

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN DE LA CIUDAD DE
MEDELLIN**

HUGO ARMANDO GUISAO USUGA ID 000460303

ORLEY ANTONIO CARO MAYA ID 000451343

DIANA CAROLINA BEDOYA PUERTA ID 000453238

PROYECTO DE GRADO

ASESOR

HÉCTOR IVÁN DUQUE HERRERA

ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL

FACULTAD VIRTUAL Y A DISTANCIA

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

BELLO (ANTIOQUIA)

2019

TABLA DE CONTENIDO

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN DE LA CIUDAD DE MEDELLIN	7
INTRODUCCION	9
RESUMEN	11
PALABRAS CLAVES	11
ABSTRACT.....	12
KEY WORDS.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
OBJETIVOS	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos.....	16
PREGUNTA PRINCIPAL DE INVESTIGACIÓN	17
Preguntas secundarias de la investigación	17
JUSTIFICACION	18
MARCO TEORICO.....	19
METODOLOGÍA.....	38
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	41
HALLAZGOS.....	42
RESULTADO.....	44
CONCLUSIONES	2
RECOMENDACIONES.....	4
Recomendaciones para el riesgo principal PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS):	4
Recomendaciones para los riesgos secundarios	5
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS).....	5
CARGA DE TRABAJO (CT)	6
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	6
BIBLIOGRAFÍA	7
ANEXOS	11

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción Sociodemográfica.....	44
Tabla 2: Perfil valorativo	45
Tabla 3: Variables de estudio vs Ítems de la encuesta.....	46
Tabla 4: Resultado variable TT.....	47
Tabla 5: Trabajo en sábados (Ítem 1).....	47
Tabla 6: Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	47
Tabla 7: Tiempo de descanso semanal (Ítem 5).....	47
Tabla 8: Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)	47
Tabla 9: Resultado variable AU.....	2
Tabla 10: Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	2
Tabla 11: Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7).....	2
Tabla 12: Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8).....	2
Tabla 13: Determinación del ritmo (Ítem 9)	2
Tabla 14: Actividades y tareas (Ítem 10 a)	2
Tabla 15: Distribución de tareas (Ítem 10 b)	2
Tabla 16: Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c).....	2
Tabla 17: Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d).....	2
Tabla 18: Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	2
Tabla 19: Calidad del trabajo (Ítem 10 f).....	2
Tabla 20: Resolución de incidencias (Ítem 10 g).....	2
Tabla 21: Distribución turnos (ítem 10h).....	2
Tabla 22: Resultado variable CT	2
Tabla 23: Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	3
Tabla 24: Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).....	3
Tabla 25: Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25).....	3
Tabla 26: Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	3
Tabla 27: Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo	3
Tabla 28: Atención múltiples tareas (Ítem 27).....	3
Tabla 29: Interrupciones en la tarea (Ítem 30).....	3
Tabla 30: Efecto de las interrupciones (Ítem 31).....	3
Tabla 31: Previsibilidad de las tareas (Ítem 32).....	3
Tabla 32: Cantidad de trabajo (Ítem 26)	3
Tabla 33: Dificultad del trabajo (Ítem 28)	3

Tabla 34: Necesidad de ayuda (Ítem 29)	2
Tabla 35: Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).....	2
Tabla 36: Resultado variable DP	2
Tabla 37: Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a).....	2
Tabla 38: Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	2
Tabla 39: Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	2
Tabla 40: Requerimientos de memorización (Ítem 33 d).....	2
Tabla 41: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e).....	2
Tabla 42: Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f).....	2
Tabla 43: Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	2
Tabla 44: Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	2
Tabla 45: Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	2
Tabla 46: Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	2
Tabla 47: Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).....	2
Tabla 48: Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)	2
Tabla 49: Resultado variable VC.....	2
Tabla 50: Trabajo rutinario (Ítem 37)	2
Tabla 51: Sentido del trabajo (Ítem 38)	2
Tabla 52: Contribución del trabajo (Ítem 39)	2
Tabla 53: Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a).....	2
Tabla 54: Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b).....	2
Tabla 55: Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)	2
Tabla 56: Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d).....	2
Tabla 57: Resultado variable PS	2
Tabla 58: Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	3
Tabla 59: Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	3
Tabla 60: Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c).....	3
Tabla 61: Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	3
Tabla 62: Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	3
Tabla 63: Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f).....	3
Tabla 64: Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g).....	3
Tabla 65: Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a).....	3
Tabla 66: Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b).....	3
Tabla 67: Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	3

Tabla 68: Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)	3
Tabla 69: Resultado variable ITC	2
Tabla 70: Información sobre la formación (Ítem 13 a)	2
Tabla 71: Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b).....	2
Tabla 72: Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c).....	2
Tabla 73: Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d).....	2
Tabla 74: Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).....	2
Tabla 75: Valoración de la formación (Ítem 42).....	2
Tabla 76: Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	2
Tabla 77: Satisfacción con el salario (Ítem 44).....	2
Tabla 78: Resultado variable DR.....	2
Tabla 79: Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	2
Tabla 80: Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b).....	2
Tabla 81: Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c).....	2
Tabla 82: Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d).....	2
Tabla 83: Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e).....	2
Tabla 84: Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)	2
Tabla 85: Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	2
Tabla 86: Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	2
Tabla 87: Conflictos morales (Ítem 15 c)	2
Tabla 88: Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	2
Tabla 89: Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e).....	2
Tabla 90: Resultado variable RAS.....	2
Tabla 91: 16 a ¿puedes contar con tus jefes?.....	2
Tabla 92: 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?.....	2
Tabla 93: 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	2
Tabla 94: 16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?.....	2
Tabla 95: Calidad de las relaciones (Ítem 17).....	2
Tabla 96: Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	2
Tabla 97: Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	2
Tabla 98: Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	2
Tabla 99: Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	2
Tabla 100: Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	2
Tabla 101: Exposición a discriminación (Ítem 20).....	2

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Resultado de las variables y riesgo	45
Ilustración 2: Formato de encuesta PFSICO 3.1	11
Ilustración 3 Formato entrada manual de los datos de la encuesta.	12

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN DE LA CIUDAD DE MEDELLIN

¿A cuál de las sub-líneas de investigación que ha identificado se articula este tema y por qué?

Con respecto al tema en este proyecto, por el tipo de población a intervenir y su alto grado de importancia en el desarrollo de las comunidades, se considera que la sub-línea de investigación con la que mejor se articula, es la que hace referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo en población de alto impacto e interés social, esta línea permite reconocer esos factores intra y extra laborales que afectan la salud mental de los docentes de secundaria de la institución Educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN de la ciudad de Medellín.

Por otro lado dado que la educación en Colombia es el pilar fundamental para la construcción de una mejor sociedad, en la que los valores, la ética y los principios, son el legado que los docentes dejan sembrados en cada uno de sus alumnos en las diferentes instituciones educativas (privadas o públicas) existentes en todo el territorio nacional, se hace necesario y de suma importancia fortalecer en ellos todos esos aspectos psicosociales.

¿Cuáles serían los aportes de conocimiento que haría este proyecto a la sociedad, al programa y a las instituciones o empresas?

En cuanto a los riesgos psicosociales en cualquiera de los sectores y de los diferentes campos de la industria, se han convertido en un tema de interés para las organizaciones que implementan un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Más allá del cumplimiento de los estándares normativos, se hace necesario intervenir en otros factores encaminados hacia el conocimiento del ser, sus emociones y sus frustraciones.

Así mismo se espera con este proyecto aportar aspectos encaminados al mejoramiento continuo de las buenas prácticas para la mitigación del riesgo psicosocial, la capacitación y comprensión entre la interrelación que existe entre el ser y el hacer, además los resultados podrían dar un panorama sobre los riesgos de los docentes, permitiendo desarrollar planes de intervención que pueden ser implementados con los docentes de educación secundaria de todas las instituciones educativas del país.

Además del aporte de la investigación al programa de administración en seguridad y salud en el trabajo, este proyecto será una herramienta de soporte académico y de consulta que le permitirá a otros estudiantes interesados en el tema, reconocer algunos de los factores que generan el aumento del riesgo psicosocial en la población docente, al mismo tiempo puede servir de instrumento para desarrollar nuevas estrategias de intervención, manejo y ser una herramienta de apoyo para darle continuidad a futuros proyectos investigación.

INTRODUCCION

La presente investigación busca demostrar a través de un análisis realizado a los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN de la ciudad de Medellín, los diferentes aspectos que valorados desde el riesgo psicosocial pueden estar afectando el desarrollo de sus actividades durante el tiempo de permanencia en la institución, buscando con ello encontrar respuestas a factores tanto internos como externos que impactan de forma directa en el comportamiento del profesorado.

Durante años la exposición a este tipo de riesgos de carácter psicosocial, a los que están expuestos los profesores en Colombia, han demostrado que el nivel de estrés al que se enfrentan diariamente por las múltiples características que demanda su profesión, pueden ocasionar trastornos en su comportamiento, los cuales si no son tratados desde la seguridad laboral, pueden ocasionar graves consecuencias en su entorno y su vida familiar.

Es así entonces como desde la seguridad y salud en el trabajo, no podemos ser ajenos a esta problemática de carácter social, dado que son una población de interés público y requieren de una investigación que permita abrir el panorama frente a las diferentes causas que puedan aportar al incremento de patologías que afectan no solo la mente, sino también el cuerpo.

De este modo, la organización de trabajo en el modelo educativo del país, les exige ritmos que son cada vez más pesados y abren la puerta a manifestaciones de carácter psicosocial por múltiples factores que repercuten en el cuerpo docente de bachillerato, dando paso a nuevos riesgos que deberán ser valorados y priorizados desde el campo de la salud ocupacional.

La gran apuesta consiste en transformar esas situaciones adversas que afectan la calidad de vida tanto laboral como personal de los docentes de esta institución educativa de la ciudad de Medellín, por la generación de oportunidades que permitan el mejoramiento desde la gestión administrativa, bienestar social y el talento humano.

El aporte profesional bajo el enfoque académico del presente proyecto, es consciente con la responsabilidad que se tiene en la búsqueda de alternativas y soluciones que aporten de manera significativa en el mejoramiento de aquellos aspectos negativos que se produzcan como resultado del análisis al estudio aplicado a la comunidad docente de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN de la ciudad de Medellín.

Es así, como el presente proyecto pretende en primer lugar, alertar a la comunidad educativa sobre la gravedad y las consecuencias para el desarrollo de sus actividades diarias y el traslado de las mismas a su ámbito personal, con el fin de generar acciones en pro de los docentes de la institución educativa. La creación de espacios que permitan el intercambio de ideas en la búsqueda de potenciar la salud mental, talleres de empoderamiento del lugar de trabajo y una información actualizada y precisa sobre los riesgos de origen psicosocial propios de su labor.

La educación en Colombia es compleja, ser docente y aplicar las técnicas en pedagogía no es fácil, sin embargo a pesar de la exposición permanente a la cual se enfrentan diariamente en las aulas de clase, el aumento considerable de enfermedades de origen psicosocial, sumado a la problemática social que vive el país, hacen de vital importancia aumentar este tipo de investigaciones que ayuden a entender estos factores desde su raíz, transformando los centros educativos en ambientes saludables y seguros para el desarrollo de su actividad laboral.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo reconocer los factores de riesgo psicosociales que afectan la estabilidad emocional de los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, con el fin de desarrollar estrategias que permitan disminuir los factores inseguros o medios inseguros para la comunidad educativa.

En el proceso de identificación de los riesgos psicosociales se utilizó como elemento de medición el cuestionario FPSICO 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, se analizó a partir de las nueve variables, tiempo de trabajo, autonomía, demanda psicosocial, variedad/contenido, participación / supervisión, interés por el trabajador / compensación, desempeño del rol, relaciones / apoyo social; el cuestionario fue anónimo para garantizar la confidencialidad de las respuestas, con el fin de que la información que se obtuviera fuese útil y veraz.

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, que permite organizar la información estadísticamente. El proceso se diseñó no experimental y con un alcance descriptivo, lo que nos permitió identificar los riesgos, describirlos y analizarlo desde una perspectiva más crítica y desde una visión más integral.

