de trabajo, conscientes de sus límites de respeto que les permite un actuar con libertad.
- Manejar su autonomía siguiendo una normatividad y principios establecidos por la corporación educativa.
- Autoevaluar sus propias actitudes con relación a las actividades realizadas y responsabilizarse de las acciones desarrolladas.
- Propiciar dentro de los estudiantes y los docentes del Colegio un permanente dialogo de espíritu y colaboración.

Principios:

Dentro de los principios generales de la pedagogía y teniendo en cuenta el marco de referencia constitucional y en concordancia con los parámetros

establecidos por el Ministerio de Educación Nacional. Se consideran especiales los siguientes principios fundamentales.

- En el "COLEGIO INSCEPIT" los alumnos, docentes y el personal administrativo son los sujetos esenciales para el desarrollo del proceso educativo.
- El alumno, en lo que atañe a su formación integral, es el centro y fin de todos y cada uno de los aspectos relacionados con el proceso enseñanza-aprendizaje.
- El desarrollo profesional del egresado será la prioridad en este ente educativo, pues el objetivo es fortalecer sus debilidades.
- Permitir a nuestros educandos que se formen para superar dificultades, organizar y mantener en marcha iniciativas propias y colectivas, saber manejar y conseguir recursos para desarrollar sus proyecciones laborales.
- Ofrecer a los estudiantes herramientas suficientes para que aprendan como personas como miembros activos de una sociedad y como seres útiles, para que emprendan con acierto sus nuevos proyectos de vida.
- Tener en cuenta las condiciones sociales de los futuros técnicos, su comportamiento ético y la forma como interactúan con el manejo y mediación de conflictos.

- Identificar y resolver necesidades de la comunidad educativa en general con el objetivo de obtener beneficios colectivos, actuando con emprendimiento en las acciones y proyectos.
- La participación comunitaria será el ente fundamental de la formación profesional de los técnicos, educando con liderazgo participativo y tolerante.
- El alumno en el colegio no solo recibirá la información cognitiva, sino que se forma con proyección a la parte científica, tecnológica y empresarial.

Integrantes:

Nombre rector: Carlos Alfonso Reina Gaitán. Licenciado en educación básica primaria y educación física.

Jornadas:

- Diurna mañana
- Sabatina mañana

Grados:

- Sexto 6
- Séptimo 7
- Octavo 8
- Noveno 9
- Decimo 10

- Once 11

Programa: bachillerato académico

Número de estudiantes:

Total estudiantes = 79

Sabatina = 17

Diurna = 62

6° = 9

7° = 8

8° = 10

9° = 13

10° = 12

11° = 10

Número de docentes:

Total docentes = 12

Rector = 1

Psicoorientadora = 1

Coordinador = 1

Anexo 4. Tomas fotográficas.



PROYECTANDO FUTUTROS LIDERES ...

Anexo 5. Glosario de términos.

A continuación, se establecen variables, conceptos o términos teniendo en cuenta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, con base en el documento del Ministerio de la Protección Social (2010).

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. Ministerio de la Protección Social (2010).

Exigencias de responsabilidad del cargo: 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. Álvarez (2005).

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. Henao (2012).

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Henao (2012).

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: 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. Ministerio de la Protección Social (2010).

Relación con los colaboradores: 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. Ministerio de la Protección Social (2010).

Relaciones familiares: propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Ministerio de la Protección Social (2010).

Relaciones sociales en el trabajo: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. 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). Ministerio de la Protección Social (2010).

Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Álvarez (2005).

