



PROGRAMA DE GESTION COMO ESTRATEGIA PARA LA INTERVENCION
DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ESTRES
DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO AMERICANO ROYEF
TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN SALUD
OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

AUTOR:

CARLOS ALBERTO PION SANTOS

TUTOR:

NATHALIA A. JAIMES PARRA

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA - UMECIT

PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMA

JUNIO DE 2018



PROGRAMA DE GESTION COMO ESTRATEGIA PARA LA INTERVENCION
DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ESTRES
DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO AMERICANO ROYEF
TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN SALUD
OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

AUTOR:

CARLOS ALBERTO PION SANTOS

TUTOR:

NATHALIA A. JAIMES PARRA

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA - UMECIT

PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMA

JUNIO DE 2018



PROGRAMA DE GESTION COMO ESTRATEGIA PARA LA INTERVENCION
DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ESTRES
DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO AMERICANO ROYEF

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN SALUD
OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

AUTOR:

CARLOS ALBERTO PION SANTOS

DIRECCION: CALLE 24 No 9B-247 URBANIZACION PONTEVEDRA
SINCELEJO SUCRE

TUTOR:

NATHALIA A. JAIMES PARRA

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA - UMECIT
PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMA
JUNIO DE 2018

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones de cada día, a mi familia a Nelcy mi esposa a Deivy y Valeria mis hijos mis dos corazones, A mis padres Ricardo y Adalgiza por su educación y amor, a todos y cada uno de los que de una u otra forma me dieron su apoyo para alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su sabiduría, A mi familia Padre y Madre, Esposa e hijos por su apoyo y guía, al Centro Educativo Americano Royef por darme la oportunidad de realizar el trabajo de investigación en sus instalaciones, Umecit por darme la oportunidad de crecer más profesionalmente como persona y en valores.

RESUMEN

Introducción: En las últimas décadas especialistas organizacionales han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del colaborador y su relación con las condiciones laborales; el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa. La depresión y el estrés despuntan la lista. El estrés laboral y los riesgos psicosociales en el día de hoy son objeto de estudio y atención porque hacen parte de los factores que afectan no sólo la salud del colaborador si no la productividad y competitividad de las empresas. Con lo anteriormente expuesto, la docencia es una profesión que manifiesta un alto riesgo de presentar estrés laboral por la naturaleza del cargo y al entorno de trabajo, entre los ejemplos más importantes están: La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo, Materiales de trabajo inadecuados o insuficientes, Exigencias ergonómicas, Falta de control y autonomía, Relación con los estudiantes y Presiones sociales y personales. El objetivo de esta investigación fue determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y los niveles de estrés en docentes del Centro Educativo Americano Royef y la elaboración del Programa de Gestión Psicosocial. Metodología: Estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo de corte transversal. Se realizó con una muestra de 18 docentes del Centro Educativo Americano Royef. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de carácter gratuito. Resultados: De acuerdo a los datos obtenidos en el presente diagnóstico se pudo evidenciar que los docentes del Centro Educativo Americano Royef, cuentan con algunas dimensiones como factores protectores y otras dimensiones como factores de riesgo.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, factores de riesgos psicosociales intralaborales, dominios, dimensiones, estrés.

ABSTRACT

Introduction: In the last decades, organizational specialists have emphasized the importance of the study of the collaborator's mental health and its relationship with working conditions; the interest has arisen from the data presented by the World Health Organization (WHO) about the worrying increase in the rate of mental disorders in the economically active population. Depression and stress blunt the list.

Work-related stress and psychosocial risks are the object of study and attention today because they are part of the factors that affect not only the health of the collaborator but also the productivity and competitiveness of the companies. With the above, teaching is a profession that manifests a high risk of presenting work stress due to the nature of the position and the work environment, among the most important examples are: Excessive workload and lack of time, Work materials inadequate or insufficient, ergonomic demands, lack of control and autonomy, relationship with students and social and personal pressures. The objective of this research was to determine the factors of psychosocial risk intralaboral and stress levels in teachers of the American Educational Center Royef and the preparation of the Psychosocial Management Program. Methodology: Descriptive study, with a quantitative cross-sectional approach. It was conducted with a sample of 18 teachers from the Royef American Educational Center. The instrument used for data collection was the Psychosocial Risk battery of the Ministry of Social Protection and the Universidad Pontificia Bolivariana free of charge. Results: According to the data obtained in the present diagnosis it was possible to show that the teachers of the Royef American Educational Center have some dimensions as protective factors and other dimensions as risk factors.

Keywords: Psychosocial risks, factors of psychosocial risks intra-labor, domains, dimensions, stress.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I CONTEXTUALIZACION DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la Problemática.....	17
1.2 Objetivo General.....	27
1.3 Objetivos Específicos.....	27
1.4 Justificación.....	28
1.5 Alcances y Limitaciones.....	29
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	30
2.1 Antecedentes de Investigación.....	30
2.2 Bases Teóricas.....	38
2.3 Bases Legales.....	69
2.4 Variables de Investigación.....	73
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO.....	75
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	75
3.2 Población.....	76
3.3 Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos	76
CAPITULO IV. ANALISIS DE RESULTADOS.....	77
4.1 Procesamiento de Datos.....	77
4.2 Análisis de Resultados.....	107

CAPITULO V PROPUESTA DE SOLUCION DEL PROBLEMA.....	112
5.1 Denominación de la propuesta	112
5.2 Descripción de la Propuesta.....	112
5.3 Fundamentación.....	112
5.4Objetivos.....	113
5.4.1 Objetivo General.....	113
5.4.2 Objetivos Específicos.....	114
5.5 Beneficiarios.....	114
5.6 Productos.....	116
5.7 Localización.....	117
5.8 Cronograma.....	117
5.9 Recursos.....	117
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	121
ANEXO.....	125
ANEXO 1 CUESTIONARIO FORMA B RIESGO INTRALABORAL.....	126
ANEXO 2. FICHA DE DATOS GENERALES.....	134
ANEXO 3. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS.....	139
ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	140
ANEXO 5. CRONOGRAMA.....	142

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de los constructos.....	49
Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales e indicadores de riesgo.....	.51
Tabla 3. Variables socio-demográficas y ocupacionales.....	64

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución porcentual de género.....	78
Grafico 2. Estado Civil.....	79
Grafico 3 Grado de Estudios (Escolaridad).....	80
Gráfico 4. Estrato Socioeconómico.....	81
Grafico 5. Tipo de Vivienda.....	82
Grafico 6. Número de personas a cargo del Docente.....	82
Grafico 7. Tiempo de Servicio en la Empresa.....	83
Grafico 8. Tipo de Contratación.....	84
Grafica 9. Horas al día Laborales.....	85
Grafica 10. Dimensión Característica de liderazgo.....	86
Grafico 11. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo.....	87
Grafico 12. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño.....	88
Grafico 13. Dimensión: Liderazgo y relaciones en el trabajo.....	89
Grafico 14. Dimensión: Claridad del Rol.....	90
Grafico 15. Dimensión: Capacitación.....	91
Grafico 16 Dimensión: Participación y Manejo del Cambio.....	92
Grafico 17 Dimensión: Oportunidades y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos.....	93
Grafico 18. Dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo.....	94
Grafico 19. Dimensión Control Sobre El Trabajo.....	95
Grafico 20. Dimensión Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico.....	96
Grafico 21. Dimensión Demandas Emocionales.....	97
Grafico 22. Dimensión Demandas Cuantitativas.....	98

Grafico 23. Dimensión Demandas Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extralaboral.....	99
Grafico 24. Dimensión Demanda Laboral.....	100
Grafico 25. Dimensión Jornada Laboral.....	101
Grafico 26 Dimensión Demandas del Trabajo.....	102
Grafico 27 Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	103
Grafico 28 Dimensión: Reconocimiento y compensación.....	104
Grafico 29 Dimensión: Recompensas.....	105
Grafico 30 Puntaje total del cuestionario factores psicosociales Intralaborales.....	106
Grafico 31 Puntaje Total Cuestionario Factores Psicosociales Estrés.....	107

INTRODUCCION

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, cuya finalidad radica en controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, no limitándose a velar solo por las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de las relativas a la salud psicológica.

Especialistas organizacionales han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del colaborador y su relación con las condiciones laborales; el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2012, acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa. La depresión y el estrés despuntan la lista, recuperado de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>.

En la parte psicológica se mencionan el estrés laboral y los riesgos psicosociales como causante de enfermedades y accidentes laborales, que hoy día son objeto de estudio y atención, porque hacen parte de los factores que afectan no sólo la salud del colaborador si no la productividad y competitividad de las empresas. Con lo anteriormente descrito, dentro de los diferentes campo de trabajo objeto de estudio en el estrés y los riesgos psicosociales esta la docencia siendo una profesión que manifiesta un alto riesgo de presentar estrés laboral por la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo, entre los ítems presentes en la actividad docente están: La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo, Materiales de trabajo inadecuados o insuficientes, Exigencias ergonómicas, Falta de control y autonomía, Relación con los estudiantes y Presiones sociales y personales.

Es necesario mencionar la definición de factores de riesgos psicosociales está dada por la Resolución 2646 de 2008 de Colombia y es la siguiente “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

El stress ocupacional lo define el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) de Colombia: como las reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Esta definición abarca las respuestas que da un colaborador a exigencias en su entorno intralaboral de la organización.

Para las empresas educativas y formativas, los trabajos que deben desarrollar los docentes y los conflictos presentes por el rol provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout(síndrome del quemado) que según la Guía sobre el síndrome del quemado, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT C/ Hortaleza, 88 (28004 Madrid 2006), es una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es prolongado en el tiempo. Esta respuesta se caracteriza por desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como hacia el propio papel o rol profesional; es característico de encontrarse emocionalmente agotado.

Con lo mencionado anteriormente se hace necesario e importante diseñar programas de gestión de los riesgos psicosociales, como estrategia para la intervención de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en las empresas para minimizar o eliminar las posibilidades que se presente enfermedades mentales en los docentes.

De allí nace la idea de desarrollar este proyecto para que sea un modelo a seguir en las instituciones educativas de Sincelejo para mejorar el ambiente laboral de los docentes y así reducir las pérdidas económicas en las empresas dedicadas a la educación.

Inicialmente cuando los docentes, tutores o maestros son jóvenes demostrando una gran vitalidad y pasión por su labor, pero que con el paso del tiempo se pierde las ganas de enseñar, presentándose manifestaciones de irritabilidad muestras evidentes signos de ansiedad y rechazo frente a cada día de trabajo en el aula.

Diferente al pensamiento de la gente común y corriente, el trabajo del docente no termina en el aula; también los docentes deben corregir trabajos, exámenes, planificar sesiones, revisar plataforma virtual, preparar materiales para utilizar en clase o participar reuniones el equipo docente para tratar diversos asuntos relacionados con la educación. Todo ello ayuda a aumentar su carga laboral de modo significativo, generando un factor de estrés importante.

Por otra parte, se observa los cambios del modelo educativo, en que el docente ha dejado de ser el único con el saber y el conocimiento estando en un pedestal en la sociedad con verdades absolutas, hoy en día de ser respetado en la sociedad y temido también, es una figura social opuesta no tan temida y sin verdad absoluta, siendo blanco de burlas y humillaciones frecuentes por parte de sus estudiantes. Además, hay momentos, donde los padres o tutores del estudiante recriminan e incluso agreden físicamente al docente por suspender o castigar a su hijo, lo que ayuda a generar un gran desgaste emocional. Con todo lo expresado antes es necesario aplicar y desarrollar estudios tendientes a prevenir las causas del síndrome de burnout en los docentes garantizando así altos niveles de educación y crecimiento personal en ambiente sano de trabajo en la labor docente.

Para realizar este diagnóstico se aplicará el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma b y el Cuestionario de Estrés de la Batería de Riesgo

Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y de la Universidad Pontificia Javeriana el cual su uso es de carácter gratuito. Basándose en los resultados obtenidos se elaborará el correspondiente Programa de Gestión Psicosocial y las recomendaciones para intervenir estos factores de Riesgo Psicosocial en el Centro Educativo Americano Royef

CAPÍTULO I. Contextualización De La Problemática

1.1. Descripción de la Problemática

En los últimos años los factores psicosociales en el ámbito laboral ha sido uno de los temas que ha generado mayor preocupación con respecto a la relación con el bienestar y la salud de los colaboradores, considerándose así a los riesgos psicosociales como condiciones de trabajo generadas por la relación social entre los integrantes de una organización que, dependiendo del nivel de exposición a ellos, pueden originar trastornos en la salud del trabajador.

De acuerdo al comité mixto entre la OIT-OMS, los riesgos psicosociales se consideran: “Como las interacciones entre 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 situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9ª Reunión, 1984).

La salud y los riesgos laborales en el trabajo, son importantes desde el punto de vista de la economía y así como también lo es el bienestar de los colaboradores, en el marco de un mundo globalizado por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los colaboradores contra los riesgos laborales y las enfermedades laborales.

Colombia no es ajena a la situación mundial respecto a los colaboradores en su entorno de trabajo existen estudios que muestran el comportamiento del

riesgo psicosocial y el estrés en la población laboral colombiana activa resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20% al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional. Mientras que en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión. Lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. Entre estas se encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas. Después la Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

En Colombia había tomado importancia el bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas sustentadas en la Constitución Política de Colombia, por el Código del Trabajo, la Ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigía a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un programa de salud ocupacional con el agravante de que si no los aseguraban corrían con el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las

respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto señalando con esto que el empleador es el corresponsable por la salud de sus empleados.

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional”. Dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el léxico e identificando los factores extralaborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización.

La realidad en Colombia da cuenta de las escasas medidas que en las empresas se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias; Según Díaz (2005) observó que: “a más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, unos niveles más altos de los ritmos de trabajo, mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico, mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas, más exigencia para trabajar en equipo, más flexibilidad, son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos”(p. 87).

En el trabajo de investigación se hará en Centro Educativo Americano Royef de la ciudad de Sincelejo - Sucre, la cual es una empresa creada como Sociedad de Acciones Simplificada, Aprobado Bajo Resolución N° 4818 del 07 de Diciembre de 2016 de la Secretaria de Educación Municipal, dedicada a la actividad educativa con el slogan siguiente “Formando En Valores y Dejando Huellas En La Enseñanza” la formación educativa es preescolar, primaria y secundaria.

“En Colombia se han logrado avances significativos en educación preescolar relacionados con la prestación del servicio, la publicación del código de infancia y adolescencia, los lineamientos curriculares de preescolar, el decreto 2247 de 1997, la resolución 2343 de 1996, la política pública por los niños y niñas, desde la gestación hasta los 6 años de 2006, la guía operativa 35 de 2009, el documento 13 de 2010: Aprender y jugar, instrumento diagnóstico de competencias básicas en transición, entre otros, que se han convertido en una guía para que las instituciones educativas puedan prestar el servicio de forma eficiente y con calidad” de fecha 30 de Abril de 2018 tomado de la página web <https://www.magisterio.com.co/articulo/una-mirada-la-educacion-preescolar-en-colombia>

La educación preescolar debe tener especial atención, de esta educación dependen la construcción de bases sólidas en los niños y niñas del país, la formación de hábitos y el proceso de socialización, tan importantes en la vida de las personas.

La ley 115 de 1994, los objetivos de la educación preescolar son los siguientes:

- El conocimiento del propio cuerpo y de sus posibilidades de acción, así como la adquisición de su identidad y autonomía
- El crecimiento armónico y equilibrado del niño, de tal manera que facilite la motricidad, el aprestamiento y la motivación para la lecto-escritura y para las soluciones de problemas que impliquen relaciones y operaciones matemáticas
- El desarrollo de la creatividad, las habilidades y destrezas propias de la edad, como también de su capacidad de aprendizaje.

Por su naturaleza de ser base es importante que las Instituciones educativas, secretarías de educación municipal, departamental, docentes Ministerio de Educación y padres de familia tenga como norma básica el día a día el mejoramiento de los procesos de formación educativa del estudiante de preescolar.

En la educación primaria y secundaria se menciona la siguiente frase: “El sistema educativo colombiano sigue anclado en un modelo del siglo XIX. Los niños están aprendiendo lo que los robots harán mejor, lo que un programa de Excel puede hacer mejor, lo que Google nos puede decir y no estamos enseñando creatividad, espíritu crítico, cooperación, tomar decisiones”. Así lo afirmó el profesor español Xavier Sala I Martin, célebre por ser uno de los creadores del Índice Global de Competitividad (IGC) del Foro Económico Mundial (FEM) y uno de los coautores del reporte anual de esa entidad.

Con esta introducción se nota el rezago en la educación primaria y secundaria colombiana en el mundo. A partir de 1995 se empieza a consolidar el proceso de descentralización en educación definido por las normas mencionadas y da el proceso de transición definido por las mismas. Al finalizar el siglo, XX la descentralización del sistema educativo presentaba avances considerables a pesar de las deficiencias tanto en la legislación como en su implementación. En términos de legislación, Duarte (2003) señala que el proceso de descentralización de la educación se caracterizó por su desorden e incoherencia ya que algunas normas contradecían o duplicaban las vigentes o buscaban alcanzar con el mismo instrumento muchos objetivos. Por su parte, Vergara y Simpson (2001) muestran como el proceso de descentralización a finales de siglo tiene dificultades para promover la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio o para promover la equidad en la asignación de recursos. También hacen énfasis en la existencia de un problema de competencias entre los departamentos y municipios en el proceso de toma de decisiones. Sigue siendo la tarea de descentralización educativa un proceso a consolidar durante los primeros años del siglo XXI. Se

realizaron esfuerzos innovadores para el aumento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad tanto nacionalmente como con el apoyo de organismos multilaterales. En 1987 se inicia el Plan para la Universalización de la Educación Básica Primaria y en 1992 el Programa de Ampliación de la Cobertura y Mejoramiento de la Educación. Para un análisis de las reformas de la reforma a la educación colombiana durante la primera mitad de los noventa Montenegro (1995) y Calidad de la Educación Secundaria (Paces), ambos con cofinanciación del Banco Mundial.

En el año 2007, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) presentó el segundo Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) para la vigencia 2006-2016. Los propósitos y temáticas planteadas en el PNDE 2006-2016 incluyeron una serie de lineamientos encaminados a definir el deber ser de la educación que necesita el país, los cuales abarcan un horizonte de tiempo mayor que el del propio PNDE. Hoy día en el gobierno Santos se desarrolla el programa denominado “Colombia la más educada”, el cual anuncia visos de cobertura y reducción del analfabetismo en la población adulta y mayor facilidad para la educación superior

Sin embargo, si se habla de cobertura aumenta más el stress de los docentes al tener más estudiantes en las aulas generando problemas de desmotivación y baja autoestima sobre todo en la educación pública.

Para la ciudad de Sincelejo de acuerdo a estadísticas del DANE se encuentra lo siguiente población estudiantil en el año 2015 son 60.780 niños y niñas tasa de matrícula en un 97.42% así mismo de cobertura con una deserción alrededor del 3% indicadores positivos. Pero qué pasa con los docentes, más estudiantes por aula más trabajo en el aula y fuera de ella con los efectos conocidos del stress y la afectación a su salud problemas de depresión, colon irritable, cefaleas entre otros.

Se menciona que el Centro Educativo Royef es de carácter privado, pero si se afecta por la problemática de la cobertura educativa, al existir mayor trabajo de los docentes y menos tiempo para el círculo cercano familia entre otros.