Por último en el proceso se logra establecer de las 9 variables medibles con la encuesta, que 4 de ellas son susceptibles para ser trabajadas, pero solo una es un factor de riesgo muy elevado para los docentes y requiere una intervención más prioritaria.

PALABRAS CLAVES

Síndrome de burnout, Riesgo psicosocial, Estrés, Docentes, Salud ocupacional.

ABSTRACT

The purpose of this work was to recognize the psychosocial risk factors that affect the emotional stability of the teachers of the IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, in order to develop strategies that reduce the unsafe factors or insecure means for the educational community.

In the process of identifying psychosocial risks, the FPSICO 3.1 questionnaire of the National Institute of Occupational Safety and Health of Spain was used as a measurement element, it was analyzed based on the nine variables, working time, autonomy, psychosocial demand, variety / content, participation / supervision, interest in the worker / compensation, role performance, relationships / social support; The questionnaire was anonymous to guarantee the confidentiality of the answers, so that the information obtained was useful and truthful.

The research was carried out under a quantitative approach, which allows to organize the information statistically. The process was designed non-experimental and with a descriptive scope, which allowed us to identify the risks, describe them and analyze them from a more critical perspective and from a more comprehensive perspective.

Finally, in the process it is possible to establish of the 9 measurable variables with the survey, that 4 of them are susceptible to work, but only one is a very high risk factor for teachers and requires a more priority intervention.

KEY WORDS

Burnout syndrome, Psychosocial Risk, Stress, Teachers, Occupational Health.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La docencia es considerada una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, son múltiples las problemáticas que aquejan a los docentes, dentro de las características esta la intensificación del trabajo, el exceso de responsabilidades y la conflictiva situación en las aulas de clase, en la actualidad hay temas y problemáticas sociales que han llegado a las aulas y traspasan en muchas ocasiones las barreras de la educación y el control del docente, las cuales se han convertido en amenazas y agresiones de parte de los alumnos hacia los docentes; generando con estas condiciones laborales un estrés y una carga emocional y psicológica debido a que afecta la estabilidad del docente y muchas de estas situaciones acarrea el traslado de los mismos a otros lugares para trabajar, alejándolos incluso de su familia y de su zona de confort.

De acuerdo con un informe presentado por el diario el tiempo, en *Colombia desde 1980 hasta julio de 2018, van asesinados en este país 1.088 docentes, y solo en lo que va corrido del año nueve muertos*, (EL TIEMPO, 2018) esta situación es un factor de riesgo no solo público, sino que también tiene una connotación psicológica lo que puede llevar al docente a una desmotivación laboral, disminución en el rendimiento y por ende un estrés que puede acarrear otras afectaciones físicas y esto aumentar el ausentismo laboral por enfermedades generales.

Con base, en las teorías sobre la relación que existe entre la mente y el cuerpo, debido a que no se puede vivir física y biológicamente si la mente y el resto de nuestro organismo no trabajan en conjunto, se podría afirmar que los factores de riesgo psicosocial, los niveles de estrés y la salud laboral han tomado un papel muy importante en las organizaciones, ya que esto influye notablemente en la productividad del trabajador en este caso en el docente; cabe señalar que los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN al tener contacto directo con diversas problemáticas, se puede ver afectado física o psicológicamente, perjudicando su bienestar, lo que lleva a que se afecten áreas personales y ocupacionales interfiriendo con las labores de desempeño, relacionamiento y productividad, por ello no solamente es importante para el trabajador, sino para la institución educativa. Es de vital importancia intervenir en su diagnóstico y en la implementación de acciones que lleven a fortalecer factores protectores,

desarrollar actividades de promoción y prevención integrales que permitan abordar situaciones de índole psicológico que prevengan enfermedades generales que llevan a incapacidades o accidentes laborales por la influencia de los mismos factores de riesgo.

Con relación a lo mencionado anteriormente, Benavides refiere a que “la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares” (Benavides, 2002).

Es necesario recalcar que los docentes de esta IE brindan acompañamiento a sus estudiantes mediante una jornada académica de 8 horas, sin pausa (en algunas ocasiones) lo que aumenta su carga laboral, y el hecho de trabajar con adolescentes en etapa de exploración aumenta su carga no solo laboral sino emocional; sin contar con el desarrollo tecnológico que no solo le exige a los docentes actuales estar más preparados sino tener la capacidad de discernir, la población a la que están llegando, no solo ellos desde las aulas sino los diferentes medios que actualmente compiten con los docentes en el tema de educación con calidad, como lo es el internet, las redes sociales y de más medios de estudios virtuales que existen.

Además la demanda social por una educación de calidad y extensiva a todos los estudiantes de la IE, es el docente el actor principal en esta tarea, lo que lo enfrenta día a día a retos que superan el ámbito laboral afectando su entorno personal y familiar, debido a que muchas veces no cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño, no están preparados para enfrentar los retos del cambio y no existen estímulos suficientes para garantizarle al docente un tranquilidad y desempeño adecuado de acuerdo a sus capacidades, una muestra de eso es que se encuentran docentes licenciados en lengua castellana enseñando religión, ética y valores entre otras, lo que aumenta en el docente el estrés de no estar dando el nivel académico adecuado el cual por su cuenta y realizando actividades extracurriculares ocupando espacio de su tiempo libre debe prepararse para esta nuevo rol, disminuyendo su tiempo de descanso y donde no le ofrece a su familia un tiempo de calidad para su esparcimiento personal.

Dicho lo anterior Garroso establece que: *Las emociones que sienten los trabajadores son una parte muy importante del bienestar laboral, ya que son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado* (Garrosa Hernandez, 2011, pág. 2).

Acorde con el marco de trabajo como docente, la institución educativa, su localización geográfica o su entorno social, ocurren sobre cargas mentales o físicas que pueden disminuir o afectar significativamente la salud mental de los docentes, sin embargo, pese a los esfuerzos que hace el gobierno aún sigue existiendo una serie de problemáticas que afectan a millones de docentes, las cuales se necesitan intervenir con carácter urgente, ya que si esto no sucede pueden aparecer síndromes como el del burnout.

En Colombia se han llevado a cabo investigaciones sobre el tema del síndrome de burnout como es el realizado por, Díaz Granados y Jaramillo: Donde hacen amplia revisión del tema en su estudio sobre “incidencia del síndrome en docentes oficiales del Distrito Capital, en ésta se logra evidenciar que entre menos positiva es la evaluación de los docentes sobre los contextos que rodean su quehacer, mayor es el impacto encontrado en su bienestar psicosocial” principalmente en términos de sintomatología física y emocional (Diaz Granados.Silvia & González, 2006).

Por otro lado hay una investigación realizada por Restrepo, Colorado y Cabrera, con docentes oficiales de Medellín, donde se concluye que “un 46.8% de los encuestados presenta el síndrome o se encuentra en riesgo de padecerlo” (Restrepo. Ayala Nadia & Colorado, 2006). Situación y estudios que deben ser tenidos en cuenta si se quiere intervenir un problemática real de riesgos psicosocial.

Para finalizar es de vital importancia y sin desconocer los múltiples riesgos a los que están expuestos todos los docentes en sus diferentes áreas laborales, se hace necesario partir de una identificación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos, para plantear opciones de manejos y planes de acción que lleven a la disminución de múltiples afecciones no solo físicas sino psicológicas.

OBJETIVOS

Objetivo General

Reconocer los factores de riesgo psicosocial que afectan la estabilidad emocional de los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los profesores a partir del estudio realizado en la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, con la aplicación del cuestionario FPSICO 3.1 del INSHT.

Categorizar los principales niveles de riesgo psicosocial y los niveles de estrés en los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN.

Plantear posibles estrategias de mitigación de los riesgos encontrados en los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN.

PREGUNTA PRINCIPAL DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales en los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN de la ciudad de Medellín?

Preguntas secundarias de la investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo identificados a los que están expuestos docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN?

¿Cuántas de las categorías de los factores de riesgo serán intervenidas a través de estrategias de mitigación, con los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN?

¿Qué herramienta de identificación o rastreo será utilizada para la identificación del riesgo psicosocial, en los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN?

JUSTIFICACION

Una de las dimensiones más importantes para el desarrollo en el ser humano es lo laboral, instancia que contribuye en la persona a establecer diversas habilidades, a relacionarse con los demás, ejercer diferentes roles y liderazgo. Es por ello que se hace indispensable reconocer los factores que afectan el estado emocional de los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, por lo cual se desarrollará un proyecto investigativo que nos permita a través de un método cuantitativo identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan la estabilidad social de los docentes.

Con este proyecto se busca beneficiar a los docentes y directivos docentes de la institución, mejorar su calidad de vida, las relaciones tanto a nivel personal como laboral, para garantizar el desarrollo pleno de sus actividades dentro del plantel educativo. Como se observa el trabajo, actividad, labor o desempeño se convierten en elementos vitales del desarrollo de los individuos y por ende se hace necesario que las condiciones en las que se den estas, sean óptimas para contribuir en la salud mental, emocional y psicosocial de los empleados.

El impacto a nivel social, familiar y personal de una buena estrategia aplicada al tema de riesgo psicosocial en los docentes, es vital tanto a nivel de políticas de estado como institucionales para prevenir posibles daños en la salud de los docentes y por ello se considera relevante el desarrollo de este proyecto que es netamente preventivo.

MARCO TEORICO

Acerca de la salud laboral de los docentes y el riesgo a sufrir enfermedades asociadas al trabajo se hallaron los factores de riesgo psicosocial que comúnmente se originan dentro de la organización y generan respuestas de tipo fisiológico que afectan la salud del trabajador; llevándolo a complicaciones no solo tipo mental sino también en su desarrollo físico y social.

Teniendo en cuenta, a lo que conllevan los riesgos psicosociales y que en la actualidad es un tema que ha tomado mucha fuerza en las empresas, no solo por las exigencias de la normatividad, sino también porque las empresas independiente de su actividad económica, el rendimiento del empleado hace parte fundamental del éxito y utilidad de cualquier organización.

A partir de estas necesidades, se identifican tesis que fundamentan el proceso investigativo de los factores de riesgo psicosocial en los docentes, basados en el estudio del entorno laboral, los cambios del sistema y los desarrollos tecnológicos; para esto se tienen en cuenta los aspectos planteados por Víctor H. Charria , Kewy V. Sarsosa y Felipe Arenas quienes buscan realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales a partir de un estudio de los “Aspectos generales sobre la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones” partiendo de:

El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores (Charria, 2011).

A demás la evaluación de los riesgos psicosociales y la superación de las limitaciones de las encuestas tradicionales sobre condiciones de trabajo, implica la incorporación de ítems orientados a capturar la experiencia laboral de los trabajadores en su dimensión subjetiva y psicosocial. (Charria, 2011).

Hay que mencionar además un estudio realizado en México, país que por su cultura y características sociales tienen varias similitudes con Colombia y donde problemas sociales como

la violencia, el narcotráfico y la corrupción permean el día a día del desarrollo social y donde los docentes de todos los niveles juegan un papel fundamental; la investigación fue realizada por María Teresa Saltijeral Méndez y Luciana Ramos Lira y tiene por objeto “Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal”.

El objetivo de la investigación está enfocado “analizar la presencia y características del burnout y las fuentes de estrés percibidas por profesores de una secundaria para trabajadores de México, D.F.”.

María Teresa y Luciana utilizaron como principal metodología de investigación una “mixta, cuantitativa de Maslach y el Cuestionario de Burnout para el Profesorado cualitativa (explorando opiniones y comentarios sobre diferentes temas)”.

Finalmente de este proceso investigativo dejo como resultado las siguientes conclusiones:

La metodología cuantitativa mostró una consistencia interna aceptable en agotamiento emocional y falta de realización y la metodología cualitativa mostro un estrés de rol, burnout y falta de supervisión. Los docentes de tercer grado presentaron mayor agotamiento emocional, estrés de rol, falta de supervisión y síndrome burnout que los de niveles inferiores (Maria & Lira, 2015).

Se encontró que el agotamiento emocional está influido por el estrés generado por los alumnos más conflictivos y violentos. Esto provoca a los docentes mayor sentimiento de vulnerabilidad e impotencia ante la posibilidad de convertirse en sus víctimas (Maria & Lira, 2015).