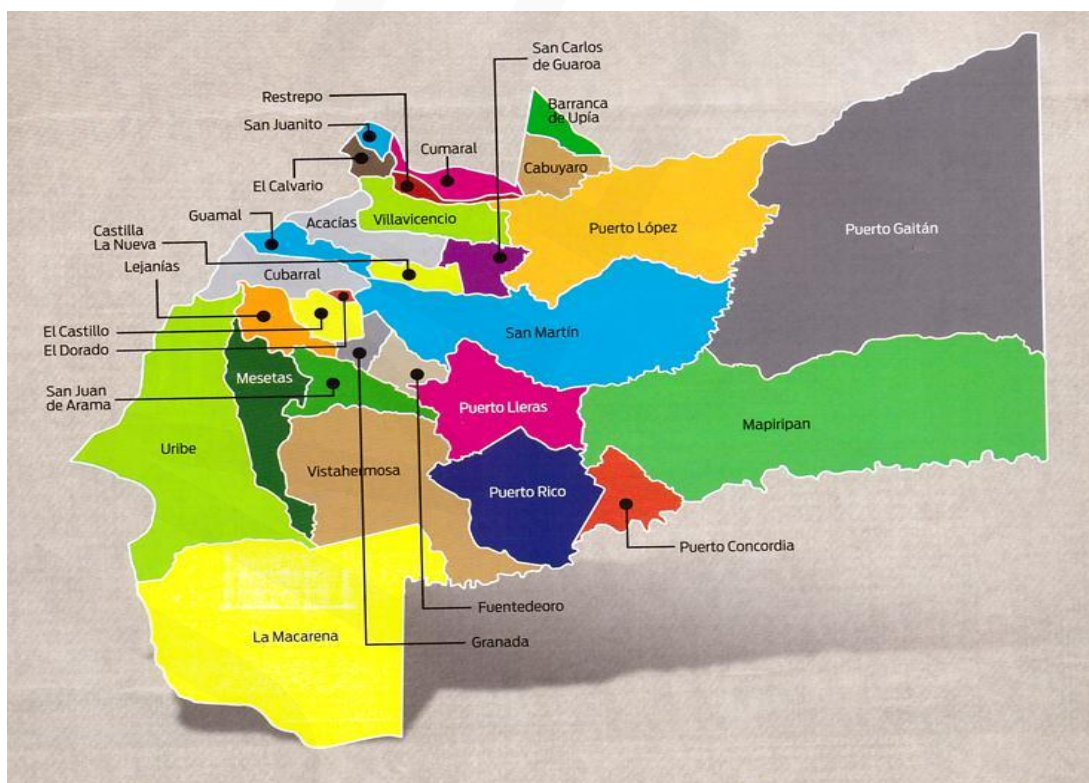
Situación económica del grupo familiar: trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Ministerio de la Protección Social (2010).

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. Ministerio de la Protección Social (2010).

Anexo 6. Aspectos contextuales.

Departamento del Meta. Está situado en la parte central del país, en la región de la Orinoquia, localizado entre los 04°54'25" y los 01°36'52" de latitud norte, y los 71°4'38" y 74°53'57" de longitud oeste. Cuenta con una superficie de 85.635 km lo que representa el 7.5% del territorio nacional. Limita por el Norte con el departamento de Cundinamarca y los ríos Upía y Meta que lo separan del departamento del Casanare; por el Este con Vichada, por el Sur con el departamento del Caquetá y el río Guaviare que lo separa del departamento de Guaviare; y por el Oeste con los departamentos de Huila y Cundinamarca (Gobernación del Meta, 2016).

Figura 6. Generalidades y mapa político departamento del Meta.



Fuente: (Gobernación del Meta, 2016).

Municipio de Villavicencio.

Reseña histórica: En período sin determinar, de forma lenta y espontánea surgió un asentamiento humano a partir de una posada de paso en la que convergían los caminos ganaderos provenientes de San Martín y de Casanare, donde a su vez desembocaba una vía que en 1760 comunicó a Santafé con la región (Gobernación del Meta, 2016).

Dicho lugar se encontraba en cercanías del caño Gramalote -afluente que le dio origen a su primer nombre y de las estribaciones de la cordillera Oriental. Esta es la conclusión investigativa más reciente en torno a la manera como se inició la vida de la hoy capital del Meta.

Los registros históricos recuerdan a los siguientes ciudadanos entre los primeros habitantes del naciente caserío: Esteban Aguirre, Francisco Ruiz, Matea Fernández de Ruiz, Librado Hernández, Silvestre Velásquez y Francisco Ardua (Gobernación del Meta, 2016).

Fue en el año de 1850 cuando se produjo el primer acontecimiento de orden oficial conocido hasta el presente que vino a darle vida político-administrativa al poblado. Se trata de la promulgación de la Ordenanza 106 por la Cámara Provincial de Bogotá, el 21 de octubre, con la cual se le cambió de categoría y de nombre al corregimiento de Gramalote por el de Distrito Parroquial de Villavicencio; el contenido del documento no explica el porqué de dicho nombre.