Hoy día en las empresas es tendencia la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Además con los cambios en los mercados laborales, de las posiciones a nivel administrativo y de gestión del talento humano, así como el significado de los servicios educativos, partiendo de la profesión docente en el nuevo orden educativo mundial, del modelo de escuela-empresa, orientada hacia el alcance de resultados y la presión social ejercida por los indicadores tales como: evaluaciones y logros de los estudiantes, buscando la excelencia educativa, posiblemente terminan produciendo ideologías propias de la economía capitalista como lo son procesos y conceptos individualistas, productividad y de competitividad, y en base a las proyecciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), los países necesitarán 1,6 millones de maestros en las aulas para lograr la educación primaria universal en el año 2015, mientras que en Colombia, según datos del Ministerio de Educación Nacional confirman que existen 315.971 docentes para los cerca de 8 millones de estudiantes de instituciones educativas de carácter oficial o público. Significa, un docente por cada 25 estudiantes. (Escobar,2013) mostrándose una excesiva carga de trabajo.

“la tarea de los docentes de escuelas primarias constituye una actividad laboral en todo el sentido de la palabra, que compromete todas las dimensiones de la persona de los trabajadores de la educación; de ninguna manera puede ser vista como una actividad sólo mental” (Gavilán ,1999), probándose así las complejidades del trabajado docente en la enseñanza sumando el elemento común de stress presente en los últimos años.

Al ser las empresas organizaciones, están compuestas por personas, igualmente las instituciones educativas son organizaciones por ende y teniendo inherente un componente social, el cual es poco conocido por el sector educativo que motiva la presencia de una serie de riesgos psicosociales que prácticamente no se consideran y que si afectan la salud del docente y su bienestar en un marco de calidad de vida a nivel laboral.

La situación de los problemas relacionados con los factores de riesgo psicosocial y su mitigación, eliminación o reducción en la población docente a nivel universitario, bachillerato , primaria y preescolar, hace poco años se empezó a estudiar de manera fuerte en Europa y muy nueva en América Latina como estudios como Quass por ejemplo, en el año 2006 diagnosticó que el 72% de la población universitaria docente no presentaba el síndrome, mientras que del 28% restante el 1,5% lo presentaba en niveles altos, el 10,2% en niveles moderados y el 16,1% en niveles reducidos. Gil Monte y otros (2005, citados por Caballero, González, Mercado, Llanos, Bermejo y Vergel 2009), encontraron en una muestra de 154 educadores de Valencia, España, que el 13,6% presentaban niveles bajos de ilusión por el trabajo, 22,7% altos niveles de desgaste psíquico y 7,1% altos niveles de indolencia (todos estos aspectos característicos de la presencia del síndrome de burnout), Una predominancia alta encontró Sobrino y León (2004), en docentes de la Universidad de Sevilla. De otro lado, Pando, Aranda, Aldrete, Flores y Pozos (2006), al igual que León, Matsui, Aranda y León, (2008), encontraron una prevalencia del 50% de características del síndrome en el colectivo de docentes. La anterior evidencia muestra la prevalencia del síndrome de burnout en docentes al menos en un 10% de ellos. También existe el trabajo denominado “El trabajo como valor en las sociedades humanas” (Blanch Ribas J. M., 2006), “La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios” (Blanch, 2010).

La vital importancia en la gestión de un centro educativo, en el cual existen elementos como: “la mezcla de los paradigmas mercantiles del liberalismo económico, la reducción del gasto público como resultado de la crisis fiscal, de las transformaciones en las valoraciones (profesionales y éticas) de la sociedad, la exigencia de una mayor inclusión de los integrantes en las decisiones dentro del proceso de gestión y modernización del sistema educativo”. (Díaz, 2001).

Lo anterior promueve una mayor eficiencia en el trabajo, sumado a un ambiente más saludable, que se integre con el personal. El grado de satisfacción con el propio trabajo en el docente es un factor indispensable para la estabilidad de la salud física, mental y empresarial, así mismo para la optimización de los resultados o intervenciones en el puesto de trabajo, en las condiciones de trabajo de los docentes.

Al existir , reportes estadísticos, artículos y análisis que muestran que la población docente es uno de los grupos laborales con alto riesgo para el incremento de afecciones físicas y psicológicas que recaen en su salud y bienestar, al presentarse nuevas demandas empresariales que llevan a variedad de roles, tareas y funciones, productos del malestar y la crisis habitual del sistema educativo (Moreno, Garroza, Rodríguez, Martínez y Ferrer, 2009), hecho por el que se debe reconocer la naturaleza psicosocial del síndrome de burnout asociado con el estrés ocupacional, por medio de la descripción de las condiciones presentes en el contexto de trabajo que pueden ser consideradas negativas y de riesgo para el potencial desarrollo del mismo. La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos (Laurell, 1991).

Lo anteriormente mostrado lleva a plantearse la presente propuesta de investigación que busca mitigar, mediante la identificación y el análisis de posibles fenómenos de riesgo psicosocial, las afectaciones de los docentes del Centro Educativo Americano

Royef a través de la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma b y el Cuestionario de Estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y de la Universidad Pontificia Javeriana el cual su uso es de carácter gratuito.

Basándose en los resultados obtenidos se elaborará el correspondiente Programa de Gestión Psicosocial y las recomendaciones para intervenir estos factores de Riesgo Psicosocial en el Centro Educativo Americano Royef.

El Centro Educativo Americano Royef, no cuenta con una estructura definida de la seguridad y salud en el trabajo, por tanto, este proyecto, le brindara directrices para el cumplimiento legal en el tema de seguridad proporcionándole un diagnóstico y solución a partir del siguiente interrogante:

¿Cuál es la estrategia de intervención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés presente en los docentes del Centro Educativo Americano Royef?

Objetivos

1.2. Objetivo General

Diseñar un programa de gestión como estrategia para la intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en docentes del Centro Educativo Americano Royef..

1.3. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes del Centro Educativo Americano Royef .
- Determinar los niveles de estrés en los docentes del Centro Educativo Americano Royef según las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, presentes en sus labores diarias.
- Describir los perfiles sociodemográficos en los docentes del Centro Educativo Americano Royef utilizando técnicas y herramientas de la estadística descriptiva e inferencial para la recopilación de la información.
- Caracterizar las condiciones de trabajo de las docentes del Centro Educativo Americano Royef, de acuerdo a las características que presentan en sus ambientes laborales.
- Elaborar una propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosocial y stress de los docentes del Centro Educativo Americano Royef de acuerdo a los resultados encontrados en la aplicación de la batería del estudio.

Justificación

Los factores de riesgos psicosociales tienen su nacimiento en la organización del trabajo, afectando de 2 formas posibles sea positiva o negativa, al trabajador por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo estado, que apenas desde el año 1979 legisló al respecto en Colombia.

Los riesgos laborales psicosociales son estimados como uno de las cuatro clases de riesgos laborales, junto con la higiene, la ergonomía y la seguridad; se producen cuando los trabajadores son afectadas fisiológica y psicológicamente y socialmente al desarrollar una actividad laboral, incidiendo en su salud y en su productividad, por tal motivo se conceptúan como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (OMS, 1984. p. 7)

“Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de ausentismos y accidentes de trabajo” (Cooper (Eds.), 1996, p. 125).

En el contexto social y ambiental los riesgos psicosociales también han sido considerados como potenciales elementos que podrían afectar la salud física o síquica de las personas. (Cox, Griffiths, & Randall, 2003).

Con lo mencionado anteriormente es necesario realizar una investigación motivada porque la mayoría de la población docente del Centro Educativo Americano Royef tienen su estado de salud presentando complicaciones en salud con el transcurrir del tiempo y también han ido apareciendo malestares que los han obligado a tener consultas más frecuentes con su médico, es así que con la observación y entrevistas con directivos, se percibe sentimientos de desmotivación e insatisfacción laboral, altos

niveles de fatiga y cansancio, además de días con reacciones de irritabilidad y poca asertividad con los demás, entre otros.

Se suma a lo anterior que el Centro Educativo Americano Royef, NO cuenta con un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en este momento y que los directivos de la institución han manifestado el interés y la necesidad de conocer estos factores en sus docentes, se ha tomado la decisión que permita la caracterización de factores de riesgo psicosocial, es importante, porque ésta permite identificar los aspectos internos del trabajo que inciden y/o afectan a los docentes, por las condiciones propias del cargo, la gestión empresarial de los directivos, las relaciones interpersonales entre los mismo miembros del cuerpo docente y/o las manifestaciones físicas asociadas a este tipo de riesgo. Y también prevenir en los docentes del Centro Educativo Americano Royef, que se aumenten sus niveles de estrés y llegue a futuro padecer complicaciones físicas graves que alteren su estado de salud, por eso se quiere iniciar por conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial de la empresa que están contribuyendo al aumento de los niveles de estrés y conocer el nivel de estrés presente en los docentes y además desarrollar una estrategia de intervención de estos.

1.5. Alcances y Limitaciones

La perspectiva que se busca alcanzar mediante la presente investigación, consiste en el diseño de planes de prevención de los riesgos Intralaborales y de Estrés de los docentes quienes son los beneficiados con los resultados del trabajo de investigación, por existir limitaciones en cuanto a que no hay un programa solido de capacitación y prevención del stress que disminuya las situaciones no deseadas en el plantel educativo, así mismo aplicándose el beneficio así a toda la comunidad del Centro Educativo Americano Royef es decir padres familias y estudiantes..

CAPÍTULO II. Fundamentación Teórica De La Investigación

2.1. Antecedentes de la investigación.

Es necesario conocer cuáles son los aspectos conceptuales que afectan el desarrollo de la gestión educativa enmarcado dentro de la calidad de la vida laboral en las instituciones educativas tanto públicas y privadas, entre estos están: concepción de trabajo, gestión pública o privada, riesgos psicosociales y ejercicio de la actividad/profesión docente.

Los factores psicosociales se conceptúan como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores a partir de respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Ministerio de la Protección Social, 2008, 2010).

De acuerdo a la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, existe la exposición a agentes de riesgo psicosociales que se ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes son los que más perciben los trabajadores, por encima de agentes ergonómicos.

Cabe decir que se muestra una relación alta entre accidente de trabajo y el factor psicosocial superior a la producida por la carencia de experticia o formación, herramientas o máquinas desprotegidas, estos factores son considerados importantes por los expertos en la materia

En la encuesta del año 2007 primera encuesta nacional, los factores de riesgo psicosociales que más sienten los trabajadores son la atención al público y el trabajo

monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros puestos con porcentajes superiores al 50% de los encuestados. Figuras de importancia empresarial, la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es sentido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo sienten, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a trabajadores. Hoy en el día el estrés es conceptualizado como un proceso interactivo en el que convergen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son mayores que los recursos de la persona, puede producirse una situación de estrés en la que la persona intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Karasek en 1977 formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas.

Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad laboral de modo permanente.

El Riesgo Laboral corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral, que representa la magnitud del daño que un factor de riesgo puede causar con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Es importante tener en cuenta que estos riesgos si no son tratados y controlados generan la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

Existen estudios que se han desarrollado sobre el riesgo psicosocial y el stress tales como los siguientes:

El artículo de la Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 27(España). En los países europeos, el estrés va incrementando su importancia como factor perjudicial para la fuerza de trabajo. De acuerdo al análisis realizado por Rannia M. Leontaridi y Melanie E. Ward, en 2002, Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism (Estrés relacionado con el trabajo, intención de dejar el trabajo y absentismo), la

percepción de estrés por parte de los trabajadores es un aspecto que permite predecir su intención de dejar el puesto y/o la empresa en la que están trabajando. Según dicho estudio, la probabilidad de que una persona abandone la compañía se incrementa a medida que es mayor su percepción o nivel de estrés. La misma relación se encontró entre estrés y ausentismo: el crecimiento del nivel de estrés elevaba la probabilidad de que un empleado faltase al trabajo.

En el stress de los trabajadores existe un problema el cual consiste en tener dos estresores en la persona los intralaborales y extralaborales que de una a otra manera inciden en el stress, de tal manera que se producirá una persona con stress, la dificultad está en la respuesta de la empresa a los estresores extralaborales porque allí la interdicción es poca o ninguna por así decirlo.

La empresa debe implementar sistemas que ayuden a evaluar, controlar y/o eliminar los factores estresores laborales que se presente como resultado del trabajo que desarrolla la persona. Por tanto, se debe recabar el apoyo todo y cada uno de los miembros de la organización, significa que, los trabajadores en ultimas serán quienes recibirán el beneficio. Y ellos serán los que ayudaran a mejorar las políticas y programas referentes a stress, por el conocimiento y la experiencia que obtienen con su aplicabilidad en su trabajo y en su entorno laboral.

En el caso de Colombia se puede mencionar los siguientes estudios:

Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia autores Fátima Díaz Bambula, Ana María López Sánchez, María Teresa Varela Arévalo de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia de fecha julio 12 de 2010, donde se hizo una investigación donde describieron las dimensiones del síndrome (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal) y su relación con los factores organizacionales, el Estrés del Rol y las características sociodemográficas de los docentes. Aplicaron el Cuestionario de

Burnout en Profesores - Modificado (CBP-M) a una muestra de 82 docentes de un colegio público y uno privado. Los resultados muestran bajos niveles de *burnout* en ambas instituciones. Respecto a los factores asociados, se halló relación con el Estrés de Rol y los factores organizacionales de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales. Las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases.

Otro estudio es Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia),(Judith Cristina Martínez Royert, Yamileth Berthel Regino, Mary Sixta Vergara Díaz,2017), el objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout de los docentes de básica primaria y el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del sector oficial durante 2016 en Sincelejo. Entre los aspectos a destacar están fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, con muestra de 758 estudiantes y 25 docentes, Analizando variables del estudio partiendo de la identificación de los niveles de aprendizaje en los estudiantes mediante un simulacro de Prueba Saber, y las manifestaciones de Burnout en los docentes a través del Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (*CBP-R*). los resultados son: Los docentes presentan entre uno a tres síntomas asociados al síndrome de Burnout en sus niveles moderado o alto (12 % un síntoma, 32 % dos síntomas y 56 % tres síntomas; sin embargo, de este 56 % solo el 8 % presenta los 3 síntomas asociados al Burnout); los grados primero y segundo obtuvieron más altos niveles de aprendizaje; en cuanto a la relación entre síndrome de Burnout y aprendizaje, todas las puntuaciones son estadísticamente significativas en la variable Agotamiento Emocional (*AE*) y la variable Despersonalización (*DE*). Las conclusiones son: las manifestaciones del síndrome de Burnout en los docentes señalan puntuaciones en su mayoría moderadas en los 3 síntomas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. En la variable Agotamiento Emocional, los estudiantes que

tienen docentes con puntuaciones bajas o moderadas obtienen mejores puntuaciones que aquellos con un docente con alto agotamiento. Para la variable Despersonalización, las calificaciones de los estudiantes puntúan mejor cuando los docentes presentan bajo o moderado en esta variable.

Los anteriores estudios apuntan a que es nuevo el tema del riesgo psicosocial y el stress en el trabajo en Colombia por tanto es necesario aunar más en estos estudios para así mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en este caso los docentes. Cabe decir que el estrés se definiría como una respuesta a las altas demandas ambientales sobre la capacidad del trabajador para resolverlas, considerando además las capacidades del trabajador en relación con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral. Los efectos del estrés se ven muestran en el comportamiento de la persona, fisiológica y osteo-muscularmente, entre otras. Consecuencia de las largas jornadas laborales, al trato directo con otras personas y bajo presión laboral, afectando su entorno familiar y social. Como una medida de intervención se propone la aplicación del instrumento de la Batería desarrollada por el Ministerio de Protección Social en asocio con la Universidad Pontificia Bolivariana de uso gratuito la cual tiene disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos Psicosociales en el trabajo.

Se cita a continuación aspectos importantes de la empresa que será objeto de estudio de la temática de esta investigación:

Horizonte Institucional Del Centro Educativo Americano Royef
Proceso: Direccionamiento Estratégico y Horizonte Institucional

Misión

Somos un Centro Educativo enfocado en privilegiar la formación de individuos respetuosos, responsables y solidarios, comprometidos con su propio proceso de aprendizaje; promoviendo el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas claves para orientar su proyecto de vida y crear hábitos de sana convivencia que le permitan vincularse a la sociedad.

Visión

EL Centro Educativo Americano Royef proyecta para el año 2020, como una entidad educativa prestadora de servicios en los niveles de preescolar y básica que garantice la formación académica y la educación en valores necesarios para crear hábitos de sana convivencia que permitan la vinculación significativa de nuestros estudiantes a la sociedad.

Filosofía Institucional

El Centro Educativo Americano Royef orienta su filosofía desde un enfoque de “Educación para la vida”, promoviendo el ejercicio de valores éticos y ciudadanos que permitan construir una sociedad justa y formar seres humanos responsable, respetuosos y solidarios con hábitos de sana convivencia, respeto hacia las diferencias y con un conjunto de habilidades cognitivas, sociales y afectivas que permitan mejorar su calidad de vida en sus diferentes contextos.

Principios Institucionales

1. Formar para la vida.
2. Formar seres competentes desde los principios de saber, saber hacer y saber ser en los diferentes contextos.

3. Promover el ejercicio de valores éticos y ciudadanos que garanticen formar humanos con hábitos de sana convivencia y respeto hacia las diferencias.
4. Desarrollar habilidades cognitivas, sociales y emocionales en los aprendices.
5. Concebir al educando como un ser social, activo y transformador de la sociedad.
6. Favorecer la autonomía y la responsabilidad de los educandos.
7. Adoptar un currículo flexible, adaptado y por procesos para atender a la población educativa y en especial a los estudiantes con necesidades educativas especiales
8. Valorar las diferencias individuales como oportunidades de enriquecimiento de la sociedad desde principios de equidad, cooperación y solidaridad
9. Promover estrategias de enseñanza - aprendizaje para la atención a la diversidad.
10. Orientar procesos de seguimientos y control a los desempeños de los estudiantes.
11. Posibilitar la participación activa de los educandos en las actividades deportivas, culturales y lúdicas recreativas.
12. Diseñar e implementar proyectos transversales para la articulación con las diferentes áreas

Política de calidad

El centro Educativo Americano Royef cuenta con una infraestructura adecuada para prestar los servicios educativos en el nivel de preescolar, el ciclo de básica primaria y progresivamente el ciclo de básica secundaria; a su vez cuenta con una enseñanza enfocada en la práctica de valores éticos y ciudadanos, y el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas que permitan favorecer una educación por competencias con calidad, eficiencia y en constante transformación.

Estrategia Pedagógica

El Centro Educativo Americano Royef en respuesta y articulación de su misión, visión, principios institucionales y el modelo social-cognitivo que adopta asume la estrategia de la Mediación o experiencia de Aprendizaje mediado (EAM), en la que concibe el rol de maestro mediador del aprendizaje y de la cultura del estudiante en sus diferentes contextos y áreas del conocimiento, por lo que desde la generación y exposición directa e intencionada de experiencias significativas se propende el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y artísticas.

La experiencia de aprendizaje mediado se establece como la oportunidad de establecer una adecuada intervención pedagógica para la atención a la población con necesidades educativas especiales (NEE) fundamentado en una pedagogía de la esperanza con un enfoque inclusivo.

En ese orden de ideas, El Centro Educativo Americano Royef propone unas estrategias, métodos y orientaciones pedagógicas generales y específicas para cada área, incluyendo también procedimientos alternativos y complementarios para facilitar la intervención pedagógica con los estudiantes con barreras en el aprendizaje.

Por otro lado el Centro Educativo Americano Royef fundamenta su estrategia pedagógica en la formación de valores éticos y ciudadanos coherentes con el principio de educar para la vida, por lo que articula su proyecto pedagógico piloto “Rescatando Valore para mi formación” para hacer la respectiva operacionalización desde las diversas áreas del saber.

Modelo Pedagógico Adoptado por el Centro Educativo Americano Royef

El modelo pedagógico adoptado por el Centro Educativo Americano Royef es modelo Social Cognitivo sustentado desde las corrientes teóricas de David Ausubel y el aprendizaje significativo, y Lev Vygotsky y su teoría de aprendizaje mediado.