Por otro lado, el tema de salud mental no es algo nuevo para algunos medios o algunas profesiones, pero cuando se habla de este tema, saliendo de los parámetros exclusivos de los profesionales de la salud y pasándolo al ambiente laboral puede llegar a encontrarse con barreras tales como: la falta de aceptación, poca colaboración, falta de disposición y con la barrera más grande que es la apatía del empleado y el empleador. Hay que tener en cuenta también que esta barreras no se encuentran o se clasifican porque el público objeto de una intervención o abordaje en temas de riesgo psicosocial en el trabajo, tengan un nivel de estudio elevado o no, el tema de

la colaboración está muy ligado a un tema de aceptación, reconocimiento y sobre todo de satisfacción con el entorno.

A pesar de todas las barreras que aún existen hay empresas que si le apuestan a trabajar este tema y que le dan la importancia que requiere tener una buena salud mental en la gestión del trabajo, esta situación ha llevado a que hoy en día las organizaciones se preocupen por mejorar las condiciones de vida laboral, productividad y desarrollo regresándole la humanidad a sus trabajadores y entendiendo que antes de ser empleados son personas, que tienen un entorno que de estar fracturado o fragmentado puede afectar seriamente su entorno laboral.

Así mismo todas estas situaciones antes mencionadas se pueden ver aliviadas toda vez que ofrezcan a sus empleados mejores condiciones de calidad de vida laboral, productividad y desarrollo, teniendo en cuentas sus necesidades e incluso las que ellos no han manifestado.

Es por eso, que no se puede desconocer que los riesgos psicosociales se han convertido en foco central de análisis y prevención por parte del estado, al intentar mitigar y controlar los impactos negativos que tiene tanto en los trabajadores como en la organización situaciones de ausentismo o absentismo.

Además, este fenómeno de riesgo psicosocial se ha agudizado gracias a las modificaciones en cuanto los modelos de contratación que el gobierno tiene aprobadas en nuestro país, estos nuevos modelos despersonalizan y desligan a los empleadores de las personas contratadas, negándole con esto al empleado la posibilidad de crear un vínculo o relación laboral y mucho menos pensar en un desarrollo profesional en una empresa, esta falta de estabilidad es gracias a que en la actualidad la mayoría de los profesionales trabajan por prestación de servicio y el resto de la fuerza trabajadora por obra o labor y algunos quizás un poco más estables trabajan por contratos a término fijo no mayor a un año.

Considerando que la figura del contrato a término indefinido se ha perdido mucho, para evitar con esto relaciones largas que puedan llevar a indemnizaciones costosas, las empresas evitan mucho figuras contractuales que le proporcionen al empleado un contrato que le dé quizás

la sensación de seguridad y confort. Esta situación laboral genera desequilibrio, temor y una apatía que se traduce en desmotivación en el empleado.

Del mismo modo, los docentes no se han salvado de estos modelos laborales de los cuales muchos ya hacen parte y que a pesar de las normas en Colombia emitidas para la intervención de todo el personal no se han salvado de estar excluidos.

Por otro lado y después de la observación sobre modelos de trabajo, no podemos desconocer el trabajo en materia de favorabilidad y el trabajo en la ampliación del tema de salud mental para darle una visión más allá del diagnóstico clínico para una patología o fenómeno de salud pública. En Colombia se tienen proyectos normativos en estos temas tales como la resolución 2646 de 2008, emitida por el ministerio de la protección social donde se establecen la siguiente disposición:

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008)

De otro lado conclusiones como las arrojadas por “la primera encuesta nacional realizada en Colombia, en el año 2007 por el ministerio de la protección social sobre las condiciones de trabajo y salud, donde se reveló según la percepción de los empleados, un aumento de la prevalencia de agentes de riesgo psicosocial” (Gomez Barrios, 1994). Que nos lleva a ratificar que cada esfuerzo que se haga por determinar cuáles son esos factores de riesgo que ponen en peligro la salud mental de los empleados no sobra, ni son estudios perdidos o esfuerzos en vano.

Por otro lado Ingrid Gómez, al investigar los factores de riesgo psicosocial en Colombia, plantea que:

El estrés laboral en el país ha tomado gran importancia a raíz de las condiciones actuales de trabajo, en las que la competitividad, el uso de nuevas tecnologías y los cambios acelerados han detonado el ausentismo y los accidentes en el trabajo. Así mismo, el estudio reveló que en

Colombia los cuidados para aminorar las consecuencias del estrés laboral son insuficientes e inadecuados, centrados mayoritariamente en técnicas paliativas de relajación, meditación y actividad física que, en este caso, calman al trabajador, pero no resuelven el problema (Gomez Barrios, 1994).

Además, se debe agregar que de acuerdo a un informe sobre la situación de los derechos humanos del magisterio colombiano emitido por FECODE (Federación Colombiana de Educadores) donde se habla que:

Otros factores que se señalan como propiciadores del síndrome “del quemado” en los docentes también está relacionado con el desprestigio social de la profesión, las políticas y la legislación a nivel nacional que han modificado las condiciones de trabajo. Así como las exigencias de procesos directamente relacionados con la evaluación y gestión de la calidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas (FECODE, 2003)

En este orden de ideas se debe mencionar la investigación realizada sobre Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, en el año 2005, donde se buscaba relacionar las múltiples enfermedades generales, con el síndrome “del quemado”, donde se consultaron datos de la que para ese entonces era la EPS (fundación medico preventiva), responsable de la prestación de servicios de salud para la población docente, en este proceso se logró identificar una serie de patologías que llevaron a concluir para ese entonces que “El 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización” (Restrepo, 2006).

La investigación tenía como principal objetivo:

Explorar manifestaciones de desgaste emocional y físico o, síndrome de Burnout, en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Este estudio se desarrolló con una metodología. Estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria bietápica de 239 sujetos a quienes se aplicó cuestionario autodilenciado para explorar variables demográficas, sociolaborales y las dimensiones del síndrome Burnout según el Maslach Burnout Inventory-MBI (Restrepo, 2006).

Para el 2005 el estudio realizado con docentes oficiales de Medellín arrojó como conclusión un acercamiento a las variables a tener en cuenta para futuros estudios a realizar, “se encontró relación de manifestaciones del Burnout con algunas variables estudiadas. Se sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome” (Restrepo, 2006).

Además, de los datos ya antes mencionados una investigación realizada con los docentes de la facultad de medicina de la universidad del CES, sobre los *Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011*, realizada por Mónica Munera, Mónica Sáenz y Doris Cardona, donde ellas como objetivo principal tienen: “establecer el perfil de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011, de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral” (Múniera-Palacio MM, 2013).

La metodología utilizada en la realización del proyecto en mención estaba enfocada a realizar un “estudio descriptivo, transversal, analítico, con información de fuente primaria recolectada en 51 docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES, a través de la aplicación de un cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral” (Múniera-Palacio MM, 2013).

Los resultados de la investigación se reportan por dominios o fragmentado en puntos de obvención como el liderazgo, compensación, carga laboral entre otros como se puede ver a continuación.

Por dominios, en liderazgo, el 37,3 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en control sobre el trabajo, el 43,1 % está sin riesgo; en demandas del trabajo el 43,1 % están en riesgo alto y en recompensas el 47,1 % está sin riesgo. En el riesgo psicosocial intralaboral global, el 39,2 % de los docentes se encuentran sin riesgo; el 23,5 % se encuentran en un nivel uno de riesgo que amerita observación y el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención (Múniera-Palacio MM, 2013).

Finalmente las conclusiones de la investigación donde se establece que: “Los docentes de la Universidad CES perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con

las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración” (Múnera-Palacio MM, 2013, págs. 1-2).

Hay que mencionar además, que fuera de las condiciones de trabajo desfavorables que existen en la actualidad, hay otro enemigo que avanza cada vez más rápido y con cada desarrollo que tienen hace a muchos profesionales y de esto no está exento el docente, el desarrollo en la tecnología de las comunicaciones y la información en la actualidad, obligan a muchas personas a incursionar en medios que hace unos años era desconocida para ellos, con estas nuevas exigencias del medio se le genera al docente una carga que va más allá de una satisfacción laboral por el salario, lugar de trabajo o el trato, la exigencia ya es personal y lo lleva a cuestionamientos que pueden ejercer mucha presión y lo lleva a cuestionamientos personales, llevándolo quizás a sufrir de enfermedades de tipo psicológico y apatía social por la sensación de desconocimiento y exigencia del medio.

Además, situaciones como estas pueden llevar al profesional a una modificación de su ritmo de vida tanto laboral como personal, afectándolo de una manera integral y no solo a él sino a su entorno (familia, amigos, compañeros de trabajo y empresa).

De igual manera, también se han identificado algunos de los riesgos psicosociales intralaboral a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008 “gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, carga física, inter fase persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral” (Ministerio de Protección Social, 2008).

Es por esto que como lo menciona Ana Terán y Cristina Botero en su artículo de riesgo psicosocial hay:

Aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades

propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales (Terano & Botero, 2012).

Cuando se habla del docente y todo lo que esto implica no debemos desconocer su origen e historia, la cual data desde el momento mismo de la conquista, cuando los españoles llegaron a descubrir lo que estas tierras tenían e implementaron sus modelos españoles de educación y adoctrinamiento con los indígenas, la educación o modelos educativos no son nuevos y han hecho parte de todas las historias antiguas de las cuales tengamos memoria. Es por esta y muchas otras razones que no podemos desconocer la trascendencia que tiene la profesión del docente en la historia de nuestro país, el continente mismo y la historia en general.

Lo dicho hasta aquí no es otra cosa que postulaciones, que nos llevan seguir cuestionando la estabilidad de los docentes en cada lugar de trabajo, viéndolo no solo como una guía de un saber académico sino como un todo, es por esto que se hace necesario evaluar que tan preparado esta nuestro país para manejar el tema de riesgo psicosocial desde una perspectiva amplia donde se vea al profesional no como un elemento sino como un todo, a través de una medición respetuosa donde se tenga en cuenta todo el entorno que rodea al docente.

Sumado a lo anterior, el carácter que toma la profesión del docente en Colombia, es indispensable y determinante porque es catalogada como lo expresa el filósofo Fernando Savater en la entrevista que le hace el Periódico del Ministerio de Educación, donde establece que:

La tarea más ardua para quienes deciden ejercerla, porque llevan consigo la misión más grande de todas: la formación y el acompañamiento de muchos seres humanos a lo largo de la vida, porque se educa para mejorar la sociedad y crear personas capaces de vivir en ella y que la puedan transformar (Ministerio de Educación, 2005)

El maestro es el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización, porque él pone las bases de todo el desarrollo intelectual futuro, de la persona plenamente humana, civilizadamente decente en compañía de los demás. Es decir, sin una buena educación dada por el maestro, no hay posibilidad de que luego aparezcan el científico,

el político, el creador artístico. Toda labor educativa tiene una cierta ilusión artística, es decir, no es una artesanía. Llamo arte a todo aquello que se puede enseñar en sus fundamentos, pero no en su excelencia. El maestro tiene a veces un papel socialmente humilde, pero fundamental desde el punto de vista de la civilización y de la humanidad. (Ministerio de Educación, 2005).

Además, si se toma la apreciación del filósofo Fernando Savater donde establece que: “el maestro es el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización”, las preguntas que surgen son ¿si estamos diseñando bien nuestras herramientas de identificación del riesgo? ¿Le estamos dando la importancia que realmente tiene el tema?, ¿se están desarrollando estrategias de intervención adecuadas?, son muchos los cuestionamientos que surgen frente al tema del riesgo psicosocial enfocado en el docente. Finalmente hay que establecer si el docente se debe evaluar como un profesional más o se debe crear una herramienta frente al estudio que lo evalúe realmente teniendo en cuenta las características de su labor; y pensar que de hacerlo mal, de intervenirlo inadecuadamente, estamos sabotando el futuro.