En lo referente a datos poblacionales para aquellos tiempos se tienen los siguientes: 30 familias en 1846, 349 habitantes en 1850 y 341 en 1851. No obstante lo anterior, los apuntes parroquiales de la localidad solo comenzaron

el 29 de enero de 1852 con el registro de I, primera fe de bautismo, a nombre de la niña Andrea Re mero Rey, quien recibió este sacramento del sacerdote Manuel Antonio Martínez (Gobernación del Meta, 2016).

Diez años después, mediante la ley expedida el 7 de septiembre, el Gobierno creó el Distrito Notarial de Villavicencio, cuya jurisdicción abarcaba las poblaciones de San Martín, Concepción de Arama, Cumaral y Nuestra Señora de la Concepción de Giramena.

Hacia el año 1864 don Sergio Convers fundó la hacienda El Buque, ubicada en las cercanías de la localidad. Al plantó unas 70.000 matas de cafeto, cuya cosecha exportó tanto para el Interior del país, por el camino de herradura, como para el extranjero, a través del río Meta. Por este mismo tiempo, a su alrededor surgieron también, con fines agropecuarios, las propiedades La Esperanza, El Triunfo, La Vanguardia y El Cairo (Gobernación del Meta, 2016).

Transcurría el mes de enero del año 1890 cuando un incendio arrasó con el caserío cuyas viviendas, en cantidad aproximada a 200, habían sido construidas en su gran mayoría con madera y techadas con palmas. Esta contingencia obligó a la reconstrucción del poblado durante la última década de la misma centuria. Prueba única de estos acontecimientos es la placa de Diedra labrada que se encuentra en el costado izquierdo exterior de la puerta central de la iglesia catedral.

Durante la guerra de los Mil días, confrontación que se inició a finales de 1899, Villavicencio fue sede de algunos de esos sucesos violentos, que frenaron el apogeo de la hacienda El Buque, quizá la más tecnificada de la región.

Con la llegada del nuevo siglo se establecieron en el lugar las comunidades religiosas de los sacerdotes montfortianos, las hermanas de la Sabiduría y los hermanos de La Salle, que les dieron desarrollo espiritual, educativo y cultural a los moradores.

Cuando en 1906 se creó el Territorio Nacional del Meta, Villavicencio fue declarada su capital. Tres años después la denominaron Intendencia Nacional del Meta, y el caserío continuó con la misma categoría. Corrieron los años y el pueblo se consolidó en sus dimensiones sociales, económicas y urbanísticas. Su perímetro urbano tenía como límites naturales el cerro de Cristo Rey y los caños Gramalote y Parrado, el cual conservó hasta finales de los 50, cuando comenzó la transición de pueblo a ciudad que hoy continúa desarrollando (Gobernación del Meta, 2016).

Alcalde: Wilmar Orlando Barbosa Rozo.

Límites:

Norte: Restrepo y El Calvario.

Oriente: Puerto López.

Sur: Acacias y San Carlos de Guaroa.

Occidente: Acacias y el departamento de Cundinamarca.

Hidrografía: Entre los principales afluentes que riegan la jurisdicción de Villavicencio están los ríos Guatiquía, Guayuriba, Negro y Ocoa; así mismo, los caños Parrado, Gramalote, Maizaro, quebrada La Unión, Grande, quebrada Honda, Buque, Rosablanca y La Cuerera, entre otros (Gobernación del Meta, 2016).

Vías de comunicación:

Aéreas: Aeropuerto comercia Vanguardia

Terrestres: Vías primarias: Bogotá, Acacias, Restrepo, Puerto López.

Capacidad hotelera: 8.517

Altitud: 467 m sobre el nivel del mar

Extensión territorial: 130.085 Ha.

Temperatura: 27°C

Población: 552.472 habitantes.

Posición astronómica: 4° 09' 12" y 4° 17' 33" de latitud norte y 73° 38' 06" y 73° 46' 21" longitud oeste.

Distancia a la capital del país: 90 km.

División territorial:

Comunas: El municipio se encuentra dividido en 8 comunas, 235 barrios (de los cuales 32 son legalizados), 101 asentamientos, 2 zonas de invasión, 7 corregimientos y 61 veredas en total.