Cabe decir el espacio físico el lugar en el cual se desarrollan las clases es conocido el Sincelejo recientemente, pero con buenos resultados en las pruebas saber, pero el manejo dado a los estudiantes y la formación idónea de los docentes, sin embargo existen las condiciones internas del trabajo que tienen sus docentes tales como : condiciones de ambiente físico peligrosas que pueden causar accidentes o enfermedades (riesgo biológico, químico), condiciones relacionadas con factores de estrés emocional al verse enfrentados a problemas con estudiantes y padres de familia.

Se destaca que cuando los activos productivos u operativos del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la empresa, los docentes y el talento humano cumplen un rol importante, por tal exposición el docente proporciona la parte activa en la formación del estudiante. El rol administrativo se encarga de dividir las funciones para la producción los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros y de establecer los objetivos y estrategias para la organización para que así se vea reflejado en la cultura organizacional y en su rentabilidad.

El área de Personal o quien haga sus veces, es un elemento relevante en la empresa ya que, no es solamente un área de contratación de personal, ahora, así como preocuparse por hacer y desarrollar en la empresa los procesos de bienestar, desempeño, productividad, capacitación; lo cual lleva a acciones que, de forma adecuada, producirán estrategias preventivas de riesgo psicosocial, centradas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la Institución Educativa.

2.2 Bases Teóricas

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización, por una parte, y de otro lado son las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden

influir en la salud y rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Informe del Comité Mixto OIT–OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984)

En Colombia el Ministerio de Protección Social por medio de la resolución 2646 de 2008 ha definido los Factores de Riesgos Psicosociales, como: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

La oficina internacional del trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son factores que pueden afectar la integridad física y mental de las personas, esto incluye el estrés, la violencia interna y externa y el acoso entre otras, también se tienen en cuenta el uso de conductas adictivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas

Al mismo tiempo se puede entender como “los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la empresa y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador sumados, en una interrelación, trabajador, dinámica, percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Resolución 2646. Ministerio de la Protección Social –Colombia). Norma técnica de factores psicosociales.

Dentro de los factores de riesgo psicosocial y sus principales características, se tienen en cuenta las mencionadas por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España (citado en Psicología Online), los cuales se citan a continuación:

Los Factores del entorno del trabajo.

Condiciones Ambientales: Incluyen los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termo higrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, disconfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.

Diseño del puesto de trabajo: Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

También, se nombran a continuación los factores que se encuentran relacionados directa e indirectamente con los factores que pueden generar riesgo en el ambiente laboral:

Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo

Pausas y descansos. Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Horario de trabajo. El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores.

Trabajo a turnos y nocturno. Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

Funciones y tareas. Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.

Ritmo de trabajo. Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.

Monotonía. Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.

Autonomía. Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.

Carga mental o la carga de trabajo, relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.

Formación. A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.

Responsabilidad. Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Desempeño de rol. El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.

Sobrecarga de rol. Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.

Comunicación en el trabajo. Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

Estilo de mando. Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.

Participación en la toma de decisiones. La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral.

Relaciones interpersonales en el trabajo. Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.).

Condiciones de empleo. Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.

Desarrollo de la carrera profesional. Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

Por otro lado, importante mencionar uno de los aspectos más significativos en el de riesgo psicosocial como lo es el estrés. El estrés (del inglés stress, ‘tensión’) es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Algunos ejemplos son los olvidos (incipientes problemas de memoria), alteraciones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como hinchazón de mamas, dolores en abdominales inferiores entre otros síntomas (Vásquez, 2007).

Según el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Universidad Javeriana en el 2005, quienes mencionan que el estrés laboral es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales, que inciden en la actualidad sobre todos los seres humanos, los cuales día a día se enfrentan a las crecientes exigencias de una sociedad globalizada y consumista con un marcado determinismo ambiental.

La enfermedad del siglo XX stress, que según, Hans Seyle teórico y estudioso del tema la conceptúa como, “Es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. El estrés es la respuesta de adaptación a unas demandas muy dispares llamadas factores de estrés o stressseurs

Según Hans Seyle, hay tres etapas en la respuesta del estrés:

I Etapa la Alarma: El cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión.

II Etapa la Resistencia: El cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños.

III Etapa el Agotamiento: Alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar en situaciones muy extremas incluso a la muerte.

Mecanismos fisiológicos del estrés

El organismo presenta mecanismos fisiológicos de respuesta ante situaciones adversas. Cuando estas situaciones se dan de manera prolongada y continua pueden tener repercusiones severas en la salud.

Al someterse a situaciones de estrés el organismo, el SNA reacciona con Respuestas simpáticas y secretando tres tipos de hormonas:

- Adrenalina
- Noradrenalina y
- Glucocorticoides

La médula suprarrenal es la que secreta la adrenalina y la noradrenalina.

- La adrenalina favorece la metabolización de glucosa para nutrir a los músculos.
- La noradrenalina estimula la presión sanguínea.

La corteza suprarrenal secreta glucocorticoides en un proceso que se inicia en el hipotálamo el cual estimula hormogluco corticoides y ésta a su vez hace lo propio secretando al flujo sanguíneo ACTH (hormona adrenocorticotropa) que al llegar a la corteza suprarrenal secreta realiza las siguientes acciones:

- Ayudar a metabolizar la glucosa
- Facilitar que existan grasas disponibles como energético

–Aumentar el flujo sanguíneo

–Estimular respuestas conductuales

Los efectos adversos por estar sometidos a situaciones prolongadas de estrés son causados principalmente por los glucocorticoides. Estos efectos principalmente son:

–Aumento de la presión sanguínea que puede provocar ataques cardiacos e infartos

–Daños al tejido muscular

–Diabetes esteroide

–Infertilidad

–Inhibición del crecimiento en niños

–Inhibición de las respuestas inflamatorias que ayudan a recuperarse de lesiones

–Daño cerebral al hipocampo afectando las capacidades de memoria

–Supresión de respuesta inmunológica que puede hacer al organismo más propenso a enfermedades infecciosas.

–Al favorecer la producción de opiáceos endógenos suprime la actividad de las células asesinas pudiendo ser el estrés un factor para desarrollar el cáncer.

Cuáles son las Patologías causadas por estrés en el trabajo a continuación se muestran: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable.

Existen estadísticas como la de Federación de Aseguradoras Colombianas (FASECOLDA) en Colombia, la cual reporta algunas de las cifras de accidentalidad del sector construcción, durante el 2009 el índice de accidentes de trabajo fue de 38.652 y para el 2010 fue de 46.430, FASECOLDA (2011)

De acuerdo a cifras del Ministerio de Protección Social, en el año 2009 se diagnosticaron 6.783 enfermedades profesionales en Colombia para una población afiliada de 7.036.017 trabajadores y que estaban inscritos en 442.379 empresas (no se contabilizaron a trabajadores afiliados a regímenes especiales ni trabajadores independientes). (Cesar Salazar, 2011)

Igualmente existe, el informe del Estudio Nacional de Salud Mental del año 2003, reportó que dos de cada cinco incapacidades son de origen psiquiátrico, prevaleciendo los trastornos de ansiedad y la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo del 2007, encontró que entre el 20% al 30% de los encuestados manifestaron altos niveles de estrés.(Cesar Salazar, 2011).

Estas cifras que altas, evidencian la falta de programas de prevención y de estudios que permitan identificar las causas que provocan la accidentalidad en las empresas.

Así mismo la problemática desarrollada en dicha investigación, se puede deducir y resaltar la importancia y de hecho la necesidad de implantar un Programa de Gestión Psicosocial como herramienta o acciones preventivas para la salud del trabajador, y en donde se evidencia el Estrés como un factor de riesgo identificado con urgencia a intervenir.

De acuerdo al artículo de la Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 27(España) En los países occidentales, el estrés va aumentando su importancia como factor perjudicial para la fuerza de trabajo. Según el estudio realizado por Rannia M. Leontaridi y Melanie E. Ward, en 2002, *Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism* (Estrés relacionado con el trabajo, intención de dejar el trabajo y absentismo o ausentismo). Según dicho artículo, la probabilidad de que una persona abandone la compañía se incrementa a medida que es mayor su percepción o nivel de estrés. La misma relación se encontró entre estrés y absentismo o ausentismo: el crecimiento del nivel de estrés elevaba la probabilidad de que un empleado faltase al trabajo.

Las empresas que quieran instaurar una cultura frente al estrés tiene un problema principal cual es que los trabajadores en este caso docente pueden estar sometidos a estresores laborales y/o extra-laborales. Los estresores sean intralaborales o extralaborales, por separado o combinados, provocan sintomatología de estrés. De todas formas, se producirá un trabajador estresado y, de tal forma, que tiene posibilidades de ausentarse del trabajo y de reducir su rendimiento. Así mismo, la capacidad de las empresas para actuar en los factores extralaborales es muy poca

De lo anterior se infiere que la empresa debe desarrollar sistemas que permitan evaluar, controlar y/o eliminar los factores estresores laborales que introduzca como consecuencia de su actividad laboral. Es necesario el, el apoyo de los trabajadores de estos sistemas, que en últimas son quienes se verán beneficiados y su entorno familiar y social También ellos son los que permitirán mejorar las políticas y programas, gracias al saber y la experiencia que obtienen con su aplicación.

Se resalta como manejo positivo del stress en una empresa de telecomunicaciones BT de España de 700 trabajadores la cual tiene un stress en los trabajadores del 4% cifra muy baja en comparación con la media de stress del país y de sectores más competitivos, porque funciona el sistema de prevención con colaboración activa del área de Personal y la filosofía es "La dirección de la compañía es la responsable de poner los medios, pero tanto ella como los trabajadores son los responsables de que funcionen y se adecuen a las necesidades de todos". Lo anterior es producto de la coordinación existente al permitir eliminar, reducir e introducir medidas que controlan los estresores en cualquier actividad laboral que se lleve a cabo, según Antonio Hernández, jefe del Servicio de Prevención de BT España.

En Colombia se muestra que el Programa de la Universidad de los Llanos que en su punto 5.2 define al stress como patologías desencadenadas por los factores de riesgo Psicosocial es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación

Una definición entendible del estrés la menciona Vanessa Carreño James en la Tesis Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial Como Estrategia Para La Intervención De Los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Estrés en Docentes de la Corporación Escuela Tecnológica del Oriente de la ciudad de Bucaramanga año 2017 como “es un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando además las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral. Los efectos del estrés se ven reflejados en el comportamiento de la persona, en su parte cognoscitiva, fisiológicos, osteomusculares entre otros. Debido a las largas jornadas laborales, al trato directo con otras personas y bajo presión laboral, perturbando su vida familiar y social”.

La intervención propuesta para esta problemática es la aplicación del instrumento de la Batería la cual tiene disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos Psicosociales en el trabajo.

El Ministerio de la Protección Social (2010) construyó una batería de instrumentos que partió de la definición de factores de riesgo psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008 cuyo texto es el siguiente “los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intra-laborales, extra-laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extra laborales e individuales que se exponen a continuación:

Condiciones Intralaborales:

Las condiciones intralaborales se definen como las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control-apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Soegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Comenzando en estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Demanda del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativa, cognitiva o mentales, emociones, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la

posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Recompensa: se refiere a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima, (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Los anteriores dominios del ámbito intralaborales están compuestos por las dimensiones que se presenta en la siguiente:

Tabla No 1. Descripción de los constructos con sus dominios y dimensiones

CONSTRUCTOS	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas de trabajo	-Demandas cuantitativas -Demandas de carga mental -Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo -Demandas ambientales y de esfuerzos físicos -Demandas de la jornada de trabajo -Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el

		extralaboral
	Control	-Control y autonomía sobre el trabajo -Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas -Participación y manejo del cambio -Claridad del rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	-Características de liderazgo -Relaciones sociales en el trabajo -Retroalimentación del desempeño -Relación con los colaboradores (Subordinados)
	Recompensa	-Reconocimiento y compensación -Recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza

FUENTE: Ministerio de Protección Social (año 2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C.

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presenta en la Tabla 2.

Tabla No 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados
DEMANDA DE CARGA MENTAL	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la	-La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información

	<p>tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla</p>	<p>detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>-La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
<p>DEMANDAS EMOCIONALES</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras</p>	<p>-El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>-El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza</p>

	<p>personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando</p>	<p>extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). -El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
<p>EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto</p>	<p>El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>

	<p>importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	
<p>DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las</p>	<p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador</p>

	<p>actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	
<p>DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO</p>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas,</p>

	hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
CONSISTENCIA DEL ROL	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto
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	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida

		trabajo, impactan su vida extra laboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	personal y familiar del trabajador.
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO		Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando	-El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. - El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDAD Y CONOCIMIENTO		Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando	-El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades .- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO		Se entiende como el conjunto de	-El trabajador carece de información suficiente,

	<p>mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>clara y oportuna sobre el cambio.</p> <p>-En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>-Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
CLARIDAD DE ROL	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que</p>

	<p>resulta- dos, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>
CAPACITACIÓN	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>-El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. -Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y</p>	<p>-La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. -El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para</p>

	comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando	estimular y permitir la participación de sus colaboradores. -El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
RELACIÓN CON COLABORADOR Y SUBORDINADOS	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	-La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. -El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. -El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el

	<p>información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>mejora- miento del trabajo y del trabajador.</p>
<p>RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</p>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> -En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. -Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

	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). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	- El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	-El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. -Se percibe inestabilidad laboral. - Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIONES	Es el conjunto de retribuciones que la	-El reconocimiento (confianza, remuneración y

	<p>organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. -La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. - La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo
--	---	--

FUENTE: Ministerio de Protección Social (año 2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C.

Condiciones Individuales

Las condiciones individuales están conformadas por características propias de cada trabajador en este caso docente como son las características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 3). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra-laborales y extra-laborales.

Adicional, existen aspectos ocupacionales y laborales de los trabajadores que modulan los factores psicosociales intra y extra laborales, como son la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales (Tabla 3).

Tabla No 3. Variables socio-demográficas y ocupacionales

CONSTRUCTO	VARIABLE
INFORMACIÓN SOCIO – DEMOGRAFICA	Sexo. - Edad (calculada a partir del año de nacimiento). - Estado civil - Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado). - Ocupación o profesión. - Lugar de residencia actual. - Estrato socioeconómico de la vivienda. - Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo). - Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	-Lugar actual de trabajo. -Antigüedad en la empresa. -Nombre del cargo. -Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo). -Antigüedad en el cargo actual. -Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja. Tipo de contrato. -Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas. --- Modalidad de pago

FUENTE: Ministerio de Protección Social (año 2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C.

Alcance De La Batería

El alcance de la batería de instrumentos a utilizar en este proyecto de investigación es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, definidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. La aplicación de los instrumentos que conforman la batería ayuda a recolectar los datos socio- demográficos y ocupacionales de los trabajadores en este caso docentes, y establecer de esta manera la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. También, cuando se aplique la batería, ayudara a determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos utilizados para avalar al alcance de la batería incluyen:

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali – cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Manifestado el alcance conceptuado para la batería, los autores de esta aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma.

Tales elementos son:

a. “Cuestionario para la evaluación del estrés” elaborado por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se aplicó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico denominado: Aplicativo para la calificación automática de cuestionarios - Evaluación de factores de riesgo psicosocial, apropiado para la captura de datos descargable de forma gratuita desde la página <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html> link <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/descargas/factores- psicosociales.zip> , el cual se utilizó porque los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés tienen información cuantitativa y que esta necesita un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo anteriormente mencionado contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes aspectos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. Por lo expuesto, este aplicativo útil para la automatización de la información es una herramienta que minimiza el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados. Por tanto, el aplicativo expuesto constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios por las mismas características de la temática de esta investigación.

Interpretación del Nivel de Estrés

En la batería existe niveles de stress comparando el puntaje se puede concluir el nivel de stress, cada uno de los posibles niveles de estrés tienen interpretaciones particulares que se muestran seguidamente:

- a. Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- b. Bajo: Indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- c. Medio: La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada.
- d. Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
- e. Muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

Gestión del Riesgo Laboral

Porque es necesaria la gestión del riesgo laboral de acuerdo a la OHSAS OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT 18000: son una familia de normas “series de aseguramiento en seguridad y salud ocupacional” , estas define el riesgo aceptable, como aquel riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política S&SO, lo que hace ver que se necesita gestionar el riesgo laboral y dejarlo en el nivel expuesto anteriormente es decir aceptable. por tanto, surge la gestión del riesgo definido como: "aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos"(OHSAS OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT 18000, 1999).

Esta gestión del riesgo laboral es un proceso que, aplicando procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, ayudara a la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos laborales en la organización con apoyo se las normas de aseguramiento en seguridad y salud ocupacional.

Cabe decir que la norma OHSAS 18001, permiten implementar, mantener y mejorar la eliminación o disminución de riesgos y está diseñada para integrarse en otros sistemas de gestión lográndose así un sistema de gestión integral en la organización, con beneficios para los trabajadores y la empresa.

Lo más importantes de la norma citada anteriormente es la planificación del control y de la evaluación de riesgos presentes a nivel laboral. de allí que se necesite hacer un diagnóstico de las actividades al anterior de la empresa que deben ser minuciosamente examinadas y evaluadas para encontrar los peligros, sean de grado elevado o moderados. luego sigue la jerarquización los riesgos, los cuales estos son sometidos a control y acciones correctivas. en sistema de gestión se tiene por iniciativa definir los objetivos que un sistema de gestión de prevención de riesgos, para evitar o minimizar los accidentes laborales, mejorar el funcionamiento de las organizaciones y ayudar a la mejora continua en la prevención. todo lo anterior se enmarca en los cuatros pilares fundamentales sobre los que se asienta un sistema de prevención: la responsabilidad de la dirección, estableciendo su compromiso prioritario extensivo a todos los trabajadores de la empresa; la implantación de los procesos necesarios para realizar cada actividad; la prevención de los riesgos, como un comportamiento sistemático activo y constantes, y que conlleve al ciclo de mejora continua.

2.3. Bases Legales

DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: Por el cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados. El empleador debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

LEY 1616 DE 2013. Artículo 9: Señala que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el monitoreo permanentemente de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo.

LEY 1265 DE 2012 Esta ley menciona las principales modificaciones del nuevo Sistema de Riesgos Laborales, entre estas: Renombra el Sistema de Riesgos Profesionales por Sistema de Riesgos Laborales. Amplia la cobertura al hacer obligatoria la afiliación de contratistas con contrato cuya vigencia sea superior a un mes. Establece como obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes que ejerzan actividades de alto riesgo. Redefine el concepto de accidente de trabajo, al extender la cobertura del sistema al evento que ocurra durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. Ampara a los trabajadores en misión.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008: Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

LEY 776 DE 2002 (diciembre 17). Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones

del Sistema General de Riesgos Profesionales. EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA: ARTÍCULO 1o. DERECHO A LAS PRESTACIONES. <Ver nota del editor> Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.

DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994 .Organización y administración de Sistemas Gerenciales de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES ARTICULO 1o. DEFINICION. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales. Nota. Existe diferencia entre salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales y al respecto tenemos que:

1. Se entiende por salud ocupacional: la rama de la salud pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolo en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud (OMS/OIT), por lo tanto la salud ocupacional se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo.

Se entiende por sistema general de riesgos profesionales: el conjunto de entidades públicas como el Ministerio de La Protección Social, Superfinanciera, ISS (hoy ARP

Positiva), etc. Y privadas como ARP, gremios, instituciones educativas y las empresas que son directamente responsables de implementar ejecutar y desarrollar las normas en salud ocupacional y las normas en este sistema, con todas las disposiciones anteriores y posteriores que se incorporen al presente decreto ley 1295 de 1994.

DECRETO 1831 DE 3 AGOSTO DE 1994. Expide la tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y dicta otras disposiciones.

DECRETO 1833 DE 3 AGOSTO DE 1994. Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales. Reglamenta la Integración y Funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales

DECRETO 1832 DE 1994: Se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos, monótonos o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable".