De acuerdo con Alejandro Ome, al docente hay que verlo desde una óptica más amplia y generosa a la hora de medir y teniendo en cuenta sus dimensiones cotidianas como lo plantea a continuación:

La calidad de la labor del docente no está supeditada únicamente a la evaluación estandarizada por competencias, sino también a otros factores entre los que se pueden mencionar: la formación y la experiencia. Además, el ser humano es integral, no se puede desconocer que las competencias se demuestran en contextos reales como la institución con sus dinámicas cotidianas, el aula de clase, la vereda o el barrio donde está ubicada la institución educativa. También se demuestran en la interacción entre y con estudiantes, padres de familia, maestros y comunidad en general; pero, además, en el dominio de un saber específico (Ome, 2013)

Por otro lado aspectos como los que plantean Marchilde Sánchez y Mercedes Mantilla, en un estudio realizado con docentes de educación superior venezolanos, donde encontraron que “las circunstancias estresantes para los docentes de ese país se relacionaban con la incertidumbre política, la percepción de falta de tiempo y los bajos recursos económicos, que en muchas situaciones no compensaban las demandas del trabajo” (Sanchez. Marchilde & Mantilla, 2005). Son miradas como

estas las que no son tenidas en cuenta a la hora de diseñar una evaluación de riesgo psicosocial y que con seguridad, una economía frágil, un país en guerra interna y otros aspectos sociales pueden llegar a contribuir con los fortalecimientos de riesgo psicosocial y las enfermedades que este a su vez puede generar.

Si bien cuando se habla del tema de riesgo psicosocial, no es algo nuevo o del cual solo se habla en Colombia, este es un tema que se ha trabajado hace mucho tiempo y en el cual muchos países nos llevan años de investigación, trabajo e intervención en la mitigación del impacto de los riesgos laborales y de igual forma en un diseño de estudios más acorde a sus realidades y a su cultura, entre lo que encontramos los factores psicosociales trabajados en España.

Dicho lo anterior en España se realizó un estudio con docentes de secundaria por Helena Galdeano, Pere Godoy, Inés Cruz, en el año 2007, el cual tenía como objetivo:

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

La metodología utilizada fue:

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

Los resultados más relevantes de este estudio fueron:

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

Finalmente las conclusiones que arrojó la investigación, fueron las siguientes:

Los profesores de educación secundaria son una población con especial riesgo de desarrollar trastornos de salud mental (Helen & Godoy, 2007).

Las mujeres y los docentes que no se sienten apoyados por el equipo directivo y los compañeros presentan mayor riesgo (Helen & Godoy, 2007).

De otro lado, en España el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995), resultante de la interpretación de la Directiva Marco Europea.

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” y a partir de la tercera encuesta, 31 incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones (Jimenez, 2011).

Además en este orden de ideas, en este proceso no podemos desconocer el recorrido histórico de la norma frente al tema de riesgo psicosocial y al tema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia es ahí, donde encontramos como primera instancia la Resolución 1016 de 1989 en su Artículo 10 donde establecen que:

Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de

trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo [...] (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social , 1986)

Se debe agregar también en este recorrido histórico de la norma y de los sustentos legales que originan el fortalecimiento del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, a la Constitución Política de Colombiana en su artículo número 25, donde se establece que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, d1981 ya se e la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Posterior y continuando con el tema de la normatividad, sale en 1992 la Resolución 1075, donde se establecen, funciones y responsabilidades frente al tema del cuidado de los empleados tales como:

Es de competencia del ministerio de trabajo y seguridad social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice en condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores. Que mediante el decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y se establece como uno de los objetos de la salud ocupacional, el eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo[.....].

Artículo 1. Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores[.....] (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social , 1992)

Continuando con el recorrido por la legislación colombiana encontramos la Ley 1295 de 1994, la cual en su artículo 2 establece los objetivos del sistema general de riesgos profesionales y allí se empieza hablar no de la actual ARL sino de la antigua ARP, en este artículo se establece en sus incisos lo siguiente:

a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad [.....](Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Sumado a lo anterior en 1994 también sale el decreto 1832 en su artículo 2, punto 42, donde se habla de la correlación de la enfermedad con el trabajo para establecerlo como enfermedad profesional.

Punto 42. Patología Causadas por Estrés en el Trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo [.....] 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 [.....] (Presidente de la República de Colombia , 1994)

Artículo 2°. De la relación de causalidad. En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1° de este Decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad [.....] (Presidente de la República de Colombia , 1994).

Posterior a esta salen una serie de normas que regulan o reglamentan el sistema de seguridad y salud en el trabajo tales como: Decreto 314 de 1994, Decreto 2644 de 1994, Decreto 1835 de 1994, Resolución 4059 de 1995, Decreto 2150 de 1995, Decreto 2100 de 1995, Decreto 692 de 1995, Resolución 2318 de 1996, Decreto 1607/2002, Decreto 1072/2015, Resolución 4502/2012, Decreto 1295/1994, Decreto 2090/2003, Ley 1150/2007, Decreto 2090 de 2003.

Después de haber hecho el breve repaso por la normatividad que se tienen establecida en Colombia, en el tema de riesgo psicosocial y seguridad y salud en el trabajo, hasta llegar a la normatividad actual Resolución 2646 de 2008, con la cual se reglamenta la evaluación de riesgo psicosocial.

Por otro lado en 2010, dado que en dicha Resolución se hizo énfasis en la importancia de usar instrumentos validados en Colombia para medir estas variables, “el Ministerio contrató a la Pontificia Universidad Javeriana para que diseñara una batería de instrumentos que cumpliera con este objetivo” (Ministerio de Protección Social, 2008)

A demás la batería del Ministerio ofrece beneficios, como contar con algunos cuestionarios de uso y dominio público; incluir gran parte de las variables e información que el Ministerio espera sean tomadas en cuenta; y ofrecer, además de los cuestionarios, otros recursos para la evaluación del riesgo psicosocial laboral. “Sin embargo, se han identificado algunas limitaciones prácticas y teóricas en el cuestionario, el más usado de todos los recursos de evaluación de la batería. Estas limitaciones son: la restricción para ser aplicada por computador (Ministerio de Protección Social, 2008)

A sí mismo, el Ministerio de la Protección Social de Colombia, con el objetivo de establecer las condiciones y variables por evaluar con la batería, definió en la Resolución 2646 de 2008 los factores psicosociales como “los aspectos intralaboral, los extra-laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de Protección Social, 2008). Esta definición guó las variables y condiciones que se sugieren evaluar.

Posterior al recorrido anterior sale en el año 2013 la Ley 1616 de salud mental, “por medio de la cual se obliga a realizar acciones para la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en los ambientes laborales” (Congreso de Colombia, 2013). Esta ley enciende las alarma entre los empleadores y es aquí donde en muchas empresas se empieza a manejar el tema de salud mental y los riesgos de los empleados empiezan a ampliar su panorama, mirando no solo los

riesgos tradicionales del que hacer sino también los generados por el estrés, el cansancio mental entre otros y se empieza a denominar riesgo psicosocial y todo lo que este riesgo implica.

A raíz de esa norma los empleadores son obligados a crear programas de promoción y prevención, actividades encaminadas a prevenir los riesgos psicosociales al interior de las empresas, con actividades que apunten no solo al manejo de los riesgos laborales, sino también a los de su entorno y a la integración del grupo familiar en las estrategias de mitigación del impacto que estos riesgos tienen en la vida del trabajador, de estas actividades no pueden ser ajenas a las instituciones educativas.

Por otra parte el estrés es un fenómeno reconocido socialmente y está vinculado a la actividad laboral y a una serie de factores ambientales y personales que generan resultados nocivos para la salud de los trabajadores. Estos aspectos son denominados como factores de riesgo la OMS los define como:

Cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene (Organización Mundial de la Salud).

Además como lo menciona la OMS, y como se ha ratificado con otras postulaciones sobre el estrés, las posibles causas de este fenómeno afectan al individuo en dimensiones diferentes lo que no permite establecer un rango de medición estándar; no se pueda decir que una u otra profesión sufren de estrés por razones similares. Esta situación no es factible porque el alcance de estos riesgos está dado por la capacidad de cada persona o individuo para afrontar situaciones, donde se ponga a prueba su capacidad de respuesta.

En vista de que la normatividad obliga a las organizaciones a ver a los empleados desde un punto de vista integral, teniendo en cuenta todas las situaciones que lo rodean y hacen parte de su entorno, estas deben empezar a desarrollar actividades de capacitación que no solo fortalezcan el que hacer y perfeccionen la labor, sino también temas que permitan el

fortalecimiento del ser como persona y los doten de herramientas para afrontar situaciones de riesgo del entorno y el trabajo, las empresas deben fortalecer la resiliencia de su personal.

De acuerdo con lo anterior y ampliando visión del origen del factor de riesgo el cual estaba relacionado a la labor y aumentando el concepto, la OIT¹ en 1986 en su informe “Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” establecen que:

Cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición de los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Moren, 2010).

Además el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en 1997, estableció en relación a los riesgos psicosociales que:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo es catalogado como un riesgo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Como se ha dicho en las de definiciones de la OIT y del INSHT, el riesgo psicosocial se debe medir desde una mira amplia, con lo que se abre la puerta a estudios e investigaciones nuevas sobre los riesgos psicosociales desde una mirada que mida los riesgo solo el entorno que rodea al trabajador y el impacto de estos en el desempeño laboral, también se puede estudiar solo desde un perspectiva laboral y finalmente una mirada mixta observando algunos aspectos del entorno personal y otros aspectos laborales, que la perspectiva más recomendado. Pero no con esto se tiene la última palabra o se poseen todos los aspectos claros, ni se pueden sacar todas las respuestas a situaciones como la insatisfacción, apatía, absentismo o ausentismo.

¹ Organización Internacional del Trabajo

Es decir, hay insatisfacciones laborales que pueden llevar a la personas a sufrir de una serie de cambios que van desde el estrés laboral, fatiga física y mental, desmotivación hasta el envejecimiento prematuro, condiciones que exponen a la persona a sufrir trastornos que llevan a la pérdida de la salud mental en forma transitoria o permanente, de acuerdo con la OMS:

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

La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud , 2013).

Además, en Colombia Adriana Duque, realizó una investigación acerca de los factores psicosociales asociados a la ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior, en la ciudad de Pereira la cual tuvo como objetivo:

Establecer la asociación entre los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo con depresión y ansiedad, y a su vez recomendar estrategias de intervención de los riesgos psicosociales para mejorar la salud mental de los trabajadores a través del área de salud ocupacional de la institución (Duque, 2005).

Adriana establece como conclusiones en su investigación lo siguiente:

El personal que realiza gran número y variedad de funciones es más vulnerable al riesgo psicosocial y está expuesto a sufrir ansiedad y depresión. Las tareas difíciles intelectual y físicamente pueden llegar a representar mayor riesgo de ansiedad para quienes las realizan, por eso el programa de Salud Ocupacional debe orientar intervenciones para disminuir los riesgos que se puedan derivar de este tipo de tareas (Duque, 2005).

Por otro lado para que se puedan llevar a cabo las investigaciones y se puedan obtener resultado que le permitan a las empresas intervenir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores como los identificados por Adriana Duque en su investigación, hay muchas herramientas que serían de utilidad, pero para desarrollar una investigación integral donde se midan aspectos que sean generales y vean al empleado desde una mirada laboral y personal, se recomienda utilizar herramientas que ya estén probadas y que se ajusten a las necesidades del estudio como la establecida y probada en España, país que cuenta con una variedad de instrumentos, principalmente de tipo cuestionario, dirigidos a evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones.

Es por eso que para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales se puede utilizar como herramientas los siguientes cuestionarios:

Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO. Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo que tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Para su elaboración, los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción. El cuestionario, en su versión actual, consta de 75 preguntas y evalúa 7 factores con la siguiente estructura: Relaciones personales, carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión/participación, definición de rol e interés por el trabajador [...] (Giner, 2012).

Método ISTAS. Se elaboró para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales con la misma base teórica que otros métodos. En la versión más reciente, la 1.5, las 20 dimensiones de las que consta se encuentran enmarcadas a su vez en grandes factores, siguiendo la siguiente estructura: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, doble presencia [...] (Giner, 2012, págs. 7-9) .