Comuna 1: barrios: Nueva Granada, Rondinela, Galán, Chapinerito Alto y Bajo, Los Cerezos, La Campiña, Catalana, El Poblado, Doce de Octubre, Santa Josefa, El Recuerdo, Manaure, Panorama, El Triunfo, Caudal, El Prado, Virrey, La Grama, El Rosal, Emporio y La Victoria.

Comuna 2: barrios Nueva Andalucía, Centro, La Salle, Las Colinas, Azotea, San Fernando, Barzal Alto y Bajo, Maizaro, Villaflores, Siete de Agosto, El Buque, Trapiche, Villa María, Villacentro, Camoa, Balate, Los Pinos, Bonanza, Villa Codem, San José, Balcones de Toledo, Sansoucí.

Comuna 3: barrios: Brisas del Guatiquía, Las Delicias, Villa Julia, San Isidro, Santa Inés, El Porvenir, San Gregorio, Gaitán, Veinte de Julio, Las Ferias, Antonio Ricaurte, industrial, La Vainilla, Santander, La Lambada.

Comuna 4: barrios: Villa Suárez, El Paraíso, Florencia, la Ceiba, Jordán, Santa Helena, El Bambú, Madrigal, La Bastilla, Seis de Abril, Santa Martha, Antonio Villavicencio, Morichal, San Luis, El Recreo, La Desmotadora, Prados de Siberia, Cedritos, Covisán, Calamar, El Cedral y Villa Fabiola.

Comuna 5: barrios: Popular, Dos Mil, Olímpico, Villa Ortiz, Camellas, Cataluña, Bello Horizonte, Nueva Floresta, Estero, Bochica, Macunaima, Ariguaní, Vizcaya, Hacaritama, Villa Mérida, Ciudadela San Antonio, Aguas Claras, Danubio, Doña Luz, Remanso, Menegua y Buenos Aires.

Comuna 6: barrios: Pastrana, Caney, Simón Bolívar, Macarena, Retiro, Amaral, Canaima, Nuevo Maizaro, Catatumbo, Nogal, San Benito, Guatiquía, Florida, Canta Rana, Nuevo Ricaurte, San Francisco, Brisas del Caney y Sausalito.

Comuna 7: barrios: La Esperanza, Paraíso, Cooperativo, Jardín, Cámbulos, La Serranía, La Vega, Comuneros, La Alborada, Villa Bolívar, Rosa Blanca, Villa Humberto, El Palmar, Los Centauros, La Rosita, Villa Claudia y Sesquicentenario.

Comuna 8: barrios: Araguaney, Ciudad Porfía, Las Américas, Playa Rica, Catumare, Guatapé, Álamos, Santa Rosa, Montecarlo, La Rochela, Villa Carola, Villa Lorena, El Refugio, Gualcaramo y San Jorge.

Salud: La ciudad dispone de cerca de 207 instituciones prestadoras de servicios de salud, en su gran mayoría de carácter privado. Se destacan el Hospital Departamental de Villavicencio, cuenta con unidades de cuidado intensivo (UCI), un banco de sangre de categoría A, con tecnología de punta, obtención y preparación de componentes sanguíneos y procedimiento de plaquetoféresis. También se destacan las clínicas de la Universidad Cooperativa de Colombia, Clínica Martha, actualmente de propiedad de Saludcoop EPS, y la Clínica del Meta, que es la única institución de carácter privado totalmente independiente y cuenta con servicios de cuarto nivel.

Figura 7. Panorámica de Villavicencio.



Fuente: (Gobernación del Meta, 2016).

Anexo 7. Encuesta, instrumento para la prevención de riesgos psicosociales.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN CIENCIA
Y TECNOLOGÍA “UMECIT” PANAMÁ

CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUADA Y A DISTANCIA
PROGRAMA MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL
VILLAVICENCIO –META

INSTRUMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Apartado 1

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = ____
puntos

Apartado 2

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = _____ puntos

Apartado 3

Elige una sola respuesta Para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...					
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = ____ puntos

Apartado 4

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = ____ puntos					

Apartado 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...) Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente al apartado 6.

Pregunta	Respuesta
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = ____ puntos

Apartado 6

Elige una sola opción para cada una de las siguientes frases:

Preguntas	Respuestas				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = _____
puntos

¡GRACIAS POR SU APOYO Y COLABORACIÓN!

Anexo 8. Certificado de recolección de la información.