LEY 100 de 1993 Decreta preámbulo.

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

TITULO PRELIMINAR SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Capítulo I PRINCIPIOS GENERALES Artículo 1. Sistema de Seguridad Social Integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

DECRETO 776 DE ABRIL 30 DE 1987. Modifica las tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.

DECRETO 614 DE 1984 LITERAL C) DE ARTÍCULO 2°: Señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

En cuanto a la legislación colombiana Sobre el Estrés Laboral: La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950 cuando en los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Luego, el Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 literal c, determinó que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Mas adelante, el Decreto 778 de 1987(8) modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40; y la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el

numeral 12 estableció que se de-bían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen a la Resolución 2646 de 2008.

A su vez, el Decreto 1832 de 1994 amplió las patologías a 42, y es el Decreto 2566 de 2009 (el que actualmente está vigente para establecer que una enfermedad deba ser calificada como Enfermedad profesional (EP).

A continuación, se hace referencia a las normas antes expuestas:

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 200: Definición de enfermedad profesional:

- a) Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.
- b) Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

2.4. Variables de la Investigación

Las variables que se tuvieron en cuenta en la presente investigación fueron las siguientes:

Perfil Sociodemográfico: Género – Estado Civil – Escolaridad – Tipo de vivienda – Estrato socioeconómico.

Condiciones de Trabajo: Tipo de contrato – Antigüedad en la empresa – Horas de trabajo diarias.

Dimensiones Intralaborales: Características de liderazgo - Relaciones sociales en el trabajo - Retroalimentación del desempeño - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Claridad del rol – Capacitación - Participación y manejo del cambio - Oportunidades y desarrollo de habilidades y conocimiento - Control y autonomía sobre el trabajo - Control sobre el trabajo - Demandas ambientales y esfuerzo físico - Demandas emocionales - Demandas cuantitativas - Influencia del trabajo sobre el

trabajo extralaboral - Demandas carga mental - Demandas de la jornada de trabajo - Demandas del trabajo - Recompensa derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo - Reconocimiento y recompensas - Recompensas
Niveles de Estrés: Muy Alto – Alto – Medio – Bajo – Muy Bajo.

CAPÍTULO III. Aspectos Metodológicos De La Investigación

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el proyecto de investigación se utilizó la metodología de investigación cuantitativa, que es definido por Clark(2002) como: Aquella que trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Además, es transversal por la recolección de datos sobre aspectos diferentes de los docentes de la empresa objeto de estudio, haciendo un estudio de análisis y medición de los mismos. Cabe decir que “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 119). Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) y diseño transversal de tipo – descriptivo que se conceptualiza de la siguiente forma, Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) quienes definen la investigación transaccional o transversal como: “Investigaciones que recolectan datos en un momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado”; debido a que el objetivo de éste es describir variables y analizar su incidencia en un determinado momento y en un tiempo único.

También, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicarán a los docentes de la empresa. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer

con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Adicional a lo anteriormente expuesto se desarrolla una Investigación Proyectiva porque se elabora una propuesta como estrategia de intervención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés presente en los docentes del Centro Educativo Americano Royef.

3.2. Población

El presente estudio se realizó para una población de 18 docentes de diferentes áreas de formación de la Centro Educativo Americano Royef , y los resultados aportaran información necesaria para la posterior estructuración de estrategias de intervención para el tratamiento de los riesgos psicosociales encontrados y así poder monitorear y/o disminuir los efectos que puedan causar a los docentes. Un 94.4% fueron mujeres y un 5.6% hombres, con un nivel de escolaridad distribuido en 16% profesionales y 84% tecnólogos.

3.3. Instrumentos y Técnicas de recolección de datos

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (intra-laboral) que fue publicada en julio de 2010 de uso gratuito y está compuesta por la ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B), Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

- CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: 97 preguntas separadas en 13 grupos con una duración por docente de 33 min promedio.

-CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS: 31 preguntas

Los ítems de estos dos cuestionarios tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el docente selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde siempre hasta nunca.

- FICHA DE DATOS GENERALES: información general del docente y su ocupación. Hay 19 preguntas abiertas y única respuesta.

CAPÍTULO IV. Análisis De Resultados

4.1 Procesamiento de los Datos.

Para el procesamiento de los datos de la investigación fue necesario utilizar el aplicativo para la calificación automática de cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial tipo intralaboral forma B y cuestionario de medición del stress, del Ministerio de la protección social y de la Pontificia Universidad Javeriana, este ha sido diseñado para facilitar la tarea de calificación de los cuestionarios de la batería de factores psicosociales. El uso del aplicativo simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones transformadas y sus equivalentes en nivel de riesgo. Este aplicativo tiene dos opciones, la primera destinada para la captura de las respuestas a cada uno de los cuestionarios y la segunda para administrar informes y consultas; es decir, la generación de informes.

La técnica utilizada procedimiento realizado en el estudio de Caracterización de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés en docentes del Centro Educativo Americano Royef de la ciudad de Sincelejo Sucre y la propuesta del programa de gestión psicosocial, inicia con la descripción de la presente investigación, después la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, y luego el montaje de las respuestas de los docentes que participaron en el estudio.

Los resultados se muestran a través de graficas de barras de distribución de porcentaje, inicialmente se presentan los resultados del perfil sociodemográfico que de igual forma se presenta en tortas de distribución de porcentaje. Posteriormente se hace una identificación de los dominios y dimensiones de los niveles de riesgos: Muy alto, alto, medio, bajo y sin riesgo, con su respectiva interpretación cualitativa; a su vez se presenta la gráfica con torta de distribución de porcentaje del factor de riesgo estrés.

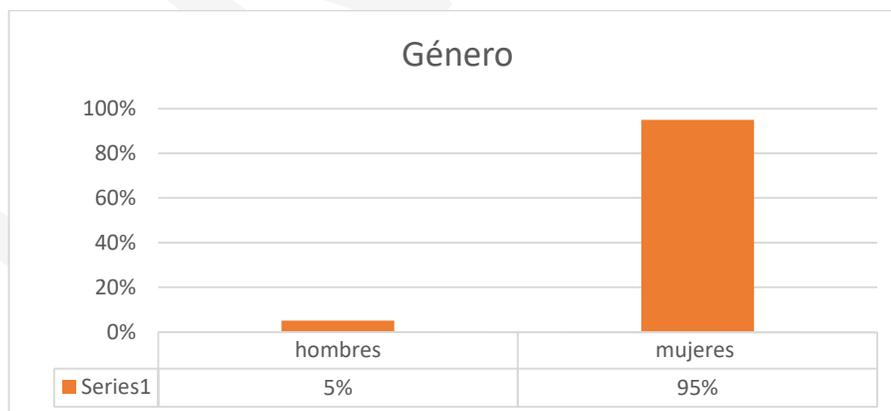
Para el análisis se tuvieron en cuenta las puntuaciones más altas de las dimensiones, dominios y estrés, considerándose factores de riesgo, se hace el análisis de estas puntuaciones altas encontrando la relación directa con la puntuación del factor de estrés.

Las conclusiones se realizan basándose en el análisis de los resultados de los niveles más altos de los Dimensiones, Dominios y Estrés, de acuerdo a los resultados encontrados se entrega cuáles son los factores de riesgo relevantes que pueden estar causando efectos negativos en el ámbito psicosocial de los participantes, también se puede decir que existen factores protectores que cabe la pena resaltar.

Seguidamente se muestran los resultados de la investigación dentro de la muestra analizada:

En esta gráfica se muestra que existe 17 mujeres representando el 95% de los docentes del estudio y un hombre que representa el 5% de los docentes encuestados.

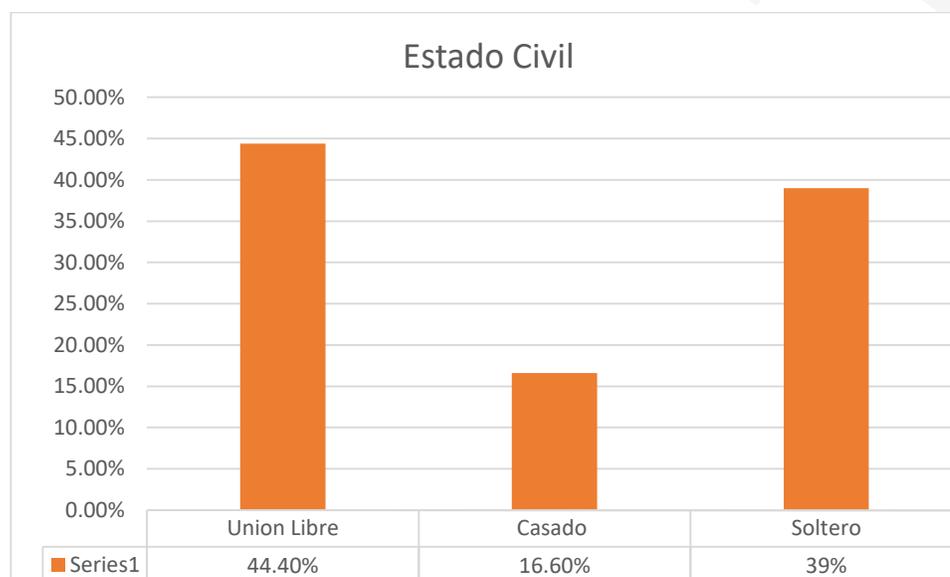
Gráfico 1. Distribución porcentual de género



Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

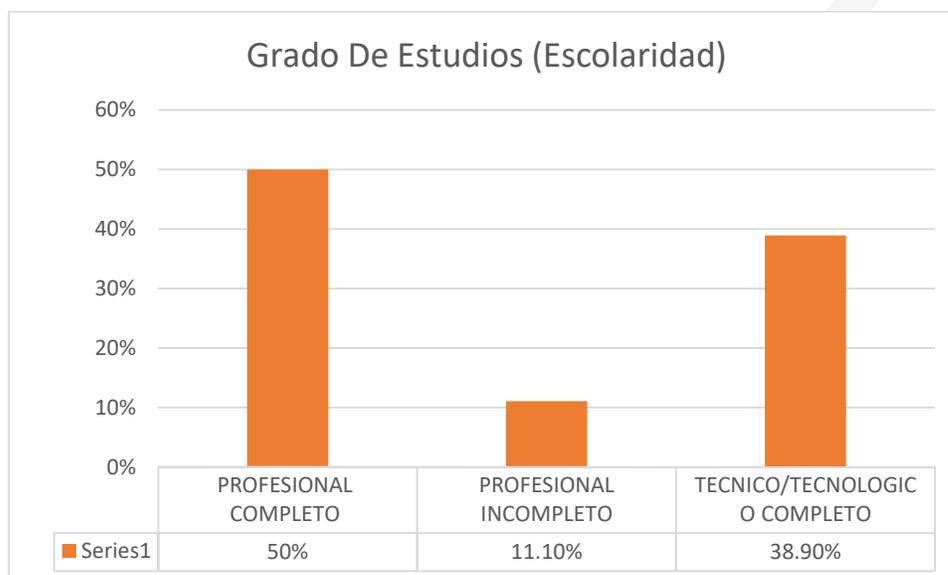
En esta gráfica se muestra que existe 8 docentes en unión libre representando el 44.4% de los docentes del estudio, 7 docentes que son solteros el 39% y 3 docentes que son casados significan el 16.60% de los estudiados.

Gráfico 2. Estado Civil



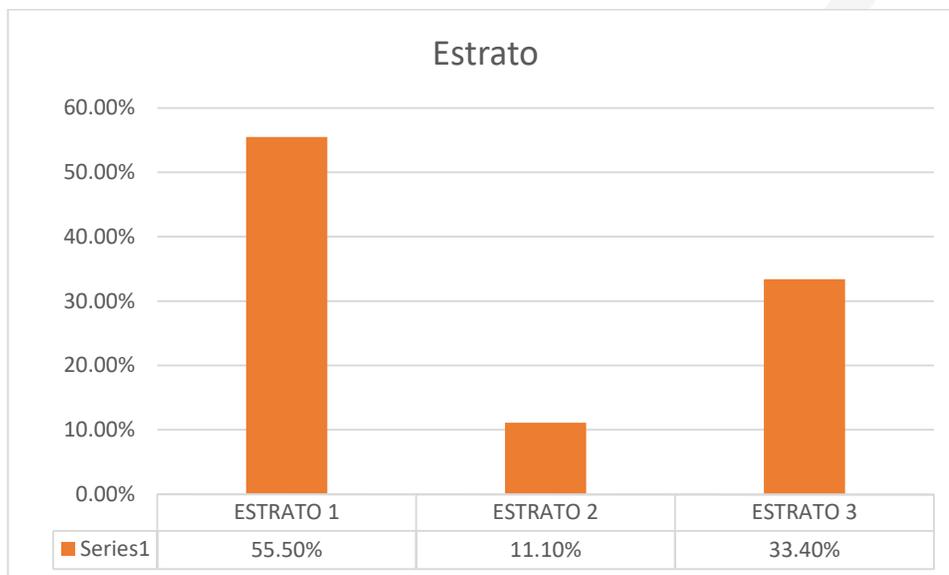
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

En la Grafica 3 se muestra el grado de estudio donde el 50% es decir 9 docentes son profesionales, 7 docentes el 38.90% son técnicos o tecnólogos completo y 2 docentes el 11.10% son profesionales incompletos es decir están terminando una carrera o hicieron una pausa en los estudios para trabajar.

Gráfico 3 Grado de Estudios (Escolaridad)

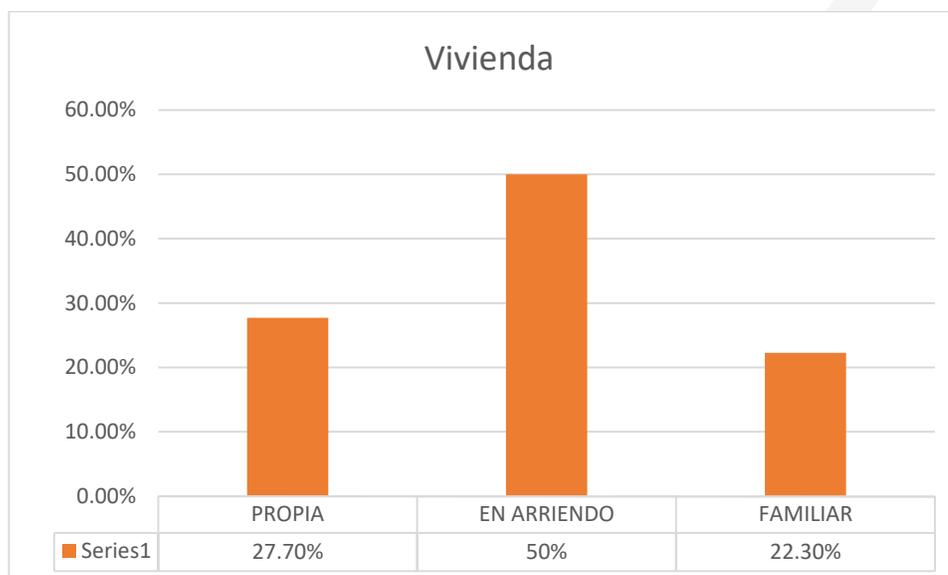
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

En el estrato socioeconómico, se encuentra que la mayoría de encuestados 10 docentes son el 55.5% son de estrato 1, 6 docentes son de 3 estrato con un 33.40% y el estrato 2 lo componen 3 docentes con un 11.10%.

Gráfico 4. Estrato Socioeconómico.

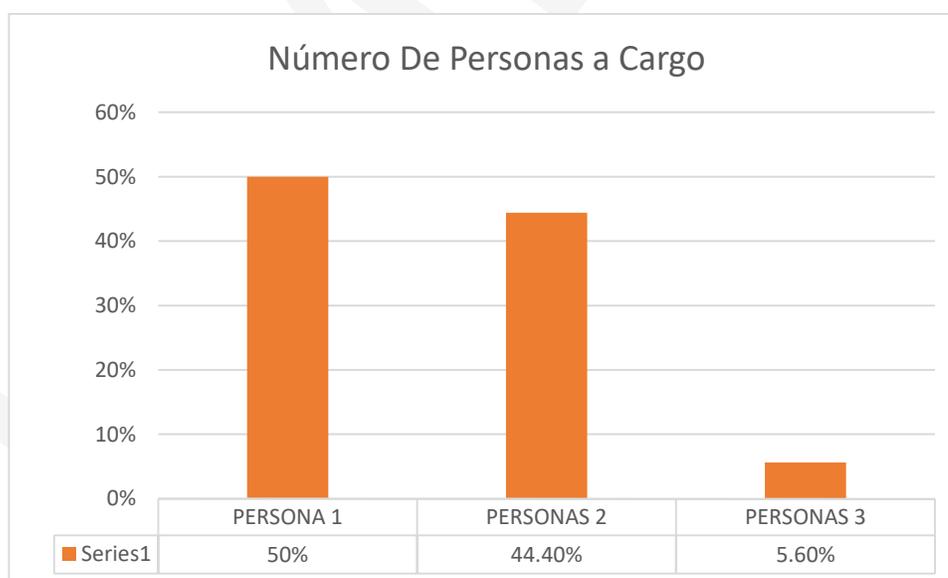
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

En la variable tipo de vivienda se encontró que el 50% es decir 9 docentes viven en arriendo, 5 docentes viven en vivienda propia con un 27.70% y el resto de docentes el 4 viven en vivienda familiar con un 22.30%.

Gráfico 5. Tipo de Vivienda

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

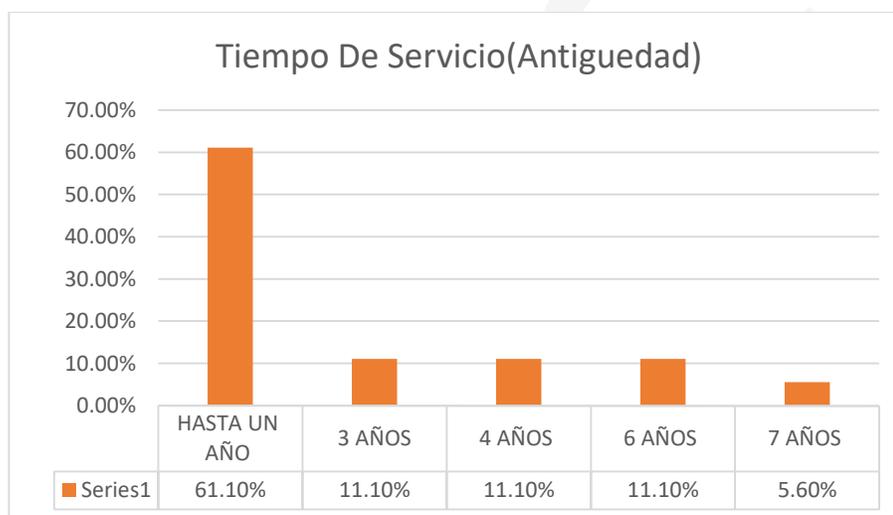
A continuación, se muestra el número de persona bajo la dependencia del docente el 50% de los docentes 9 tienen una sola persona a cargo, el 44.40% de los docentes 8 tienen 2 personas a cargo y 2 docentes tienen 3 personas a cargo con un 5.60%.