Finalmente el investigador puede utilizar cualquier metodología para medir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de una empresa o los docentes, lo realmente importante a la hora de hacer estas mediciones es tener claro el enfoque y el fin para el que se está realizando el estudio, de acuerdo con eso escoge la herramienta y con esos aspectos

claros se pueden desarrollar estrategias de intervención que si bien no van a solucionar todos los problemas, si van a intervenir un público objeto y dan una perspectiva distinta a un problema de producción o productividad en una empresa.

Por último, para cerrar el capítulo de la normatividad en Colombia con respecto al tema de evaluación e intervención de factores de riesgo, el 22 de Julio del 2019 se expide la Resolución 2404 por medio de la cual:

Se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio del Trabajo , 2019).

METODOLOGÍA

Con respecto a la metodología de la investigación esta será cuantitativa con un diseño no experimental y de alcance descriptivo. La investigación será no experimental pues no se realizara manipulación de variables, sino que se medirá y observara su dimensión, previa definición conceptual, además se hará recolección de datos en único momento, su propósito es describir un nivel y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernandez, 2014).

El alcance será descriptivo, pues se delimitaran conceptualmente unas variables para medirse y posteriormente analizar su resultado, dimensión, componentes, propiedades así como sus potenciales tendencias. Las variables que se medirán son las del cuestionario FPSICO 3.1 del INSHT, el cual consta de 44 preguntas.

De acuerdo a lo anterior, la investigación a realizar en la IE MONSEÑOR JOSÉ WIDELMAN es de tipo descriptivo tal como afirma Hernández esta:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso en una comunidad, contexto o situación. (Hernandez, 2014).

El tipo descrito es útil para reconocer o establecer los riesgos a los que están expuestos los docentes de la institución educativa objeto del estudio. Las investigaciones no experimentales descriptivas o correlacionales-causales, nos permite en esta primera instancia desarrollar una muestras probabilísticas que después puede ser llevada o evoluciona con el resultado a que sean generalizados a la población. Asimismo, puede marcar la entrada para desarrollar varias etapas Por ejemplo, primero elegir colegios, escuelas luego universidades o facultades, después salones o grupos y finalmente estudiantes (Hernandez, 2014, pág. 191).

La población se eligió de manera probabilística, son los docentes IE Monseñor José Widelman, encargados de cursos de 6 a 11, la herramienta FPSICO 3.1 se aplicara a los 28 docentes que dictan clases en bachillerato de los 51 que tiene la institución. De los 28 que harán

parte del estudio 10 son hombres y 18 mujeres, con niveles de estudios entre licenciados con estudios completos y postgrados completos o en desarrollo, la mayoría de los docentes llevan laborando en el colegio entre 3 y más de 5 años, comprende edades entre los 35 años y los 64 años.

En el proceso de identificación de los riesgos psicosociales se utilizara como elemento de medición el cuestionario FPSICO 3.1 del INSHT. El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en la IE. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas; con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que los docentes contesten sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marcan en cada caso la respuesta que consideren más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

Teniendo en cuenta las recomendaciones dadas en el libro metodología de la investigación de Roberto, Carlos y Pilar donde se establece que: “Los métodos de recolección de datos los cuales varían de acuerdo a la estructura, la cuantificación, la intromisión del investigador y la objetividad” (Hernandez, 2014, pág. 191). El presente estudio se realizara utilizando una metodología a través de la encuesta, la cual permitirá la caracterización de la población a estudiar y el conocimiento de los Factores de Riesgo Psicosociales, con de la aplicación de un formulario por parte de los investigadores a los docentes

Para el análisis y tabulación reportada en este trabajo se ha utilizado el método “Factores Psicosociales” (FPSICO) en su Versión 3.1” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este método se compone de un cuestionario que consta de 44 preguntas con las que se obtiene información de 9 factores.

1. **Tiempo de trabajo:** Tiene que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

2. **Autonomía:** Capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos de la estructuración temporal de la jornada y sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
3. **Carga de trabajo:** Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente; es decir, grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral.
4. **Demandas psicológicas:** Naturaleza de las distintas exigencias a las que ha de hacer frente en el trabajo
5. **Variedad/Contenido del trabajo:** Tiene que ver con la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general; siendo además reconocido y apreciado, más allá de las contraprestaciones económicas.
6. **Supervisión/Participación:** La supervisión se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución de su trabajo.
7. **Interés por el trabajador/compensación:** Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
8. **Desempeño de rol:** Mide la claridad de la información que el trabajador posee sobre su papel en la organización y la posible existencia de demandas de trabajo conflictivas.
9. **Relaciones y apoyo social:** Calidad de las relaciones de tipo personal entre compañeros, jefes y subordinados; y la exposición a conflictos interpersonales.

Finalmente para efectos del presente trabajo de investigación, la información recolectada será analizada de la siguiente manera:

1. Características Sociodemográficas (Ficha de datos generales).
2. Evaluación de las nueve variables de estudio que ofrece la encuesta.

Es importante hacer claridad que el análisis se realizó de forma global, es decir, no se toma en cuenta la edad o sexo, porque esto no resulta ser significativo y vulnera el concepto del umbral de confidencialidad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	Agosto		septiembre					Octubre					Noviembre	
	S-3	S-4	S-1	S-2	S-3	S-4	S-5	S-1	S-2	S-3	S-4	S-5	S-1	S-2
Asesoría con el docente	X													
Revisión bibliográfica y recolección de información		X												
Resumen y selección del material para analizar		X												
Realización primer informe de investigación		X												
Revisión de las correcciones			X											
Realización de las correcciones				X	X	X								
Entrega de las correcciones del proceso de documentación							X							
Entrega segunda parte del proceso de documentación							X							
Diseño de la metodología						X	X							
Trabajo de campo y recolección de la información								X	X					
Selección de la información										X	X			
Ejecución de las estrategias de a metodología												X		
Entrega de las correcciones del proceso de documentación segunda entrega										X				
Realización del tercer informe de investigación										X				
Documentación de la estrategia creativa												X	X	
Desarrollo creativo													X	
Realización de las correcciones finales													X	
Presentación y entrega a la comunidad														X
Entrega de las evidencias de la ejecución														X

En color amarillo están resaltadas las sesiones de asesoría.

HALLAZGOS

El análisis de cada uno de los hallazgos encontrados mediante la aplicación de la encuesta FPSICO 3.1 del INSHT a los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN que a continuación se detallaran en el siguiente informe, serán de suma importancia y una herramienta esencial en la búsqueda de respuestas a la pregunta de investigación, en la cual desde la gestación del proyecto, fue reconocer cuales son los principales factores de riesgos psicosociales en los docentes de esta institución educativa de la ciudad de Medellín.

La colaboración del cuerpo docente de la institución en cabeza de la rectora, fue de gran ayuda en la búsqueda de los objetivos, teniendo en cuenta aspectos tan importantes como el espacio y tiempo suficiente para que se pudieran ejecutar cada uno de los cuestionarios y de esta forma obtener material suficiente para el desarrollo de la investigación.

Cabe aclarar también que dos de los docentes que se mencionaron en la muestra inicial no participaron del estudio, uno de ellos se negó a participar de la actividad y otro se encontraba incapacitado para el día en el que se realizó la actividad; finalmente se trabajó con 26 docentes de los 28 de la muestra global.

Por otro lado y con el fin de implementar actividades que estén encaminadas al desarrollo integral del ser humano, para que este pueda fortalecer todas sus habilidades y consiga llevar a cabo procesos de integración exitosos, que le permitan ejercer diferentes roles y liderazgo, donde se puedan beneficiar a los docentes de la institución, mejorar su calidad de vida, las relaciones tanto a nivel personal como laboral y garantizar el desarrollo pleno de sus actividades dentro del plantel educativo, se evalúan y categorizan los riesgos de acuerdo a las variables de la encuesta aplicada.

A partir de los resultados obtenidos se logra identificar cual es el principal factor de riesgo al que están expuestos los docentes de la institución educativa, de acuerdo con la herramienta utilizada, en la prueba es difícil establecer o sectorizar por sexo o edad, esto porque

la prueba fue aplicada en general para evitar al máximo el sesgo en las respuestas, es por eso que el principal factor de riesgo identificado es participación y supervisión, situación que se mide de manera general y al intervenirla se debe hacer de manera general sin hacer sectorización o segregación en la población.

De igual manera, se debe aclarar que si bien con la aplicación de la encuesta se identifica una sola variable que está por encima del rango de aceptabilidad, no significa que todos los otros resultados estén completamente buenos, de ahí parte que se pueda establecer con esto que, después de la intervención del factor de riesgo principal y después de que el personal mejore su percepción frente a este aspecto, la institución debe empezar un proceso de intervención con los resultados que están por debajo del 65% y están categorizados entre elevado y moderado.

Como resultado, en ese orden de ideas se pueden establecer como principales factores de riesgo de los docentes las siguientes variables, en primera instancia estaría participación y supervisión como principal factor de riesgo con un resultado del 48% solo en el riesgo muy elevado y el consolidado total sería de un 83%, seguido de relaciones y apoyo social, que sumando los resultados de las variables de riesgo muy elevado, riesgo elevado y riesgo moderado da un 43%, finalmente el tercer y cuarto riesgo son carga de trabajo y demanda psicosocial ambos con un riesgo del 39% .

Por consiguiente, se puede inferir que con la intervención de los riesgos de acuerdo a las variables y a los resultados, sin descuidar ningún aspecto por más pequeño que parezca, en este orden podemos contribuir, a la disminución del estrés y de los factores estresantes que pueden llevar a los docentes a verse afectados en los diferentes aspectos de su vida, tales como la salud, relaciones interpersonales (familiares y amigos), podemos mejorar su satisfacción con el lugar de trabajo y con su labor entre otros aspectos diferenciadores que mejoran la estabilidad del docente.

Por otro lado en cuanto a los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta FPSICO 3.1 del INSHT y de acuerdo con las 9 variables de estudio aplicadas a los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, se dará paso al

informe detallado, interpretación y análisis de cada uno de los datos recolectados a través del instrumento utilizado para tal fin.

Finalmente hay que mencionar que los resultados estadísticos fueron obtenidos a través del software que proporciona el Ministerio de Trabajo e Inmigración por medio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

VARIABLES:

1. Tiempo de trabajo (TT)
2. Autonomía (AU)
3. Carga de trabajo (CT)
4. Demandas psicológicas (DP)
5. Variedad/contenido (VC)
6. Participación/Supervisión (PS)
7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
8. Desempeño de rol (DR)
9. Relaciones y apoyo social (RAS)

RESULTADO

Descripción sociodemográfica de la población objeto del estudio

Tabla 1: Descripción Sociodemográfica.

Edad	Sexo	Oficio	Horario
>25-34 años	Hombre	Docentes	Una parte fija obligatoria y una parte flexible
>35-44 años	Mujer		
>45-54 años			
>55-64 años			

Para la interpretación y análisis de los datos se trabaja de acuerdo al perfil valorativo que establece el instructivo de aplicación y análisis de la FPSICO 3.1 del INSHT² (*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*).