Gráfico 6. Número de personas a cargo del Docente

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

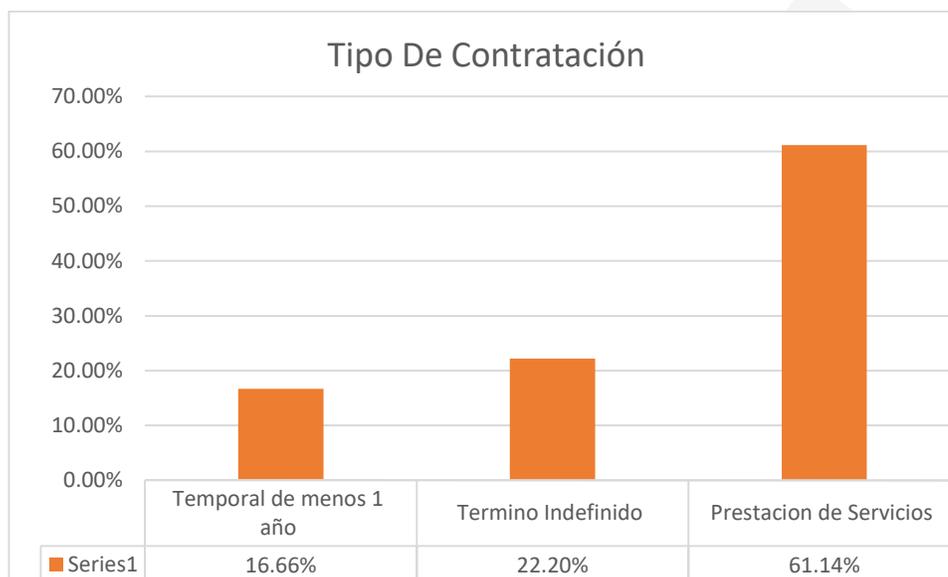
En el tiempo de servicio y trabajo en la empresa, los docentes en mayoría con el 61.10% equivalente a 11 docentes tienen hasta un año de antigüedad en la empresa, 2 docentes tienen 3 años de servicio con un 11.10%, 2 docentes tienen 4 años de trabajar en la empresa con 11.10%, 2 docentes tienen 6 años de servicios y por último 1 docente tiene 7 años en la empresa con un 5.6%.

Gráfico 7. Tiempo de Servicio en la Empresa



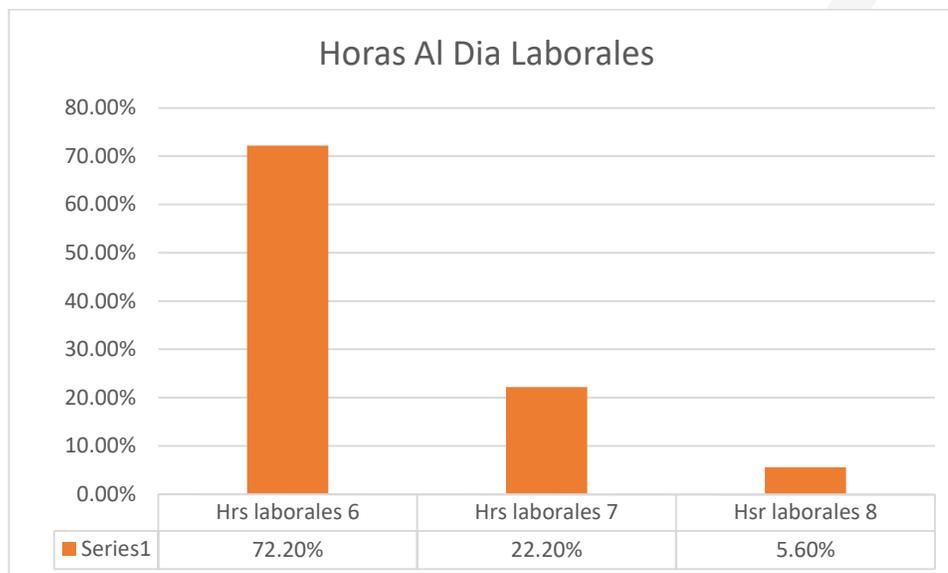
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Los contratos que se manejan en la empresa de estudio están distribuidos de la siguiente forma, el 16.66% es decir 3 docentes tienen un contrato temporal a menos de 1 año, 4 docentes presentan contrato indefinido con un 22.20% y la mayoría con un 61.10% 10 docentes trabajar en modalidad prestación de servicios.

Gráfico 8. Tipo de Contratación

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

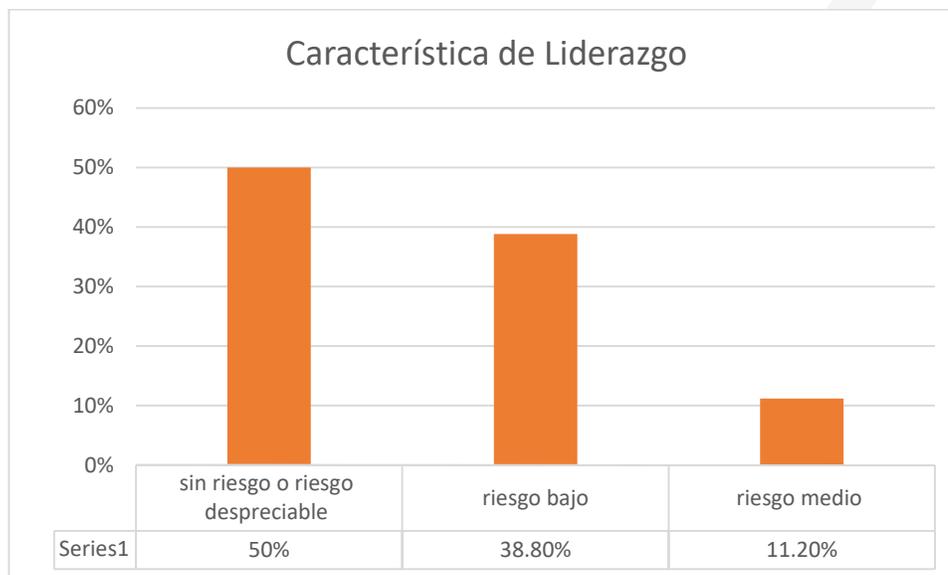
El tiempo laboral se mide en horas al día laborales y se encontró que 13 docentes el 72.20% de los docentes tiene una jornada de trabajo de hasta 6 horas, el 22.20% equivalente a 4 docente trabaja hasta 7 horas día y el 5.60% un docente trabaja 8 horas al día.

Gráfica 9. Horas al día Laborales

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

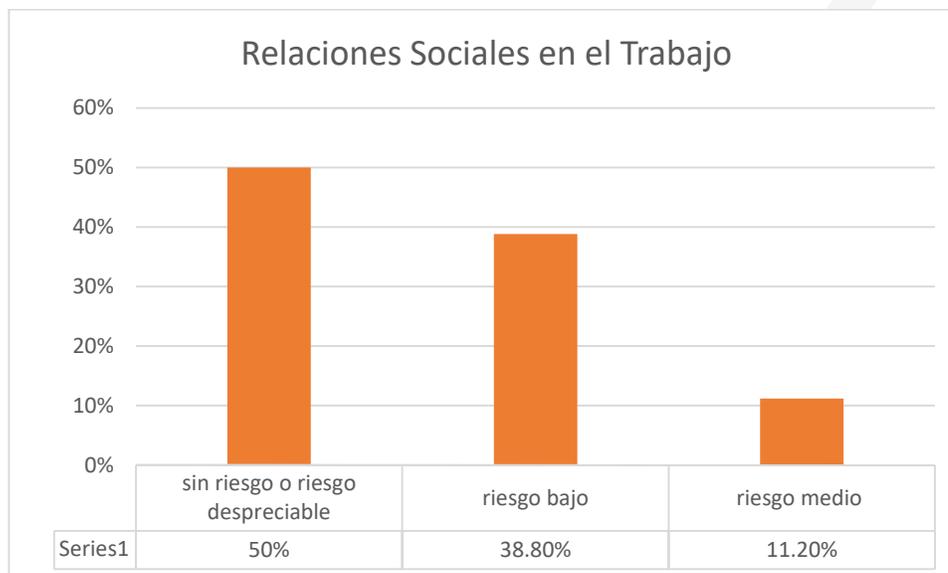
Análisis De Riesgo Psicosocial Intralaboral

En la encuesta efectuada en el estudio de la Dimensión Característica de Liderazgo se encuentra que el 50% es decir 9 de los docentes están en un nivel del 50% sin riesgo o riesgo despreciable, el 38.8% 7 docentes de los encuestados están en Riesgo bajo y 3 docentes están en el 11.25% en Riesgo Medio, el riesgo alto es del 0% mostrando que no hay situaciones muy estresantes para los docentes quiere decir que los docentes tienen una percepción positiva de los jefes inmediatos en este caso, traduciéndose en mejores resultados en el desarrollos de sus actividades cotidianas de formación. El Riesgo Medio es una situación que muestra al jefe inmediato como un apersona que no realiza bien su labor.

Gráfica 10. Dimensión Característica de liderazgo.

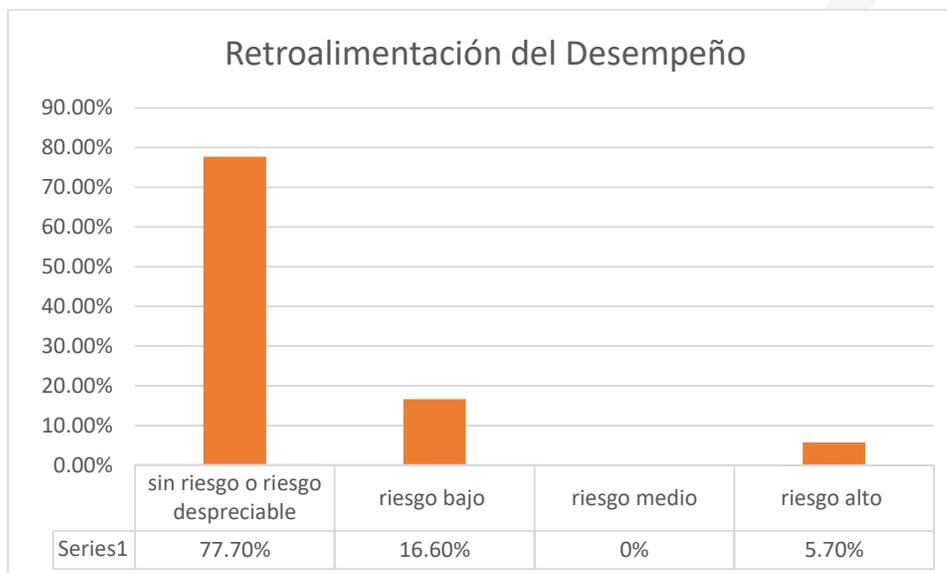
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Los docentes del Centro Educativo Americano Royef se ubican en las categorías sin riesgo o riesgo despreciable con el 50 % es decir 9 docentes y riesgo bajo 7 docentes con el 38.8%, mostrando así que sienten que el trabajo les brinda la oportunidad de establecer contacto con otras personas, recibir apoyo social y colaboración de los compañeros, además que sienten que es óptima la relación que entablan con las personas de su trabajo. Mientras que un 11.2% 3 docentes situado en el nivel medio percibe que existen pocas posibilidades de interacción considerando que estas interacciones generan un ambiente regular de relaciones y que la posibilidad de apoyo social y colaboración en equipo es limitada.

Gráfico 11. Dimensión: Relaciones Sociales en el Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

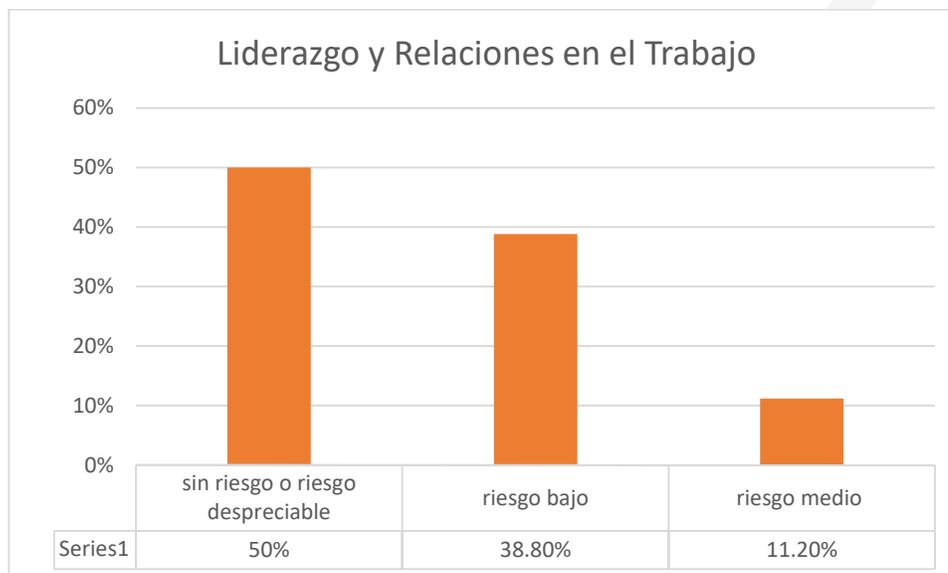
Los docentes expresan que la información que reciben sobre la forma como realizan su trabajo les permiten identificar fortalezas y debilidades que le contribuye a mejorar su desempeño en la actividad laboral, ubicándose el 77.7% de ellos 14 docentes en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y el 16.6% 3 docentes en el nivel bajo. En este ítem no hay riesgo medio, pero si riesgo alto con un 5.7% son 2 docentes, describiendo que la retroalimentación con el centro educativo no es adecuada es poca clara y no ayuda a mejorar el desempeño.

Gráfico 12. Dimensión: Retroalimentación del Desempeño

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Respecto a la relación al Liderazgo y relaciones interpersonales los docentes consideran que la característica de la relación social establecida con su superior jerárquico y sus compañeros docentes influye positivamente en la forma de trabajar manifestada en los datos de sin riesgo o riesgo despreciable 50% 9 docentes y riesgo bajo el 38.8% son 7 docentes, el riesgo alto con 11.2% alrededor de 2 docentes, significa lo anterior que estos docentes perciben que el liderazgo incide en su trabajo diario traduciendo significa que el liderazgo es deficiente o ausente manifestado en el no poder hacer mejor su labor docente, por no tener certeza de que desea su jefe inmediato además muestra que el círculo de compañeros de trabajo algunas veces no son el soporte ante situaciones personales donde no se da una voz de aliento o apoyo igualmente pasa con los jefes, sienten los docentes del rango riesgo alto que quedan sin el apoyo o guía del jefe cuándo más lo necesitan.

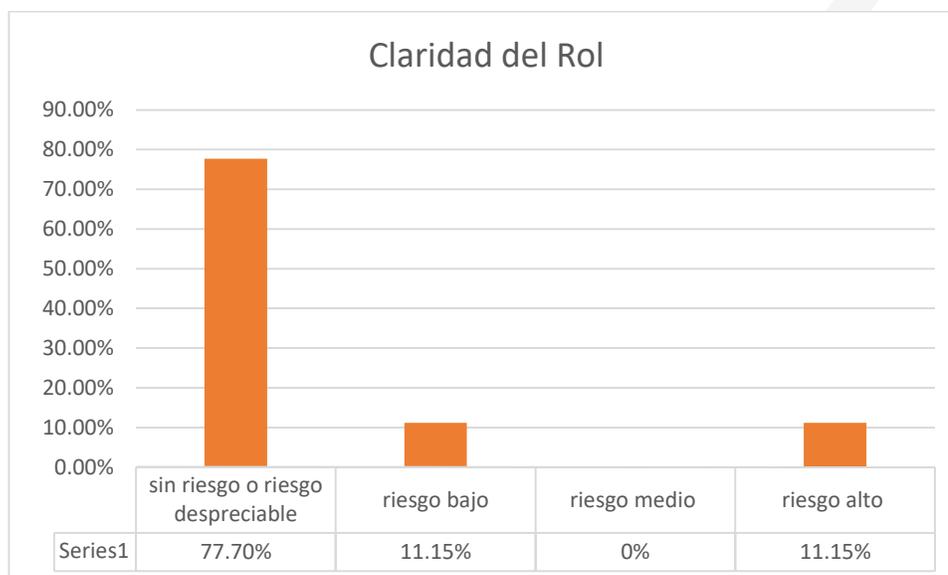
Gráfico 13. Dimensión: Liderazgo y relaciones en el trabajo.



Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

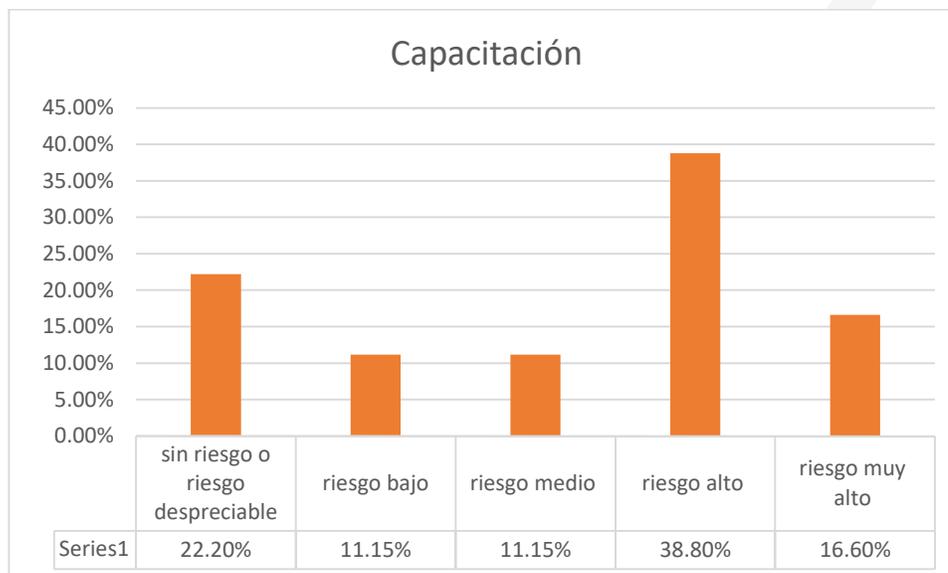
En la Dimensión Claridad del Rol se encuentra que sin riesgo o riesgo despreciable el 77.7 % 14 docentes están en este rango y en el nivel bajo se ubica el 11.15% 2 docentes del personal, quienes perciben que la empresa da a conocer claramente los objetivos, funciones, resultados y el impacto del cargo docente en la empresa, pero el 11.15% son 2 docentes que están en riesgo alto no ve la claridad en el Centro Educativo para su rol.

Grafico 14. Dimensión: Claridad del Rol



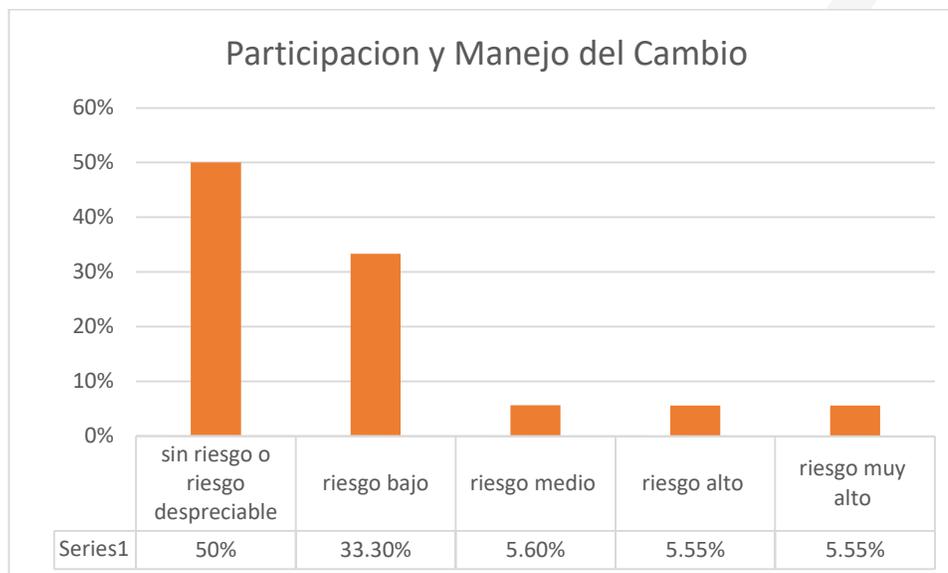
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Con relación a la dimensión capacitación un 22.2% 4 docentes y un 11.15% 2 de los docentes se ubican en los niveles sin riesgo o riesgo despreciable y bajo respectivamente, considerando que el centro educativo les brinda actividades de inducción, entrenamiento y formación que les permite desarrollar o fortalecer sus conocimientos y habilidades, en cambio el 11.15% del riesgo medio son 2 docentes, el 38.8% riesgo alto 7 docentes y 16.6% riesgo muy alto 3 docentes expresan que el acceso a las actividades de capacitación es limitada, inexistente o no responden a las necesidades de formación para el desempeño de las funciones.

Gráfico 15. Dimensión: Capacitación

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

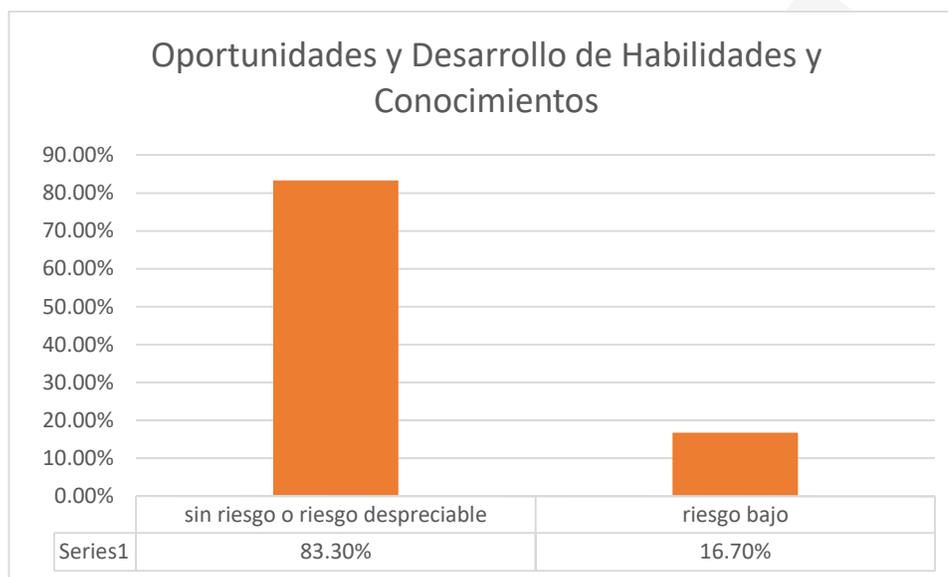
Los docentes consideran que el centro educativo cuenta con mecanismos organizacionales como información y participación adecuada, orientados a incrementar la adaptación de los docentes a las transformaciones que se presentan en el contexto laboral de la docencia en un 50% , 9 docentes están en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y un 33.3 %, 6 docentes en el nivel riesgo bajo. El 5.60 % está en el riesgo medio, un docente, y 5.55% en el rango alto, un docente y 5.55% en riesgo muy alto, un docente, estos docentes pertenecientes al rango alto y muy alto, carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios en la organización o en su labor lo que afecta su trabajo.

Gráfico 16 Dimensión: Participación y Manejo del Cambio

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

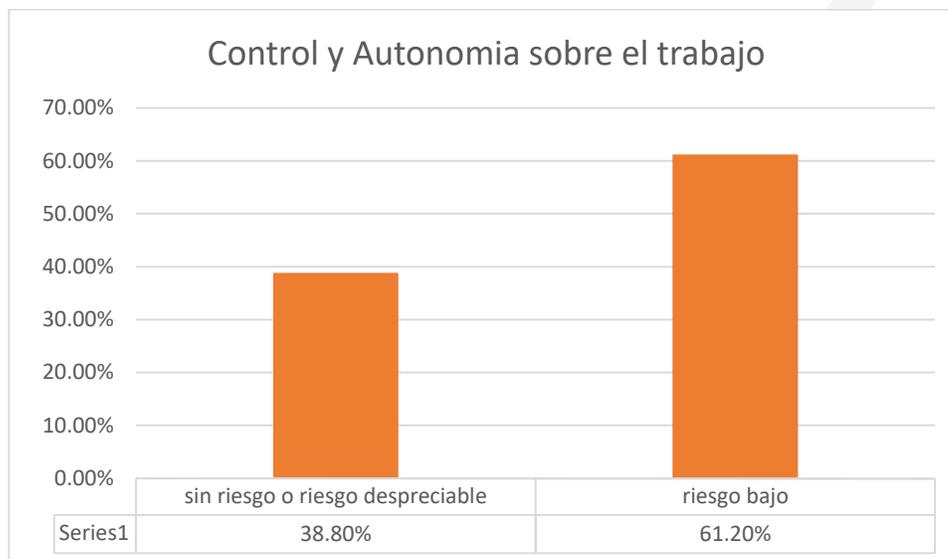
Respecto a las oportunidades del uso y desarrollo de habilidades y destrezas en la labor docente el 83.3% 15 docentes están en rango sin riesgo o riesgo despreciable y el 16.7% son 3 docentes están en el nivel riesgo bajo, estos docentes creen que el trabajo le brinda la oportunidad de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Gráfico 17 Dimensión: Oportunidades y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos



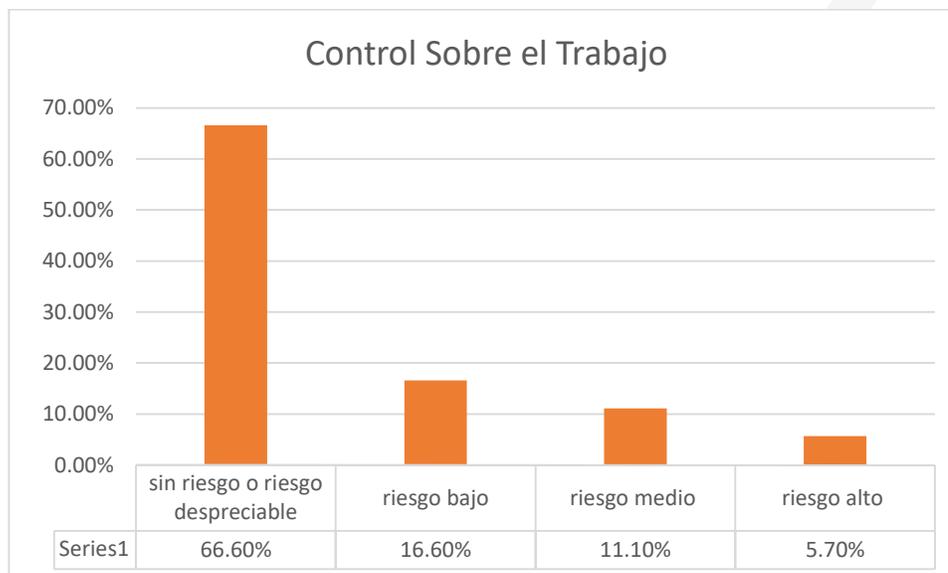
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

El 38.8% de los docentes son 7 docentes se están en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y un 61.2 % son 11 docentes riesgo bajo, manifiestan que tienen margen de autonomía sobre la organización de los tiempos laborales y la forma en realizar sus funciones.

Gráfico 18. Dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo

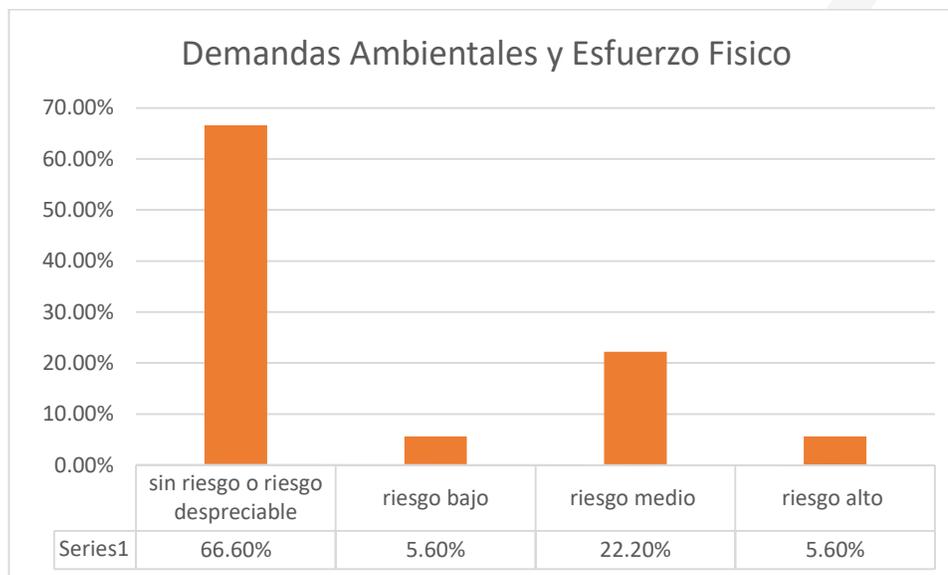
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

El 66.6% de los docentes 12 están en rango sin riesgo o riesgo despreciable y el 16.6% son 3 docentes están en el riesgo bajo, consideran que su trabajo les ofrece posibilidades de influir, tomar decisiones y desarrollar habilidades; el 11.1% que se encuentra en el riesgo medio son 2 docentes y el 5.7% un docente está en el nivel riesgo alto, siente que su trabajo no les brinda la oportunidad de tener iniciativa, autonomía y desarrollo de conocimientos.

Gráfico 19. Dimensión Control Sobre El Trabajo.

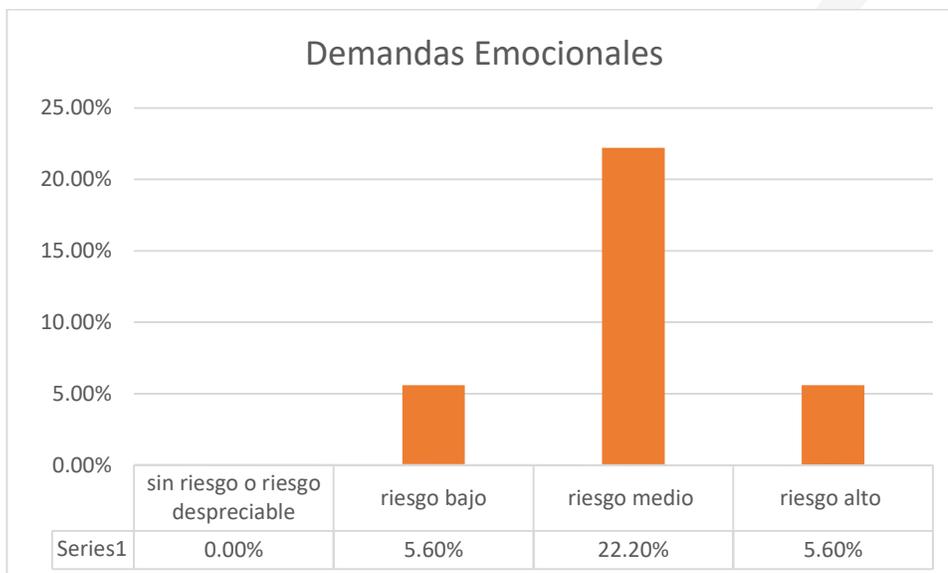
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

El 66.6% de los docentes 12 están en el rango sin riesgo o riesgo despreciable y 5.6% un docente de riesgo bajo, califican las condiciones ambientales del lugar de trabajo y la carga física dentro de límites normales durante su jornada laboral. Lo anterior se, se verifica en lo que se ha establecido con medidas de control apropiadas con relación a los riesgos físicos (ruido, temperatura, ventilación, iluminación), químicos y a nivel de orden y aseo. Pero el 22.2% 4 docentes y el 5.6 % un docente con calificación de riesgo medio y riesgo alto respectivamente, manifiestan un esfuerzo físico y adaptativo presentando síntomas de fatiga y cansancio físico.

Gráfico 20. Dimensión Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico

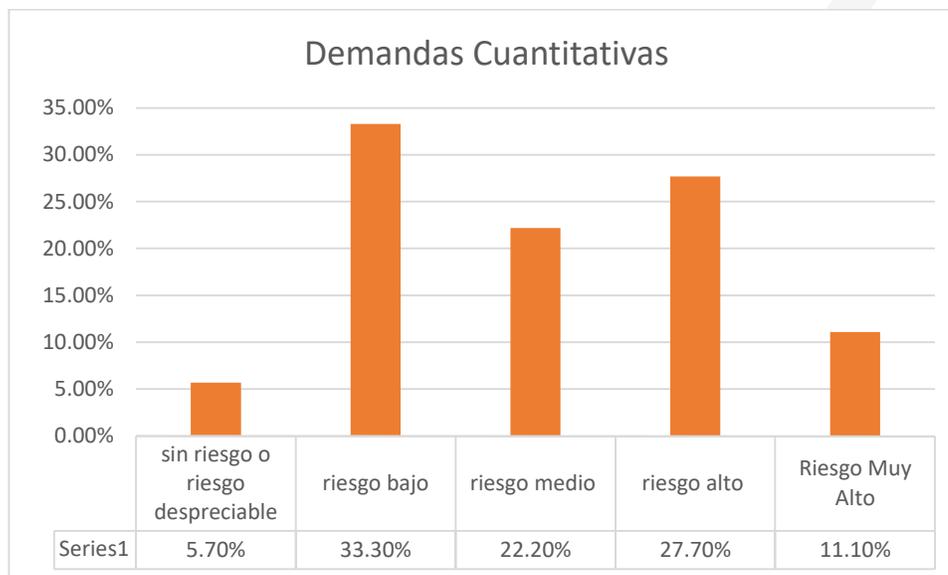
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

En cuanto a las demandas emocionales un 0% son riesgo despreciable o sin riesgo, el 33.3 % son de riesgo bajo 6 docentes muestran poco sus emociones en la labor docente, el 38.8% 7 docentes están en el riesgo medio donde ocultan en parte sus emociones para no llevarlos al trabajo y el 27.9% son 5 docentes de riesgo alto exponen sus sentimientos o emociones a un trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, generalmente de usuarios o público.

Gráfico 21. Dimensión Demandas Emocionales

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

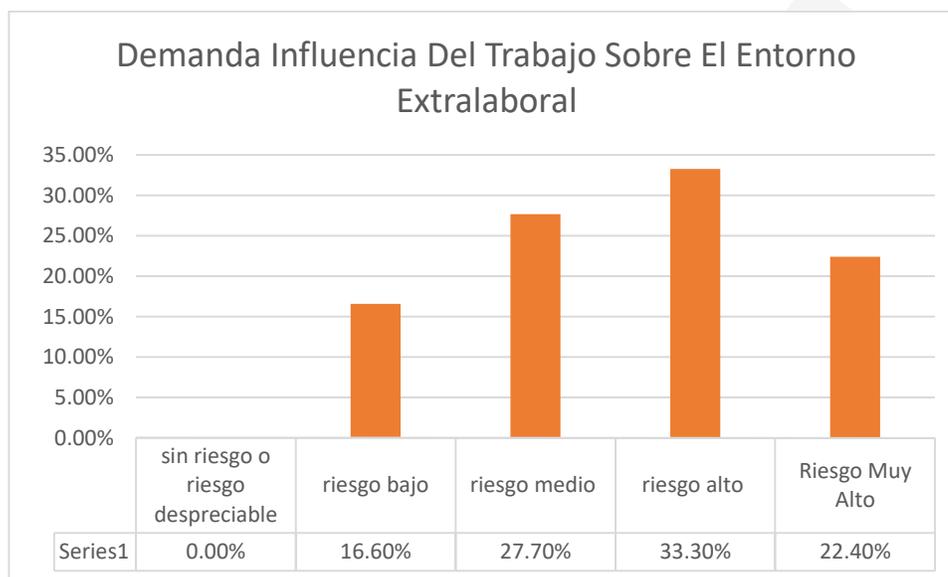
El 5.7% un docente es sin riesgo o riesgo despreciable y 33.3% alrededor de 6 docentes, consideran que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas en su labor ; el 22.2% son 4 docentes están en el nivel medio de riesgo lo que se infiere a sentir que las exigencias de cantidad de trabajo no son proporcionales al tiempo para hacerlo; además el 27.7% son 5 docentes y el 11.1% son 2 docentes que se ubican en los niveles de riesgo alto y muy alto, sienten que requieren trabajar a un ritmo acelerado, limitando en número y duración las pausas o trabajar tiempo adicional.

Gráfico 22. Dimensión Demandas Cuantitativas

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

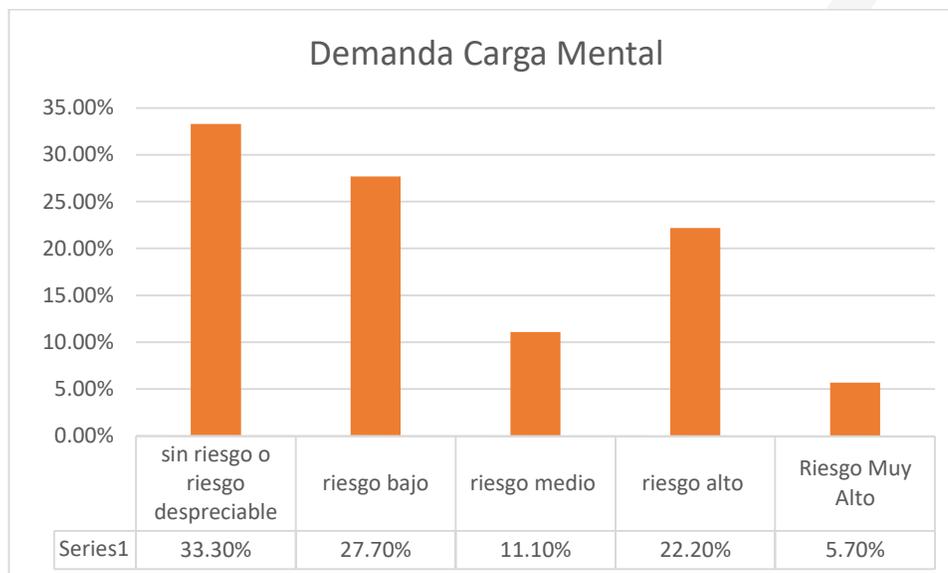
Hay un 0% de sin riesgo o riesgo despreciable, el 16.6% son 3 de los docentes del Centro Educativo, se encuentran en el riesgo bajo donde la afectación de su entorno familiar y amigos es poca, , el 27.7% son 5 docentes están en rango de riesgo medio sintiendo una disminución del tiempo en familia. El 33.3% alrededor de 6 docentes son riesgo alto y 22.4 % 4 docentes están en riesgo muy alto consideran que las exigencias de tiempo y esfuerzo de su trabajo impactan de forma negativa su vida extra-laboral.