Tabla 2: Perfil valorativo

Porcentaje	Riesgo
≥85 %	Muy elevado
Entre 75% y 85%	Elevado
Entre 74% y 65%	Moderado
< 65%	Situación adecuada

De acuerdo con este perfil el resultado que arrojo la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa Monseñor José Widelman fue el siguiente, de acuerdo con el software de (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo):

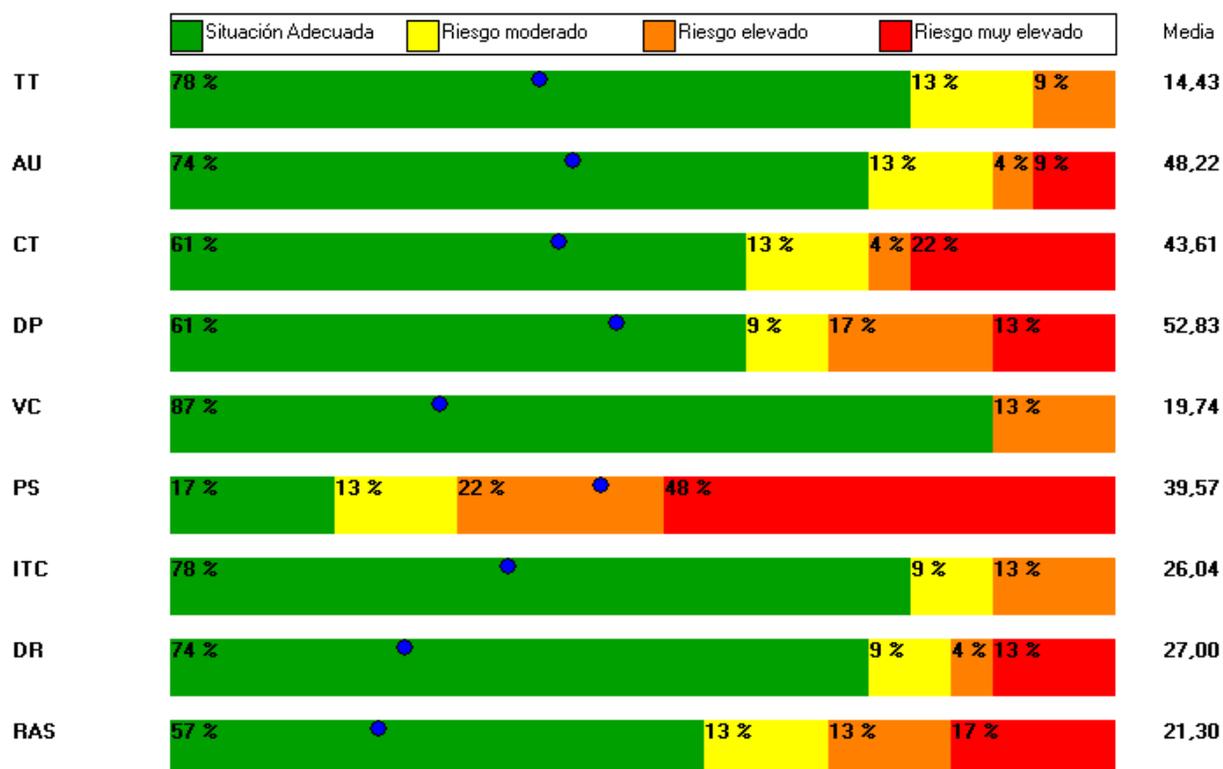


Ilustración 1: Resultado de las variables y riesgo

² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Ahora veamos los resultados de las 9 variables y los ítems de la encuesta, que se manejaron de acuerdo al manual de instrucción para el análisis de los resultados de encuestas que da INSHT de España (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Tabla 3: Variables de estudio vs Ítems de la encuesta

Variable de estudio	Ítems de la encuesta
Tiempo de trabajo (TT):	1, 2, 5, 6
Autonomía (AU)	
• Autonomía temporal	3, 7, 8, 9
• Autonomía decisional	10 ^a , 10b, 10c, 10e, 10f, 10g, 10h
Carga de trabajo (CT)	
• Presión de tiempo	23, 24, 25
• Esfuerzo de atención	21, 22, 27, 30, 31, 32
• Cantidad y dificultad de la tarea	4, 26, 28, 29
Demandas psicológicas (DP)	
• Exigencias psicológicas	33a, 33b, 33c, 33d, 33e
• Exigencias emocionales	33, 34 ^a , 34b, 34c, 34d, 35, 36
Variedad/contenido (VC)	37, 38, 39, 40a, 40b, 40cc 40d
Participación/Supervisión (PS)	11a, 11b, 11c, 11d, 11e, 11f, 11g, 12 ^a , 12b, 12c, 12d
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	13 ^a , 13b, 13c, 13d, 41, 42, 43, 44
Desempeño de rol (DR)	14a, 14b, 14c, 14d, 14f, 15a, 15b, 15c, 15d,
Relaciones y apoyo social (RAS)	16a, 16b, 16c, 16d, 17, 18a, 18b, 18c, 18d, 19, 20

PERFILES:

1. Tiempo de trabajo

Este ítem evalúa los aspectos referentes a los tiempos de trabajo, el tiempo libre, la organización de este tiempo y autonomía en la programación y manejo del mismo para desarrollar otras actividades con amigos, familia entre otras (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 4: Resultado variable TT

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	3	2	0

De acuerdo con los resultados, los docentes de la institución educativa no presentan un riesgo frente a la variable de tiempo de trabajo (TT), se puede inferir con este resultado que la jornada laboral es adecuada y le permite éstos realizar actividades extra laborales, solo 2 personas presentan un riesgo elevado, que equivale a un 9% de la población evaluada, frente a un 78% de docentes en situación adecuada en cuanto al TT.

El resultado de este ítem es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades que compensen al personal en este aspecto.

Resultado porcentual pregunta a pregunta:

Tabla 5: Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	13 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	30 %

Tabla 6: Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	13 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	65 %

Tabla 7: Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	17 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 8: Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	30 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	0 %

2. Autonomía

Con este punto se evalúan las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones, sobre aspectos relacionados con la actividad laboral, procedimiento y organización del trabajo. Este se mide a través de los siguientes aspectos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Autonomía temporal: A través de estas preguntas se miden aspectos relacionados con el manejo y autoridad que tienen los docentes para organizar la carga de trabajo, descansos, ritmo de trabajo, y la posibilidad para atender a cuestiones personales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Autonomía decisional: A través de estas preguntas se miden aspectos relacionados con la capacidad de los profesores de influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 9: Resultado variable AU

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	3	1	2

De acuerdo con los resultados, los docentes de la institución educativa no presentan un riesgo frente a la variable de autonomía (AU), se puede ver que el resultado fue principalmente favorable, solo 1 persona tiene un riesgo elevado y 2 un riesgo muy elevado, porcentualmente cada una equivale a RE 4% y RME a 9% frente a un resultado favorable del 74%, con este resultado no presentan riesgos relacionados con la autonomía del manejo de su trabajo.

El resultado de estos ítems es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades que compensen al personal en este aspecto.

Resultado porcentual pregunta a pregunta:

Autonomía temporal.

Tabla 10: Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	17 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	17

Tabla 11: Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	26 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 12: Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	26 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	0 %

Autonomía decisional.

Tabla 14: Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	13 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 15: Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	30 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 16: Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	17 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	4 %

Tabla 17: Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	47 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	8 %

3. Carga de trabajo

Este ítem evalúa la demanda de trabajo en lo que respecta a grado de respuesta requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, de acuerdo con su naturaleza bien sea cognitiva o física con resultado cuantitativo o cualitativo. Este factor valora la carga de trabajo a partir de los siguientes aspectos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Tabla 13: Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	26 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 18: Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	34 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	13 %

Tabla 19: Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	39 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	13 %

Tabla 20: Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	47 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 21: Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	30 %
No trabajo a turnos	0 %

Presiones de tiempos: Se mide a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Esfuerzo de atención: Se mide a partir de los siguientes aspectos: la naturaleza de la tarea, la atención, las múltiples tareas en un mismo momento, la intensidad y el esfuerzo requeridas para procesar las información que se reciben en el desarrollo de la labor, así como la carga para la elaboración de las respuestas adecuadas y constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)..

Cantidad y dificultad de la tarea: Se mide a partir de la identificación de la cantidad de trabajo a resolver diariamente y la dificultad que acarrea para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 22: Resultado variable CT

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	3	1	5

En cuanto a los resultados, los docentes de la institución educativa no presentan un riesgo frente a la variable de carga de trabajo (CT), se puede evidenciar un resultado favorable con un resultado de un 61%, solo 1 persona tiene un riesgo elevado y 5 un riesgo muy elevado, porcentualmente cada una equivale a RE 4% y RME a 22%, frente a un resultado favorable. Tomando en cuenta estos resultados y la tabla de valoración los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con la CT.

El resultado de este ítem es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades; sin embargo de no tener resultados más altos a este 26% del riesgo muy elevado más el riesgo elevado, debe tenerse en cuenta para iniciar un trabajo en este aspecto.

Resultado porcentual pregunta a pregunta

Presiones de tiempos.

Tabla 23: Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	17 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 24: Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	21 %

Esfuerzo de atención.

Tabla 26: Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	34 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	30 %

Tabla 27: Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	17 %
alta	73 %
media	8 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Tabla 28: Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	52 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	8 %

Cantidad y dificultad de la tarea.

Tabla 32: Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	17 %
elevada	17 %
adecuada	65 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

a veces	47 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 25: Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	26 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 29: Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	17 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	34 %

Tabla 30: Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	13 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	34 %

Tabla 31: Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	4 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	30 %

Tabla 33: Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	13 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	26 %

Tabla 34: Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	21 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	21 %

Tabla 35: Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	17 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	21 %

4. Demandas psicológicas

Este punto evalúa al trabajador a partir de la medición de su respuesta frente al trabajo a partir de una mirada desde una naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Exigencia psicológica: Mide las exigencias cognitivas, la cual está dada por el entendimiento de la información del entorno o del sistema de trabajo, los conocimientos previos, actividades de memorización, recuperación de información de la memoria, razonamiento y búsqueda de soluciones e iniciativas, etc. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Exigencias emocionales: Se miden las situaciones donde se ponen a prueba la respuesta del trabajador bajo una situación de presión, donde se pueden ver afectadas sus emociones y el manejo de las mismas, frente a un manejo de personal, público o en este caso estudiantes (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 36: Resultado variable DP

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	2	4	3

De acuerdo con los resultados, los docentes de la institución educativa no presentan un riesgo frente a la variable de demanda psicológica (DP), se evidencia en ellos que su situación es adecuada con un resultado de un 61%, a pesar de que 4 personas tiene un riesgo elevado y 3 un riesgo muy elevado, porcentualmente cada una equivale a RE 17% y RME a 13%, frente a un resultado favorable, tomando en cuenta estos resultados y la tabla de valoración, los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con la DP.

A pesar de que el resultado de este ítem es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades, no se deben descartar los resultados arrojados por el riesgo elevado y muy elevado que sumados son 7 empleados del global de los evaluados y equivale a un 30%, que no deben ser descartados y requieren un plan de actividades generales.

Resultado porcentual pregunta a pregunta:

Exigencias psicológicas

Tabla 37: Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	34 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 38: Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	0 %

Exigencias emocionales

Tabla 42: Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	17 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	4 %

Tabla 43: Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	0 %

Tabla 39: Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	43 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	0 %

Tabla 40: Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	26 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	4 %

Tabla 41: Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	21 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	8 %

Tabla 44: Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	13 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	17 %

Tabla 45: Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	13 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	39 %
No tengo, no trato	0 %

Tabla 46: Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	21 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	34 %
No tengo, no trato	17 %

Tabla 47: Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	8 %

a veces	69 %
nunca o casi nunca	21 %

Tabla 48: Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	34 %

5. Variedad / Contenido del trabajo

Esta variable estudia al empleado con ítems que miden el valor y la razón que él tiene frente a la labor que realiza, este valor va más allá del reconocimiento o compensación económica, este punto lo abarca desde una perspectiva de satisfacción y reconocimiento (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian el diseñado de tareas variadas y con sentido, la importancia del trabajo y el gozo que se tiene por el reconocimiento del entorno del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 49: Resultado variable VC

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	0	3	0

En cuanto a los resultados, los docentes de la institución educativa no presentan un riesgo frente a la variable variedad / contenido (VC); se evidencia en los docentes de la institución educativa Monseñor Víctor Widemann, conformes con la variedad y contenido de su trabajo como docentes, su situación es adecuada con un resultado de un 87%, a pesar de que 3 personas tiene un riesgo elevado, porcentualmente el ítem equivale a RE 13%, frente a un resultado favorable, tomando en cuenta estos resultados y la tabla de valoración los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con la VC.

El resultado de estos ítems es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades que compensen al personal en este aspecto.