Gráfico 23. Dimensión Demandas Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extralaboral



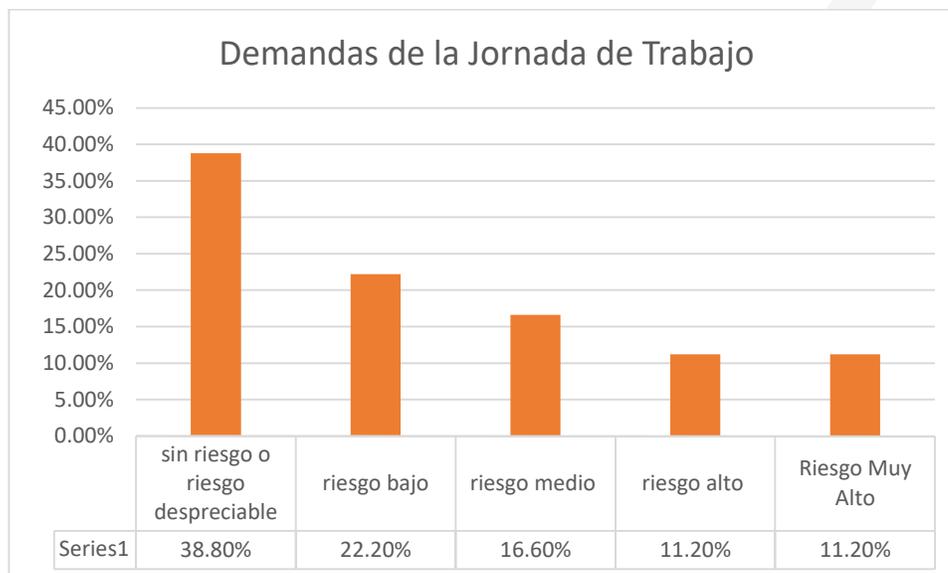
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

El 33.3% sin riesgo o riesgo despreciable con 6 docentes y el 27, 7% con 5 docentes riesgo bajo los docentes manifiestan que la tarea que realizan no exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que pueda provenir de diversas fuentes, El 11.1% se encuentra en el nivel medio son 2 docentes que sienten este moderadamente que la información que maneja es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, el 22.2% que se encuentra en el riesgo alto unos 4 docentes y el 5.7% en el nivel muy alto un docente, los rango alto y muy alto de riesgo perciben que las labores de docente a desarrollar requieren de gran exigencia y demanda de carga mental.

Gráfico 24. Dimensión Demanda Laboral

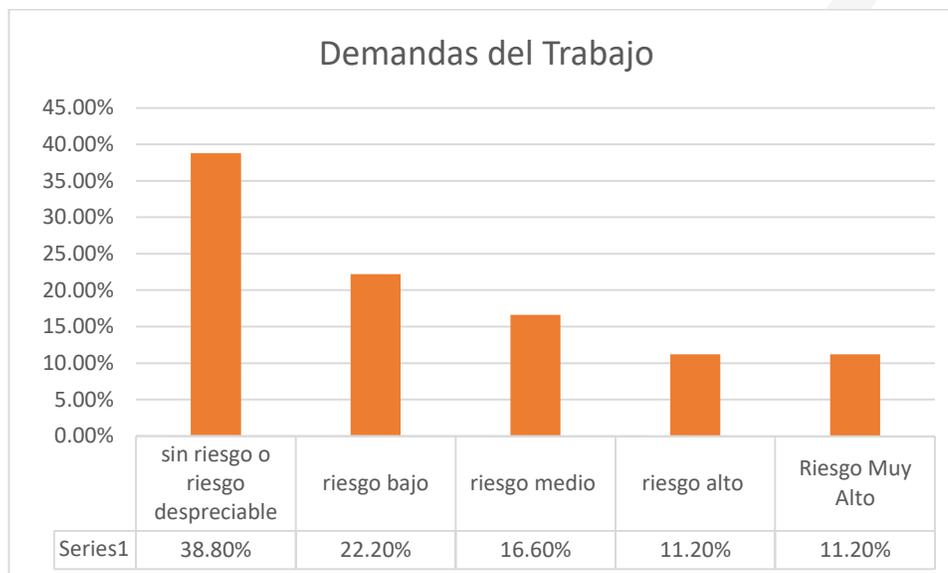
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

En la jornada de trabajo el 38.8% 7 docentes y el 22.2% 4 docentes del personal consideran que las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y horario de la jornada, así como los períodos dedicados a pausas y descanso son adecuados y no se sienten afectados por esto, por lo que se sitúan en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y bajo. Un 16.6% riesgo medio son 3 docentes perciben cierta afectación por la jornada, en el riesgo alto 11.2 % 2 docentes y un 11.25% 2 docentes están en el nivel muy alto, consideran que deben trabajar en jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o trabajar en días previstos para el descanso.

Gráfico 25. Dimensión jornada de trabajo

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Las demandas del trabajo relativas a los diferentes tipos de exigencias en la labor docente son fuente de riesgo Psicosocial Intra-laboral porque un 11.2% de los docentes se ubican en el nivel alto y un 11.2% de los docentes están en el nivel muy alto. Un 16.6% de los docentes se sitúan en el nivel medio sienten en cierta medida que las demandas concernientes al trabajo si les está representando un factor de riesgo. El 38.8% ubicados en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable son 7 docentes y el 22.2% de los docentes se encuentran en el riesgo bajo, no perciben que estas exigencias les está generando afectación física y/o emocional.

Gráfico 26 Dimensión Demandas del Trabajo

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

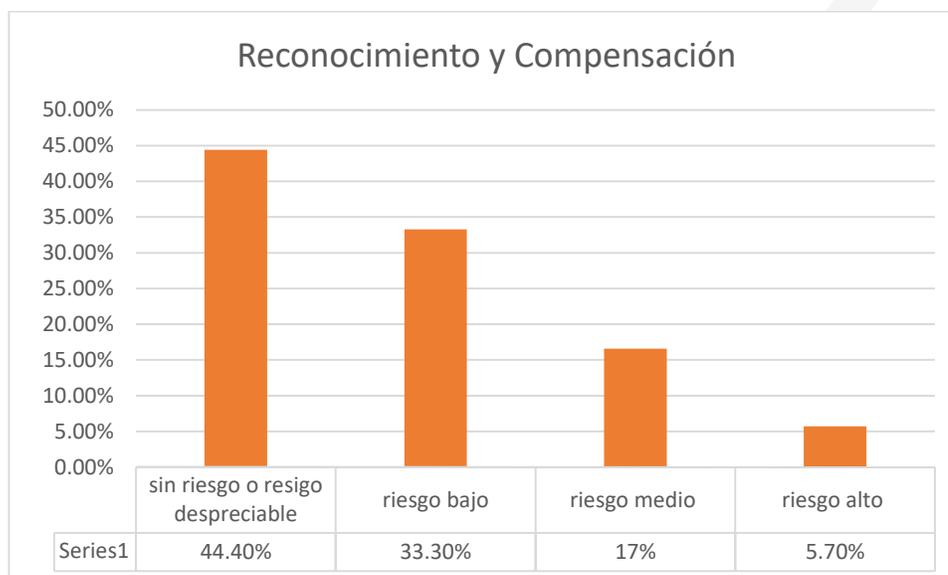
Los docentes sienten sentimientos de orgullo y estabilidad laboral por pertenecer a la institución y sentimientos de autorrealización al realizar su trabajo, con el 66.60% es decir 12 de ellos en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y el 27.70% son 5 docentes el nivel bajo de riesgo. Para el 5.70% un docente situado en el nivel alto el sentimiento de orgullo es deficiente, no perciben estabilidad laboral o están poco identificados con la labor que realizan.

Gráfico 27 Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



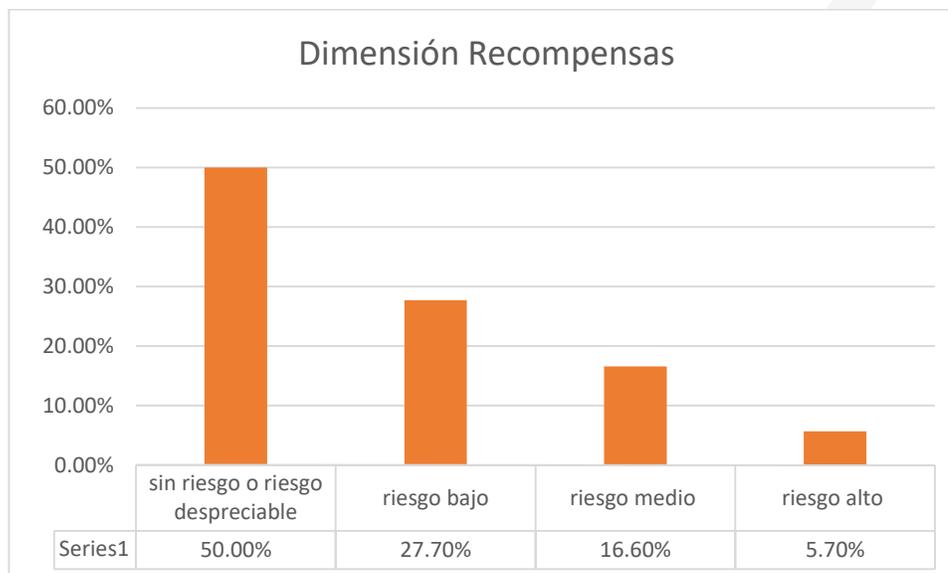
Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

El 44.4% de los docentes alrededor de 8 docentes se encuentran en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y un 33.3% en el nivel bajo son 6 docentes, considerando que la empresa les ofrece retribuciones correspondientes a reconocimiento, remuneración, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo; el 16.6% son 3 docentes que se están en el nivel medio sienten que tales reconocimientos no corresponden a sus esfuerzos y logros. Además, para un 5.7% un docente situado en el rango alto, la institución carece de programas o actividades de reconocimiento.

Gráfico 28 Dimensión: Reconocimiento y compensación

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

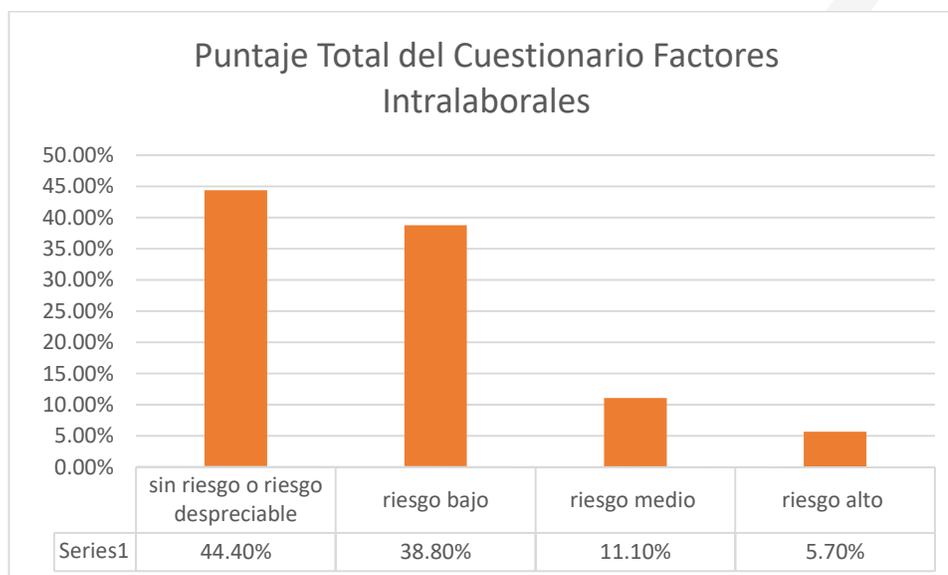
En relación a las recompensas el 50 % de los docentes son 9 y 27.7% 5 docentes se encuentran en el nivel sin riesgo o riesgo despreciable y bajo respectivamente, ellos consideran que las retribuciones económicas, de bienestar, y de desarrollo que la organización les otorga en contraprestación a su contribución en el trabajo corresponden a sus esfuerzos laborales. Un 16.6% alrededor de 3 docentes en el rango medio y un docente que representan el 5.7% rango alto sienten en cierta medida que la empresa descuida el reconocimiento a los docentes y no considera su desempeño para obtener oportunidades de desarrollo.

Gráfico 29 Dimensión: Recompensas

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

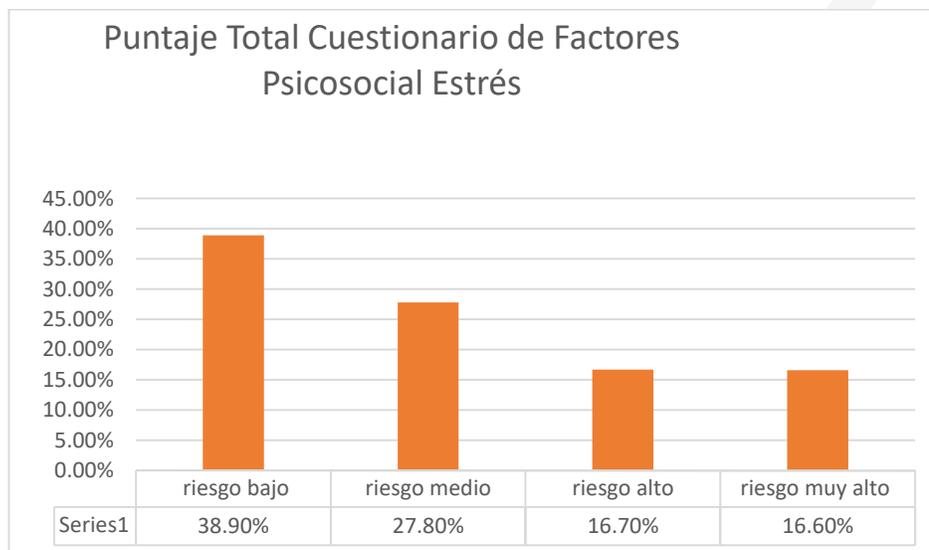
Los puntajes totales respecto a los riesgos intralaborales de los docentes en Centro Educativo Americano Royef de la ciudad de Sincelejo Sucre, se relacionan a continuación:

Gráfico 30 Puntaje total del cuestionario factores psicosociales Intralaborales



Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

Respecto al puntaje total de factores psicosociales asociados al estrés en los docentes del Centro Educativo, se relacionan los resultados a continuación:

Gráfico 31 Puntaje Total Cuestionario Factores Psicosociales Estrés

Fuente: Elaboración Propia (Año 2018)

4.1 Análisis de Resultados

Según los resultados obtenidos en el presente diagnóstico se evidencia que los docentes del Centro Educativo Americano Royef, cuentan con algunas dimensiones como factores protectores y otras dimensiones como factores de riesgo.

En la Dimensión Retroalimentación del desempeño con un 11.2% de los docentes encuestados presentan factor de riesgo alto porque la información suministrada por su jefe inmediato sobre la manera en que realizan su trabajo o presentan los resultados del mismo, es inadecuada, inoportuna e inútil para el desarrollo o mejoramiento de su labor; esta concepción de los docentes posiblemente causa sentimientos de incertidumbre y malestar en ellos, por desconocer detalles sobre la satisfacción o insatisfacción que tenga su jefe inmediato sobre su trabajo docente, como consecuencia se desencadenan sensaciones de angustia, ansiedad e inseguridad, porque es claro que para un óptimo desempeño laboral se debe informar periódicamente al docente si está

cumpliendo con los procedimientos y formas de hacer su trabajo y si se está o no cumpliendo con los resultados, pues esto genera confianza y oportunidades de mejora en el trabajo.

En la Dimensión Claridad del Rol se observa que el 11.15% de los docentes presenta riesgo alto al no existir una claridad en el rol es decir se define rol como la función que asumen los docentes de llevar el aprendizaje y la educación a sus estudiantes. Un rol que conlleva mucha responsabilidad, y que es muy importante en todo ámbito social. El docente tiene el rol o función de educar a otras personas, transmitir valores positivos, importante destacar que se debe reforzar esta claridad del rol en el centro educativo con capacitación y reinducción.

En la Dimensión Capacitación se observa que el 38.8% de los docentes están en riesgo alto y el 16.6% en riesgo muy alto indicando que la capacitación es limitada, mostrando así que este proceso es limitado, inexistente o no responde a las necesidades de los docentes sabiendo lo importante que es en el mejoramiento de los estándares educativos.

De otro lado en la Dimensión Participación y Manejo del Riesgo existe factor de riesgo alto con 5.55% y riesgo muy alto con un 5.55% describiendo que estos docentes perciben que no tienen la suficiente información, clara y oportuna para poder hacer mejor su labor. ES también uno de los factores protectores con un 88.9 % que tienen los docentes, sienten que la empresa tiene elementos organizacionales que pretenden incrementar la capacidad de adaptación de los docentes a las diferentes transformaciones que se presentan en el ambiente laboral. Significa que la organización brinda información clara, suficiente y oportuna a los trabajadores sobre los cambios que se harán, y así mismo permite la participación de ellos en dichos cambios. Sin embargo es un factor protector para el 88.9% de los docentes por la posibilidad para aplicar, aprender y desarrollar habilidades y conocimientos, porque los participantes en el estudio conceptúan que ellos están calificados para realizar el trabajo que se les ha asignado, estas concepciones ayudan a aumentar la satisfacción por lo que se hace

en el ambiente laboral y disminuye los sentimientos de incertidumbre y confusión en el trabajo, generando bienestar, gusto y confianza en el docente.

En la Dimensión Control Sobre El Trabajo existe factor de riesgo alto con 5.7% de los docentes que sienten que no se da la oportunidad para tener mayor iniciativa, autonomía y desarrollo de sus conocimientos. consideran que tienen un adecuado margen de decisión sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. También es un factor protector en 94.3% de los docentes se sienten a gusto con la autonomía y la decisión que tienen sobre su trabajo, ayudando a que cada quien tenga un buen desempeño laboral y cumpla con responsabilidades individuales establecidas, evitando conflictos de rol en su ambiente laboral.

En la Dimensión Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico un 5.6% de los docentes presenta riesgo alto traduciéndose en esfuerzo físico, fatiga además de cansancio físico producto de su labor diaria. Sin embargo, para el 94.4% de los docentes es un factor protector dentro del estudio manifiestan que los niveles de ruido, iluminación, temperatura y ventilación son adecuados y cómodos para trabajar, facilitando así el desarrollo de sus funciones y un bienestar mientras están trabajando.

Por otro lado, en la Dimensión Demandas Emocionales el 27.9% de los docentes están en riesgo alto, quiere decir existe exposición de sentimientos o emociones mostrados en trato negativo a otros docentes así mismo también a usuarios o público en general.

En las Demandas Cuantitativas existe el 27.7% en riesgo alto y 11.1% en riesgo muy alto manifestándose en que los docentes deben trabajar a un ritmo acelerado, limitado en pausas activas de descanso y además trabajo adicional es decir el tiempo que disponen para ejecutar su trabajo es insuficiente para atender el alto volumen de tareas asignadas y por lo tanto requieren trabajar a un ritmo rápido y bajo presión, limitar el número y reducir la duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. Esta situación al presentarse con frecuencia puede llegar a generar un aumento en los niveles de estrés de los docentes, por generar

resultados y cumplir con sus funciones olvidan y descuidan sus espacios de descanso, de recreación y de distensión; además se podría también inferir que los trabajadores estarían descuidando sus adecuados hábitos alimenticios, sus estilos de vida saludable y el tener una adecuada relación con su familia, pues la mayor parte del día se la dedican al trabajo

En la Dimensión Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extra laboral el 33% de los docentes se encuentran en riesgo alto y el 22.4% en riesgo muy alto quiere decir que los docentes consideran que las exigencias de la labor en el Centro Educativo afectan su vida familiar y el entorno cercano de amigos complementado se puede evidenciar que las exigencias de tiempo y esfuerzo que se le hacen a los docentes están afectando negativamente su vida personal y familiar, de tal forma que pueden estar teniendo disfunciones en la dinámica en su hogar y fallas en la comunicación con su familia, además que probablemente haya perdida de la autoridad con los hijos o problemas en la relación de pareja debido a la influencia de forma negativa que tiene su trabajo en su entorno familiar.

En la Dimensión Demanda de Carga Mental el 22.2% que se encuentra en el riesgo alto y el riesgo 5.7% en el nivel Muy Alto perciben que las labores de docente a desarrollar requieren de gran exigencia y demanda de carga mental. La tarea de los docentes del trabajo de investigación requiere un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. También la información que reciben los docentes es excesiva, compleja o extremadamente detallada para realizar su labor y debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo, lo cual puede genera fatiga mental y cansancio físico durante su jornada laboral, que puede desencadenarse en incapacidades médicas y el posterior ausentismo en su trabajo.

En la Dimensión Jornada Laboral existe en los docentes el riesgo alto 11.2 %y un 11.25% en el nivel muy alto, consideran que deben trabajar en jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o trabajar en días previstos para el descanso. los participantes perciben que sus jornadas de trabajo son prolongadas y que no existen

pausas claramente establecidas y que deben dedicar tiempo o días de su descanso a realizar actividades de su trabajo, esta situación puede llegar a incrementar sus niveles de tensión al no tener el tiempo adecuado para tomar descanso y pausas en su jornada laboral, provocando apariciones espasmos musculares, dolores de cabeza, malestares estomacales, problemas con el sueño y el apetito. De Otro lado es un factor protector en los docentes al estar representado en un 77.5% lo perciben como buen a optima y adecuada

De otra parte, en la Dimensión Demandas del Trabajo, estas demandas del trabajo relativas a los diferentes tipos de exigencias en la labor docente son fuente de riesgo Psicosocial Intra-laboral porque un 11.2% se ubica en el nivel alto y un 11.2% en el nivel muy alto.

Así mismo en la Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza Para el 5.70% de los docentes situado en el nivel alto el sentimiento de orgullo es deficiente, no perciben estabilidad laboral o están poco identificados con la labor que realizan.

Según la Dimensión Reconocimiento y compensación un 5.7% de los docentes situados en el rango Alto, manifiestan que la institución carece de programas o actividades de reconocimiento.

De acuerdo a la Dimensión Recompensas un 5.7% rango alto sienten en cierta medida que la empresa descuida el reconocimiento a los docentes y no considera su desempeño para obtener oportunidades de desarrollo.

CAPITULO V. Propuesta De Solución Al Problema

5.1 Denominación De La Propuesta

La propuesta se denomina Programa De Gestión De Riesgos Psicosociales en el Centro Educativo Americano Royef.

5.2 Descripción

Esta propuesta consiste en el diseño de un programa de gestión de riesgos psicosociales que le permitirá al Centro Educativo orientar su programa de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación, la cual determinó que hay ciertos factores en los cuales se debe intervenir lo más pronto posible y evitar enfermedades graves de trabajo.

5.3 Fundamentación

Los factores psicosociales definido como las características o entornos que intervienen en los ambientes laborales que pueden afectar la salud de los trabajadores sean docentes o cualquier otro que estén expuestas a ellos, por medio de mecanismos psicológicos o físicos. El origen de esta exposición es la organización del trabajo y el estrés es el efecto o patología que se puede generar, de igual manera forman parte de los llamados riesgos emergentes, paralelos a los riesgos tradicionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), y al igual que estos dos, tienen su origen en unas condiciones de trabajo deficientes o malas.

Al mejorarse las condiciones laborales a través de la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial, a través estrategias de seguimiento en la aparición de patologías asociadas al estrés laboral, optimizando la cultura laboral, el

estilo de dirección, los ambientes de trabajo, las relaciones interpersonales y el clima laboral entre otros, logran aumentar la competitividad de los trabajadores.

Por medio de la propuesta se busca evitar los siguientes efectos de los factores de riesgo psicosociales:

- Aumento en los índices de ausentismo asociado a enfermedades o síntomas relacionados con el estrés.
- Relaciones laborales insatisfactorias.
- Aumento en los índices de rotación de personal.
- Aumento de los accidentes de trabajo.
- Disminución en los niveles de responsabilidad y de autonomía demostrados por los colaboradores.
- Disminución de los niveles de satisfacción laboral.
- Disminución de la productividad.
- Aumento de los conflictos interpersonales en los grupos de trabajo y con los jefes.
- Deterioro en la comunicación laboral.

5.4 Objetivos

5.4.1 Objetivo general

Diseñar el “PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES” para la prevención de los factores de riesgos psicosociales y de estrés que se presenten en el desarrollo laboral de los docentes del Centro Educativo Americano Royef el cual permita el mejoramiento de la productividad y competitividad de los estos.

5.4.2 Objetivos específicos

- Realizar psico-educación en la problemática de riesgos psicosociales y de estrés en los docentes del Centro Educativo Americano Royef para su prevención.
- Desarrollar acciones de intervención para los factores de riesgo psicosociales y de estrés, apoyado en recursos de la empresa y de la ARL.
- Establecer estrategias de intervención en el trabajo para los factores psicosociales y sus efectos, que contemplen la promoción de la salud y prevención de las enfermedades en la población docente.
- Realizar evaluación y seguimiento continuo a las medidas de intervención, a los efectos de las actividades de control de los factores psicosociales y al funcionamiento del programa en el Centro Educativo Americano Royef.

5.5 Beneficiarios

Los beneficiarios son los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes. El apoyo de la propuesta viene de la parte Administrativa en cabeza de la directora.

Coordinación del Sistema de Seguridad en el Trabajo y Líder de Talento Humano: se encargarán de gestionar el proceso de identificación y evaluación de los factores psicosociales de los trabajadores de la empresa, así como los efectos de los mismos sobre la salud, la productividad y el trabajo. Para esto, deberá tener conocimientos básicos en salud ocupacional y haber asistido a capacitaciones de entrenamiento específico sobre los requisitos, procedimientos y definiciones previamente establecidas. Adicionalmente, deberá direccionar las evaluaciones realizadas por los expertos, tramitar la ejecución de las intervenciones a nivel de los

individuos, coordinar las actividades educativas, formativas y ejecutar el seguimiento anual correspondiente.

Líder SST: Un experto, psicólogo con postgrado en salud ocupacional y con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional, será el encargado de aplicar, evaluar y analizar la información referente a las características de personalidad de los trabajadores, los estilos de afrontamiento, los factores psicosociales intralaborales; mediante la implementación de metodologías investigativas y la interpretación de instrumentos psicométricos. Así mismo, deberá realizar el análisis epidemiológico de la información recolectada, para identificar los factores de riesgo y de protección, priorizar las necesidades de intervención y planear las estrategias a implementar.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional, de acuerdo a la Resolución 2013 de 1986, debe proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional en la compañía.

El Docente, como sujeto activo en todo el proceso de investigación, deberá entregar por escrito su consentimiento para hacer parte de la población de estudio, ofrecer información completa y verás sobre los factores evaluados, asistir a los procesos de socialización de los resultados obtenidos y participar de las estrategias de intervención diseñadas para el fortalecimiento de actitudes, hábitos y destrezas, en su desempeño laboral

La coordinación de la propuesta recae en el Líder de SST Y Líder de Talento Humano.

El seguimiento de la propuesta es responsabilidad de Líder de SST Y Líder de Talento Humano.

5.6. Productos

Los productos del programa serán los siguientes:

Plan de Capacitación

Es indispensable implementar actividades de capacitación que tenga por objeto la promoción de la salud y la prevención de estrés. El proceso educativo se inicia desde el momento del ingreso del docente, en su etapa de inducción, y es permanente mientras subsista la exposición al factor de riesgo además actividad se debe reforzar con charlas sobre liderazgo, sistemas de información, empoderamiento, claridad del rol y acoso laboral, con el apoyo del SENA y la caja de compensación familiar de Sucre COMFASUCRE.

Plan de Bienestar

Actividades de Bienestar Social e Incentivos, apuntan a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los docentes de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y de la calidad de vida de los docentes y su grupo familiar, que permita ser un factor protector para la prevención de riesgo psicosocial. Entre las actividades del plan de bienestar que aporten al fortalecimiento de factores psicosociales protectores, las cuales son:

- Programa de Recreación:

Ofrecer a los docentes y su grupo familiar autorizado espacios adecuados en los cuales puedan realizar actividades de aprovechamiento del tiempo libre fortaleciendo la

integración, y los valores personales y organizacionales, permitiéndoles mantener altos niveles de motivación y compromiso institucional y mejoramiento en calidad de vida.

- **Actividad recreativa caminata ecológica;** Consiste en permitir el contacto medio ambiental con la naturaleza y lo que ella nos ofrece, creando conciencia de su cuidado y el rol fundamental del ser humano en su interacción con ella, se planean visitas a sitios turísticos de Sucre por ejemplos el mar de Tolu y Coveñas así mismo como El sitio Roca Madre en la vía Municipio de San Onofre los cuales por su fauna, flora y paisaje en general son atractivos y de interés para ser visitados.

5.7. Localización

La ubicación geográfica de la propuesta es en Sincelejo – Sucre en las instalaciones del Centro Educativo Americano Royef Barrio Mochila.

5.8. Cronograma

Está en el anexo 5 cronograma página 142.

5.9. Recursos

Los recursos son de la disponibilidad propia del Centro Educativo quien provee la logística de organización de cada actividad con el apoyo de los recursos de la ARL. Entre los recursos están el computador, video beam, papel, sillas, tablero, refrigerio personal capacitado en el tema de riesgo psicosocial.

Conclusiones

- Se puede decir en base a los resultados hallados concluir que existen factores de riesgo relevantes que pueden estar causando efectos negativos en el ámbito psicosocial de los docentes, así como también se puede decir que existen factores protectores que cabe la pena resaltar, el 44.4% y el 38.8% de los docentes se ubican en los niveles Sin Riesgo y Bajo, mostrando que los factores intralaborales no son fuente de riesgo psicosocial, debido a que consideran que las características de su trabajo y de su organización no influyen negativamente en su salud y bienestar; el 11.10% de los docentes tienen una concepción media sobre estos factores viendo de cierta forma afectada su salud por ellos y el 5.70% ubicados en el rango Alto, muestran que el trabajo y su organización están influyendo negativamente en su bienestar.
- Respecto al análisis de los niveles de stress en el estudio se encontró que el 16.7% de los docentes se encuentran ubicados en el nivel alto y el 16.6% en el nivel Muy Alto, mostrando que la cantidad de síntomas y la frecuencia de presentación están indicando una respuesta severa al estrés a nivel fisiológico, de comportamiento social, laboral, intelectual y psico- emocional. Un 27.80% de los docentes está en el rango Medio y ha empezado a sentir afectaciones en uno o varios de estos niveles y significativamente el 38.90% de los docentes están en los niveles Bajo respectivamente, manejando los momentos de presión por lo que no presentan respuestas severas al estrés.
- Existen factores protectores en el stress que se ilustrados en los niveles bajos de estrés que presenta la minoría de los docentes de la organización, porque tan solo el 33.3% de los docentes reportan niveles de estrés Alto, y la mayoría con un 66.7% expresan sentirse bien, cómodos, satisfechos y con un estado de salud óptimo para seguir desempeñando sus funciones laborales a la fecha.

- En el Perfil sociodemográfico de los docentes, se evidencia que el 94.4% son mujeres y el 5.6% son hombres. La mayor parte de la población participante de trabajadores de la institución está en Unión Libre con un 44.4% , seguido de las personas solteras con un 39% y los casados con un 16.6%. El nivel de escolaridad en los docentes muestra que un 50% tienen formación universitaria completa, un 11.10% son de formación profesional incompleta, un 38.90% de los docentes es técnico o tecnólogo. El 55.5% de los docentes viven en estrato cuatro, el 34% en el estrato uno(1) ,el 11.1% de los docentes bien en estrato dos(2) y 33.4% en estrato tres(3). El 50% de los docentes viven en Arriendo, el 27.70% vive en casa propia y el 22.3% viven en casa de tipo familiar.
- En las condiciones laborales, el 61.10% de los docentes hasta un año(1) trabajando para el Centro Educativo, el 11.10% tienen tres(3) años de servicio, 11.10% de los docentes tiene cuatro(4) años, 11.10% seis(6) años y siete(7) años de servicios. Los contratos que aplican son temporal a menos de un año(1) con el 16.66%, tiempo indefinido el 22.20% de los docentes y el 61.14% está por prestación de servicios. En cuanto al trabajo en horas diarias, el 72.20% de los docentes lo hace por seis(6) horas diarias, el 22.20% por siete(7) horas, y el 5.6% por 8 horas.

Recomendaciones

- El líder en SST del Centro Educativo Americano Royef se le sugiere tener en cuenta los resultados del trabajo de investigación en aras de hacer cambios que favorezcan la salud ocupacional de los docentes, determinar el origen de enfermedades laborales presumiblemente derivadas del estrés y realizar un análisis psicosocial para procesos de reubicación laboral según el caso.
- Es necesario e importante hacer actividades de capacitación que ayuden a los docentes sobre el manejo eficiente del tiempo y la organización de tareas que les permita reducir el tiempo extra de trabajo, mejorar el tiempo de descanso y así favorecer y maximizar los espacios o momentos de interacción con su familia y su núcleo cercano de amigos.
- Debe diseñarse y aplicarse un Programa de Gestión Psicosocial que permita la constante recolección, análisis, interpretación y divulgación de datos específicos de los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes con el fin de detectar cambios de tendencia o distribución, y utilizar estos datos para mejorar la planificación, ejecución y evaluación de la docencia, y crear medidas de control, promoción intervención oportunas más bien preventivas.
- Sería importante que la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana utilizada en este trabajo investigativo sea aplicada no solo a los docentes sino también al personal del área administrativa, porque esta población es vulnerable a riesgos psicosociales intralaborales y al estrés.

Bibliografía

Barry, H., Kantowitz, D y Elmes. G (2001). Psicología experimental: cómo entender las investigaciones psicológicas. Editorial, Cengage Learning. P. 596

Díaz Bambula, F., & Gómez Barrios, I. C. (2015). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), pp.113-131.

Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1) (pp. 80-84)

Extremera, N., Rey L. y Pena, M. (2010) La Docencia Perjudica Seriamente La Salud; Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, No. 100 - 43-54 Málaga - Madrid.

Hurtado de Barrera, J.(2008). El proyecto de Investigación. Sexta edición. Ediciones Quirón-Sypal.Caracas.

Martín, F., & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: NTP 443 INSHT.

Mars Llopis, V. (2002). Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del trabajo (INSHT).Recuperado de

http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml

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

Ministerio de la Protección Social, Decreto 1832(1994). Se adopta la tabla de enfermedades laborales en Colombia. Recuperado de http://calidad.unad.edu.co/documentos/sgc/normograma/DECRETOS/DECRETO_1832_1994.pdf

Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 del 2008. Factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del Trabajo de Colombia (2013); Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2010). La evaluación de riesgos psicosociales. Barcelona: Blanca Impresores S.L.

OIT – OMS (1984), Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*. Informe del comité mixto OIT.OMS, Sobre la Medicina del trabajo. Recuperado de http://www.ergonomia.cl/eee/Biblioteca/Entradas/2010/7/7_OIT_OMS_Factores_psicosociales_en_el_Trabajo_files/FPS-OIT-OMS.pdf

Salazar. C, (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *Revista CES Salud Pública* 2011; 2(1): pp. 85-90.

Selye, H. (1927), Síndrome de Adaptación General GAS, Estrés Ambiental, recuperado de <http://www.ub.edu/dppss/psicamb/uni4/4821.htm>

Ministerio de Educación de Colombia (2010).

Aldrete, M.G., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. *Revista de investigación y salud*, (pp. 1-10). Recuperado de :<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/142/14200103.pdf>

Barrón, M.C. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles educativos*, XXI (125) (pp. 76-87). Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/132/132119800-06.pdf>

Blanch, J.M. (2008). Proyecto KOFARIPS: El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo dictadas por el capitalismo académico en universidades y por el capitalismo sanitario en hospitales. Una investigación internacional. Recuperado de: <http://psicologiasocial.uab.es/kofarips-/es/project/es/2008/03/27>

Colombia, C. d. (2012). Ley 1562. "Por la cual se modifica el sistema de laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Fernández, C., Batista, P., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México D.F.: Mc Graw Gill.

OIT. (2010). Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la Subregión Andina. *SafeWork*, pp. 1-116.

Peiró, J.M. y Bravo, F. (1999). Factores Psicosociales en la prevención de riesgos laborales, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, pp. 36-48.

Schaufeli, W. (2005): Burnout en profesores: una perspectiva social del interca
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21, pp. 15-36

Tamayo, Leticia y Peñaloza Laura (2006) La Formación docente; una necesidad para
la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza turística. Red de
Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal).

Velásquez, O.H. y Bedoya, E.J. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo
psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de
horas cátedra en la ciudad de Medellín. Uni-pluri/versidad, 10 (2) (pp. 1-14).
Recuperado 05/01/2012 de:
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/viewFile/7908/742>

Vieco, German y Abello Raimundo (2014). Factores Psicosociales de Origen Laboral,
Estrés y Morbilidad en el Mundo, Psicología desde el Caribe Universidad del Norte
Vol. 31 pp. 354-385

Villalobos Fajardo, G. (2005). Diseño de un sistema de Vigilancia epidemiológica de
los factores psicosociales en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado
científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Ciencia y Trabajo(14), pp. 197-201.
Recuperado el 12 de Abril de 2018, de
http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS_SSA/VIGILANCIA_EPIDEMIOLOGICA_DE_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALES.PDF

Zavala, G. y Núñez, R. (2010). Salud Ocupacional Principios Generales. Revista de la
Facultad de Ciencias Médicas, 7 (1), pp. 9 – 23

UNMECIT

ANEXOS

ANEXO 1 Cuestionario Forma B Riesgo Intralaboral

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

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

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo:

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					

34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones					

47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					

67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

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

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

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

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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

UNME

ANEXO 2. Ficha De Datos Generales

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

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

1. Nombre completo

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca No sé
2	5	
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____ horas al día

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

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

ANEXO 3. Cuestionario Para La Evaluación Del Estrés
Cuestionario Para La Evaluación Del Estrés – Tercera Versión

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

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

ANEXO 4 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – ESTRÉS LABORAL

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro Educativo Americano Royef y medición del estrés.

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 002646/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación si ello implique ningún tipo de sanción.

Metodología Empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficios Para Usted Y Para La Sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales que están presentes en el Centro Educativo Americano Royef , con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas Que Tendrá Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total de Carlos Albertc Santos y UMECIT que efectuara este estudio y con fines únicamente seguridad y salud en el trabajo y académicos para optar el título de Magister en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo _____ Identificado
Con C.C. _____

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio _____ No, deseo participar
en el estudio _____

Firma del Docente

Fecha: DD. ____ MM. ____ AA.

ANEXO 5 Cronograma

MES	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO	RESPONSABLE	LUGAR
JULIO	Explicación en Inducción de la exposición al Peligro Psicosocial	1 DIA A LA SEMANA	Lider de Talento Humano / Lider SST/Líder de Proceso	Instalaciones Centro Educativo
JULIO	Reinducción al personal	1 SEMANA	Lider de Talento Humano / Lider SST/Líder de Proceso	Instalaciones Centro Educativo
AGOSTO	Conformación y Reuniones de comité de convivencia	1 DIA AL MES	Líder de TH, Comité de Convivencia	Instalaciones Centro Educativo
AGOSTO	Incentivos y Reconocimientos	1 DIA POR SEMANA	Líder de Talento Humano/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
SEPTIEMBRE	Implementación de Buzón de QSF	1 DIA POR SEMANA	Líder de Talento Humano/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
SEPTIEMBRE	Realización de pausas activas	DIA POR MEDIO	ARL	Instalaciones Centro Educativo

SEPTIEMBRE	Evaluación del riesgo psicosocial con aplicación de baterías psicosociales	1 DIA	ARL / Líder de TH/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
OCTUBRE	Divulgación de los resultados del informe de la aplicación de la batería psicosocial	1 DIA	ARL / Líder de TH/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
OCTUBRE	Capacitación de Acoso laboral liderazgo y trabajo en equipo	1 DIA	ARL / Líder de TH/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
OCTUBRE	Capacitación de sistemas de información y empoderamiento	1 DIA	ARL / Líder de TH/Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
NOVIEMBRE	Divulgación de la matriz de Peligros enfocada en Riesgo psicosocial	1 DIA	Líder SST	Instalaciones Centro Educativo
TODOS LOS MESES	Celebración de fechas especiales	1 DIA AL MES	Líder de Talento Humano	Instalaciones Centro Educativo
DICIEMBRE	Caminata Ecológica	1 DIA AL MES	Líder de Talento Humano/Líder SST	Playa Paradores turístico

FUENTE : Elaboración Propia(Año 2018)

UNMECIT