Respuesta porcentual pregunta a pregunta

Tabla 50: Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	34 %
a veces	30 %
bastante	21 %
mucho	13

Tabla 51: Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	60 %
bastante	39 %
poco	0 %
nada	0 %

Tabla 52: Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	0 %
es importante	47 %
es muy importante	43 %
no lo sé	8 %

Tabla 53: Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	39 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	8 %

No tengo, no trato	0 %
--------------------	-----

Tabla 54: Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	39 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

Tabla 55: Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	30 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	0 %

Tabla 56: Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	39 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	0 %

6. Participación / Supervisión

Este ítem evalúa a partir de dos factores la supervisión y participación que ejerce el empleado sobre su propio trabajo y la que ejerce el jefe sobre el resultado de su trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Es así, como la supervisión hace referencia a la calificación que el docente da del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre su trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Por otro lado la participación hace referencia a la intervención del docente en los distintos aspectos de su trabajo y del colegio (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 57: Resultado variable PS

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	3	5	11

En cuanto a los resultados, los docentes de la institución educativa presentan un riesgo muy elevado frente a la variable de participación / supervisión (PS), se evidencia en los docentes de la institución educativa Monseñor Víctor Widemann; que su situación frente a este tema es inadecuada con un resultado de riesgo muy elevado de un 48%, y un riesgo elevado de 22%, sumando los dos aspectos el total de docentes que están insatisfechos son 16 empleados de los 23 del global, los 16 docentes equivalen a un 70%, a pesar de que 3 personas tiene un riesgo moderado y 4 situación adecuada, porcentualmente cada una equivale a RM 13% y SA a 17%, frente a un resultado desfavorable y de riesgo muy elevado, tomando en cuenta estos resultados y la tabla de valoración, los docentes de la institución educativa presentan un riesgos relacionados con la PS.

El resultados en este ítem es inadecuado y requiere de plan de intervención y priorización de actividades que disminuyan la insatisfacción de los docentes frene a este tema, el resultado sería nuestro primer factor de riesgo identificado en los docentes y con el cual se iniciaría el diseño del plan de acción e intervención.

Resultado porcentual pregunta a pregunta

Tabla 58: Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	17 %
Se me consulta	13 %
Sólo recibo información	60 %
Ninguna participación	8 %

Tabla 59: Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	30 %
Se me consulta	34 %
Sólo recibo información	26 %
Ninguna participación	8 %

Tabla 60: Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	69 %
Ninguna participación	13 %

Tabla 61: Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	39 %
Ninguna participación	56 %

Tabla 62: Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	8 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	56 %

Tabla 63: Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	4 %
---------------	-----

Se me consulta	13 %
Sólo recibo información	43 %
Ninguna participación	39 %

Tabla 64: Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	17 %
Sólo recibo información	43 %
Ninguna participación	26 %

Tabla 65: Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	17 %
insuficiente	13 %
adecuada	69 %
excesiva	0 %

Tabla 66: Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	17 %
insuficiente	13 %
adecuada	60 %
excesiva	8 %

Tabla 67: Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	26 %
insuficiente	4 %
adecuada	65 %
excesiva	4 %

Tabla 68: Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	21 %
insuficiente	13 %
adecuada	60 %
excesiva	4 %

7. Interés por el trabajador / Compensación

El siguiente punto se evalúa desde la perspectiva o percepción que tiene el docente frente al interés que muestra la empresa por él, desde un punto de vista personal, la satisfacción que este siente con la compensación que recibe por su labor y el equilibrio que existe en estos dos aspectos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 69: Resultado variable ITC

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	2	3	0

Tomando en cuenta los resultados, se puede establecer que los docentes no presentan un riesgo frente a la variable interés por el trabajador/ compensación (ITC), se observa en ellos que están conformes con el interés personal que el colegio muestra por sus necesidades, la compensación que reciben y el reconocimiento a su labor como docentes; su situación es adecuada con un resultado de un 78%, a pesar de que 3 personas tiene un riesgo elevado, porcentualmente el ítem equivale a RE 13%, frente a un resultado favorable. De acuerdo con estos resultados y la tabla de valoración los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con la ITC.

El resultado de estos ítems es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades que compensen al personal en este aspecto.

Resultado porcentual pregunta a pregunta:

Tabla 70: Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	21 %
insuficiente	4 %
es adecuada	73 %

Tabla 71: Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	13 %
--------------------	------

insuficiente	17 %
es adecuada	69 %

Tabla 72: Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	13 %
insuficiente	26 %
es adecuada	60 %

Tabla 73: Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	30 %
--------------------	------

insuficiente	13 %
es adecuada	56 %

Tabla 74: Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	43 %
regular	43 %
insuficientemente	4 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	8 %

Tabla 75: Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	34 %
suficiente	34 %
insuficiente en algunos casos	30 %
totalmente insuficiente	0 %

Tabla 77: Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	0 %
satisfecho	52 %
insatisfecho	47 %
muy insatisfecho	0 %

Tabla 76: Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	13 %
suficiente	39 %
insuficiente en algunos casos	43 %
totalmente insuficiente	4 %

8. Desempeño de rol

Este factor se evalúa de acuerdo a los roles o responsabilidades que cada docente tiene en la institución, se miden a través de dos perspectivas, la claridad del rol y el conflicto del rol.

Cuando se habla de la claridad del rol este hace referencia al conocimiento que cada uno tiene del manual de funciones, de los procesos y procedimientos del puesto de trabajo. Cuando se habla de conflicto del rol, se refiere a las directrices que se dan que no siguen un conducto regular, y que pueden entrar o poner en un conflicto ético al docente (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 78: Resultado variable DR

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	2	1	3

En cuanto a los resultados, no presentan un riesgo frente a la variable desempeño de rol (DR), se evidencia en los docentes de la institución educativa Monseñor Víctor Widemann, conformes a la gran mayoría con el rol que desempeñan en el colegio, su situación es adecuada con un resultado de un 74%, a pesar de que 1 persona tiene un riesgo elevado y 3 riesgo muy elevado, porcentualmente los ítems equivale a RE 4%, RME 13%, frente a un resultado favorable. De acuerdo con estos resultados y la tabla de valoración los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con el DR.

El resultado de estos ítems es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades que compensen al personal en este aspecto, a pesar de las 4 personas que presentan insatisfacción con el desempeño del rol que tienen actualmente en la institución educativa.

Resultado porcentual pregunta a pregunta:

Tabla 79: Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	30 %
clara	52 %
poco clara	17 %
nada clara	0 %

Tabla 80: Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	21 %
clara	56 %
poco clara	13 %
nada clara	8 %

Tabla 81: Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	13 %
clara	69 %
poco clara	8 %
nada clara	8 %

Tabla 82: Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	26 %
clara	56 %
poco clara	8 %
nada clara	8 %

Tabla 83: Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	21 %
clara	65 %
poco clara	8 %
nada clara	4 %

Tabla 84: Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	26 %
clara	56 %
poco clara	17 %
nada clara	0 %

Tabla 85: Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	60 %

Tabla 86: Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %

a veces	34 %
nunca o casi nunca	65 %

Tabla 87: Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	4 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	60 %

Tabla 88: Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	73 %

Tabla 89: Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	8 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	73 %

9. Relaciones y apoyo social

Por último, este ítem evalúa las relaciones interpersonales y la percepción que el docente tiene del apoyo que recibe del entorno (entendido este entorno como compañeros de trabajo, amigos y jefes), para poder realizar adecuadamente el trabajo, además mide también la calidad de tales relaciones en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Resultado

Tabla 90: Resultado variable RAS

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	3	3	4

En cuanto a los resultados, no presentan un riesgo frente a la variable relaciones y apoyo social (RAS), se evidencia en la institución educativa Monseñor Víctor Widemann, una situación adecuada con un resultado de un 57%, a pesar de que 3 personas tiene un riesgo elevado y 4 riesgo muy elevado, porcentualmente los ítems equivale a RE 13%, RME 17%, frente a un resultado favorable. Tomando en cuenta estos resultados y la tabla de valoración los docentes de la institución educativa no presentan riesgos relacionados con el RAS.

El resultado de estos ítems es adecuado y no requiere intervención inicial o priorización en el desarrollo de actividades; sin embargo no descartaría el resultado global de riesgo elevado y riesgo muy elevado que sería de un 30%, cifra que en comparación con el resultado de situación adecuada requiere de una intervención general de estos aspectos.

Resultado porcentual respuesta a respuesta

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

Tabla 91: 16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	34 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no hay otras personas	8 %

Tabla 92: 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	43 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	8 %

Tabla 95: Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	91 %
regulares	8 %

Tabla 93: 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	34 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	21 %
No tengo, no hay otras personas	17 %

Tabla 94: 16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	17 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no hay otras personas	8 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

Tabla 96: Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	39 %
-------------	------

con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	60 %

Tabla 97: Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	30 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	69 %

Tabla 98: Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	17 %
con frecuencia	13 %
constantemente	4 %
no existen	65 %

Tabla 99: Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	21 %
con frecuencia	4 %
constantemente	4 %
no existen	69 %

Tabla 100: Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	0 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	21 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	47 %
no lo sé	30 %

Tabla 101: Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	4 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	86 %

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados estadísticos recolectados a través de la encuesta, se pudo evidenciar que el principal factor de riesgo al que están expuestos los docentes, y que puede ser considerado un factor estresante que menoscaba el ambiente laboral y el desempeño del docente en la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, son los aspectos relacionados con la participación y supervisión. Donde se medía los niveles de control o supervisión que ejercen los coordinadores sobre los docentes y la percepción que estos tienen de su participación en la toma de decisiones en la institución.

El resultado muestra lo insatisfechos que están los docentes con los procesos de supervisión que se llevan en la institución y los métodos o condiciones en las que son tenidas en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones.

Por otro lado, la evidencia demuestra que otro de los factores de riesgo presente en la institución educativa está ligado con las relaciones y apoyo social. En este aspecto se medía las relaciones interpersonales y la percepción que el docente tiene del apoyo que recibe del entorno (compañeros de trabajo, amigos y jefes). El resultado es coherente y se puede establecer una relación con el resultado del riesgo principal, situación que puede estarse presentando si se toma en cuenta que los docentes no están satisfechos con la supervisión que ejercen sobre los mismos y el hecho de que no se sienten tenidos en cuenta, estas circunstancias perjudican las relaciones interpersonales.

A demás muchos de los docentes pueden no estar a gusto con ser coordinados por docentes más jóvenes o que llevan menos tiempo en la institución, o por el contrario docentes jóvenes que no están de acuerdo con las coordinaciones de docentes mayores que no están a la vanguardia de los cambios en las técnicas de estudio; hay que tener en cuenta que los docentes evaluados están en un rango de edad entre los 36 y los 60 años de edad, 24 años de diferencia donde las metodologías de estudio y de exigencia han evolucionado.

Estas situaciones pueden generar un deterioro en las relaciones personales de los docentes y el apoyo que estos reciben del grupo de trabajo.

Por último, se puede concluir que de intervenir correctamente y con estrategias que impacten el riesgo principal, se puede mejorar consecuentemente con los otros aspectos que se vieron afectados tales como: las relaciones y apoyo social, carga de trabajo y demanda psicosocial, disminuyendo el riesgo de estrés, enfermedades generales y la aparición del síndrome de burnout.

RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación nos llevan a plantear recomendaciones para que sean analizadas y aplicadas en la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN, con el fin de disminuir la presencia de los Factores de Riesgos identificados en la comunidad de docentes.

Si bien los puntos que median directamente en esta encuesta los aspectos psicosociales no fueron los más altos, la variable que sale alta si es un aspecto que puede afectar indirectamente el bienestar laboral llevando a un deterioro grupal, individual, emocional y físico al docente:

Es por eso que con el fin de dar respuesta a la pregunta con la que iniciamos este proyecto donde esperábamos identificar ¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales en los docentes de la institución educativa MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN de la ciudad de Medellín? se establece como principal factor de riesgo la participación y la supervisión y como factores secundarios las relaciones y apoyo social, carga de trabajo y demandas psicológicas.

A demás con las siguientes recomendaciones damos cumplimiento al objetivo que nos trazamos, plantear posibles estrategias de mitigación de los riesgos encontrados en los docentes de la IE MONSEÑOR VICTOR WIDEMANN.

Recomendaciones para el riesgo principal PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS):

- Definir claramente el nivel de participación de cada uno de los miembros de la comunidad docente en las decisiones que se toman en la institución educativa.
- Establecer que papel tienen en las diferentes decisiones que se toman en la institución.
- Comunicar claramente con todo el personal los roles, responsabilidades y alcances que tienen cada uno de los cargos en la toma de decisiones.

- Identificar y analizar si los medios existentes actualmente en la institución educativa tales como: buzones, carteleras informativas internas, grupos de trabajo, reuniones de personal, boletines internos, intranet, chats etc. son suficientes y asequibles para que todo el personal participe en la toma de decisiones.
- evaluar los medios a través del planteamiento de estas preguntas: ¿son apropiados y ágiles los medios utilizados? ¿son suficientes los medios actuales o hay que crear nuevos canales de comunicación? ¿Qué aspectos podrían mejorar de los medios actuales?
- Empoderar al docente en el autocontrol y manejo de su tiempo vs los resultados, evitando una supervisión o control que pueda ser tomado como excesivo.
- Delegar en los docentes la toma de decisiones en aspectos relacionados con temas de bienestar institucional.

Recomendaciones para los riesgos secundarios

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)

- Promoción del trabajo colaborativo a través del trabajo en equipo.
- Promover la aceptación del otro a través del auto aprendizaje, programando capacitaciones internas donde se formen entre ellos en temas relacionados con: estrés laboral y cómo manejarlo, qué es y cómo se identifica el síndrome de burnout y la resiliencia.
- Implementar a nivel institucional integraciones donde se trabaje el fortalecimiento del ser, y se tenga en cuenta las propuestas de los docentes para intervenir en estos temas, garantizando así su participación, esto dado que serían ellos quienes las proponen, diseñan y ejecutan.
- Revisar el rol y funciones de los coordinadores y la rectora, para establecer como están proporcionando las condiciones de trabajo a sus equipos.
- Revisar cómo se están valorando los reconocimientos por el trabajo realizado, y establecer nuevos métodos de acuerdo a la labor ejecutada, donde no se motive la competencia sino el trabajo en equipo.

CARGA DE TRABAJO (CT)

- Realizar programaciones de acuerdo con el trabajo, los tiempos y la cantidad de entrega, para evitar saturar al docente al final con un cumulo de pedidos.
- Establecer desde el principio de año los tiempos y cantidades de trabajo a entregar.
- Establecer las responsabilidades individuales y grupales de manera equitativa, evitando que se generen esfuerzos extras y continuos solo de algunos docentes.
- Identificar los factores que llevan a que los tiempos de trabajo vs el volumen de trabajo no sea equitativo y corregirlo, ejemplo: Docente = Notas de estudiantes vs grupos asignados.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)

- Establecer los descansos que permitan la recuperación del docente.
- Implementar mecanismos participativos que le permitan al docente tomar decisiones sobre el ritmo de trabajo, la cantidad y el tiempo.
- Proporcionar programas de integración donde se tenga en cuenta su núcleo familiar como pilar de su quehacer laboral, Ejemplo: Diseñar un día donde los empleados puedan llevar un miembro de su familia al trabajo.
- Facilitarle al docente un apoyo psicológico y legal para cuando este lo necesite, bien sea para el manejo de una situación personal o laboral (amenaza de estudiante, proceso de separación o divorcio, o muerte de un ser querido etc.)
- Implementar programa de desvinculación asistida, donde se acompañe al docente que está próximo a jubilarse y donde se le den herramientas para el manejo de esa nueva etapa.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS, F. G. (1999). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION*. CARACAS: Editorial EPISTEME.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de 07 de 1991). Constitución Política de Colombia . *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Bogotá, Colombia: Gaceta Asamblea Constituyente.
- Benavides, F. G. (22 de febrero de 2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Gaceta Sanitaria :
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005
- Biblioteca Universidad de Alcala. (s.f.). *Biblioteca Universidad de Alcala*. Recuperado el 15 de 11 de 2018, de Biblioteca Universidad de Alcala:
http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/revistas_de_divulgacin_o_magacines.html
- CALVO, D. (26 de 03 de 2017). *SlideShare*. Recuperado el 22 de 09 de 2018, de SlideShare:
<http://es.sildeshare.net/DaliaCalvo1/el-docente-y-las-dinmicas>
- Charria, V. &. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e. *Revista Nacional de Salud Pública*, 4.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 400). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (pág. 369). Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (07 de 06 de 1951). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*.
 Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co>: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- CONGRESO DE LA REPUBLICA. (30 de 12 de 1999). *LEY 550 DE 1999*. Obtenido de
<http://www.minhacienda.gov.co>:
http://www.minhacienda.gov.co/HomeMinhacienda/ShowProperty;jsessionid=qqF1xvgCLLqqkNg4IGZ8wl0wPRjrgjtLRcuB0v-P9vvdXWQ3vPmX!-1088947312?nodeId=%2FOCS%2FMIG_5817359.PDF%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased
- Diaz Granados.Silvia & González, C. &. (23 de 11 de 2006). *Revista Estudios Sociales* . Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Revista Estudios Sociales :
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2006000100005
- Duque, A. F. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad depresión en los trabajadores administrativos. *ANDINA* , <http://www.redalyc.org/pdf/2390/239017675009.pdf>.

- EL TIEMPO. (25 de 08 de 2018). *EL TIEMPO* . Recuperado el 01 de 10 de 2018, de EL TIEMPO : <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/cada-12-dias-asesinan-a-un-profesor-en-colombia-260198>
- FECODE. (2003). *Informe sobre la situación de los derechos humanos del magisterio colombiano*. Bogotá D.C: FECODE.
- Garrosa Hernandez, E. &. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión. *Medicina y Seguridad del Trabajo* , 2.
- Giner, C. A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *ANALES DE DERECHO* , 7-9.
- Gomez Barrios, I. C. (1994). *Universidad del Valle* . Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Universidad del Valle : <http://psicologia.univalle.edu.co/investigacion-2/grupo-de-investigacion-organizacional-y-del-trabajo/proyectos-got-2/concluidos-proyectos-got-4#>
- Grandes Pymes. (04 de 01 de 2011). *Conceptos sobre la Estructura Organizacional*. Obtenido de www.grandespymes.com.ar: <https://www.grandespymes.com.ar/2010/12/30/conceptos-sobre-la-estructura-organizacional/>
- Helen, G., & Godoy, P. &. (21 de febrero de 2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores. *Factores de riesgo psicosocial en profesores*. Lleida, Lleida , España : Universidad de Lleida .
- Hernandez, f. &. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGRAW-HILL/ INTERAMERICANO EDITORES S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* . Recuperado el 12 de 10 de 2019, de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo : https://www.insst.es/resultados-de-busqueda?p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch&_3_keywords=metodologia+de+analisis+de++fpico+3.1&search=search
- Jimenez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad en el trabajo*, <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- Maria, M., & Lira, L. (5 de 09 de 2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental* , Vol. 38.
- Merton, R. K. (2002). Teoría y Estructura Sociales. En R. k. Merton, *Teoría y Estructura Sociales* (pág. 275). Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Educación. (01 de 04 de 2005). *Altablero - El sentido de educar*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Altablero: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87611.html>

- Ministerio de Protección Social . (17 de 07 de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Resolución 2646 de 2008:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (17 de 07 de 2008). Resolución 2646 de 2008. *Resolución 2646 de 2008*, 22. Bogotá, Bogotá D.C, Colombia : Ministerio de Protección Social.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de 06 de 1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de DECRETO 1295 DE 1994:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio del Trabajo . (22 de 07 de 2019). Resolución 2404 de 2019. *Resolución 2404 de 2019*. Bogotá D.C, Bogotá D.C, Colombia : Ministerio del Trabajo .
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (02 de 04 de 2014). *AMBITO JURIDICO*. Obtenido de CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/preaviso-de-terminacion-del-contrato-por-parte-del>
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social . (31 de 03 de 1986). *Resolución 1016 de 1986*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Resolución 1016 de 1986:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social . (24 de Marzo de 1992). *Resolución 1075 de 1992*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Resolución 1075 de 1992:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>
- Moren, B. J. (01 de 11 de 2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Recuperado el 30 de 10 de 2018, de Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas practicas:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Múnera-Palacio MM, S.-A. M.-A. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. *Revista CES MEDICINA*, 1 - 2.
- Ome, A. (01 de 05 de 2013). *El Estatuto de Profesionalización Docente*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de El Estatuto de Profesionalización Docente:
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/156/CDF_No_43_Mayo_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud . (01 de 12 de 2013). *Organización Mundial de la Salud* . Recuperado el 29 de 10 de 2018, de Organización Mundial de la Salud :
http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 30 de 10 de 2018, de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/topics/risk_factors/es/

- Presidente de la República de Colombia . (03 de 07 de 1994). *Decreto 1832 de 1994*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Decreto 1832 de 1994:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto-1832-1994.pdf>
- Restrepo, A. N. (2006). Desgaste Emocional en Docentes. *Salud Pública* , 63-73.
- Restrepo. Ayala Nadia & Colorado, V. G.-A. (01 de 04 de 2006). *Revista de salud pública*. Recuperado el 01 de 10 de 2018, de Revista de salud pública:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642006000100006
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración. En S. P. Robbins, & M. Coulter, *Administración* (pág. 234). Mexico: Pearson Educación.
- SAMPIERI, R. H. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO DF: INTERAMERICANA DE EDITORES S.A DE C.V.
- Sanchez. Marchilde & Mantilla, M. (2005). Situaciones generadores de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de ciencias sociales*,
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30990110>.
- Terano, R. A., & Botero, A. C. (2012). Riesgo Psicosocial Intralaboral en Docentes. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología.*, 1.
- UNIVERSIDAD ESAN. (7 de 12 de 2016). *pensando-estrategicamente-en-el-diseno-organizacional-en-la-empresa*. Obtenido de www.esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/12/pensando-estrategicamente-en-el-diseno-organizacional-en-la-empresa/>

ANEXOS

ANEXO 1:

Ilustración 2: Formato de encuesta PFSICO 3.1




CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pauca para comida o boadillo)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4




CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

8. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolo, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			
11. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Solo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 2

Ilustración 3 Formato entrada manual de los datos de la encuesta.

Entrada manual de datos

Questionario: (Indique el número de la respuesta comenzando en 1)

Preguntas

a. ¿...
b. S...
c. O...
d. T...
"12/...
"12/...

a. ¿Qué edad tienes?

Cod. cuestionario:

Terminar Grabar y seguir

Página 1:

1.(4)	
2.(4)	
3.(4)	
4.(4)	
5.(4)	
6.(4)	
7.(4)	
8.(4)	

Página 2:

9.(4)	
10a.(4)	
10b.(4)	
10c.(4)	
10d.(4)	
10e.(4)	
10f.(4)	
10g.(4)	
10h.(5)	
11a.(4)	
11b.(4)	
11c.(4)	
11d.(4)	
11e.(4)	
11f.(4)	
11g.(4)	

Página 3:

12a.(4)	
12b.(4)	
12c.(4)	
12d.(4)	
13a.(3)	
13b.(3)	
13c.(3)	
13d.(3)	
14a.(4)	
14b.(4)	
14c.(4)	
14d.(4)	
14e.(4)	
14f.(4)	

Página 4:

15a.(4)	
15b.(4)	
15c.(4)	
15d.(4)	
15e.(4)	
16a.(5)	
16b.(5)	
16c.(5)	
16d.(5)	
17.(4)	

Página 5:

19.(4)	
20.(4)	
21.(4)	
22.(5)	
23.(4)	
24.(4)	
25.(4)	

Página 6:

26.(5)	
27.(4)	
28.(4)	
29.(4)	
30.(4)	
31.(4)	
32.(4)	

Página 7:

33a.(4)	
33b.(4)	
33c.(4)	
33d.(4)	
33e.(4)	
33f.(4)	
34a.(5)	
34b.(5)	
34c.(5)	
34d.(5)	
35.(4)	
36.(4)	
37.(4)	

Página 8:

38.(4)	
39.(4)	
40a.(5)	
40b.(5)	
40c.(5)	
40d.(5)	
41.(4)	
42.(4)	
43.(4)	
44.(4)	