



**RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN  
-RAI-  
DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL  
PARA LA PLANTA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
ADVENTISTA DE ANTIOQUIA- 2018\***

*BOLÍVAR, Leandro; FIGEREDO, Jaime; SÁNCHEZ Ignacio\*\**

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Escuela: Ciencias Económicas y Administrativas. Programa: Especialización en Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Asesora: Sofía Lizarazo De la Ossa.

## **PALABRAS CLAVE**

Prevención; riesgo psicosocial; estrés; salud mental.

## **DESCRIPCIÓN**

La investigación tuvo como objetivo la identificación de variables agrupadas que permitieron obtener las herramientas necesarias para el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial en docentes. La población objeto de estudio son los docentes contratados para el año lectivo 2018, del Colegio Adventista de Apartadó.

Los datos de la investigación revelan que la actividad docente en todos los niveles ofrecidos y la directiva docente, es desarrollada mayoritariamente por mujeres. De los docentes y directivos docentes encuestados, un 58.3% son mujeres y un 41.7% son hombres. Esta característica le imprime particularidades a la docencia que no se pueden dejar de tener en cuenta a la hora de analizar sus condiciones de trabajo y salud mental.

En la sección de datos demográficos de la presente investigación, se hace un mayor detalle de la descripción de la población trabajadora.

## **FUENTES**

Se consultaron un total de 41 referencias bibliográficas, entre artículos y libros de texto, evidenciados en la bibliografía del documento.

## **CONTENIDO**

Los factores de riesgo psicosocial deben comprenderse como aquellas condiciones que experimenta el hombre cuando se relaciona con su medio circundante y con la sociedad en la que habita, por lo cual, no se cataloga como un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar de la persona o cuando se evidencia un desequilibrio en su relación con el trabajo o con el medio (Villalobos, 2004).

El término inglés stress (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la física de materiales, para hacer referencia al conjunto de respuestas de adaptación que muestra el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas, o negativas, si la reacción es demasiado intensa o prolongada en el tiempo, resulta nociva para nuestra salud.

El estrés laboral genera impacto en varios tipos de profesiones. Sin embargo, se ha podido comprobar que el estrés laboral surge de la interacción de las personas con sus

condiciones de trabajo, y se deduce que existen profesiones que, dado el contexto organizacional, la probabilidad de padecerlo es mayor. Las profesiones relacionadas con el servicio o de tipo asistencial son especialmente vulnerables debido por la responsabilidad con la gente (Moreno, González & Garrosa, 2001).

La docencia está incluida en esta categoría. Está comprobado que enseñar es un trabajo exigente a nivel mental, y al compararlo con la carga física, se tiene que esta última es menor, pero alcanza gran influencia por las condiciones en que este se desarrolla (Polaino, 1982).

La Organización Mundial de la Salud (2001) categoriza la enseñanza entre de las ocho ocupaciones que representan mayor estrés, y se encuentran al nivel de ser médico, paramédico o enfermera. (Barraza, Carrasco & Arreola, 2007).

En el ejercicio de la docencia como profesión de servicio, es menester establecer nuevas relaciones interpersonales, no solo con su objeto de trabajo, sino también con sus colegas, superiores y padres de familia. El docente es precursor de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, 2003).

La presencia de estrés laboral en el profesorado puede conllevar a problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente (Sinisterra, 2015). De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo al gremio sino a la sociedad en general. Por tales razones desde hace años se ha aumentado el número de estudios dirigidos a estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

## **METODOLOGÍA**

Se realizó un estudio descriptivo cualitativo, el cual, según Tamayo (2004) se configura en una aproximación previa a un problema poco observado previamente cuyos resultados son nuevos y posibilitan caracterizar un fenómeno.

En la investigación descriptiva, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es

y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; los cuales se miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Para esta investigación, se tomó el total de la población docente (24 personas), y se le aplicó una batería de preguntas para evaluar las siguientes variables dependientes: Responsabilidad y participación de los trabajadores; Gestión del tiempo; Interés institucional en los docentes y Patrón de estructura del grupo.

Por la naturaleza de la investigación, se tomaron dos variables independientes: Programa de prevención de riesgo psicosocial e Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos psicosociales.

Esta batería didáctica sirvió como fundamento para el análisis de los resultados, y será la base de una prueba piloto para una futura implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados, en este caso, el programa de prevención de riesgo psicosocial institucional.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial en este proyecto, estuvo

compuesta por estos dos instrumentos: la encuesta para perfil sociodemográfico y la encuesta de riesgo psicosocial para docentes.

## **CONCLUSIONES**

Se pudo evidenciar que la dimensión o variable que más factores de riesgo puede ocasionar a los docentes, es la de Gestión del tiempo y la que menos factores de riesgo es la variable Interés institucional en los docentes.

Así mismo, se identificó que la carga laboral y el manejo de personal a cargo son los mayores peligros de origen psicosocial que enfrentan a menudo los docentes; los cuales están asociados a las rendiciones de informes sobre actividades desarrolladas en el aula y con los estudiantes, y a la verificación de resultados obtenido por parte de la administración de la institución.

Estos riesgos, están relacionados directamente a las dimensiones o variables que se evaluaron en este proyecto de investigación; para los cuales, se diseñaron estrategias de intervención a través del programa de prevención de riesgo psicosocial.

## **ANEXOS**

La investigación incluye 3 anexos: el primero, la encuesta para medición de batería psicosocial; el segundo, la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR), y el tercero, la encuesta de perfil sociodemográfico y de morbilidad.



**Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para la planta docente de una  
Institución Educativa Adventista de Antioquia**

**Leandro Bolívar Castro**

**Jaime Figueredo Malo**

**Ignacio Sánchez Rojas**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Especialización en gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**

**Seminario de investigación**

**Bogotá, 2.018**

## Tabla de contenido

Introducción.....	9
1. Definición del problema.....	12
2. Objeto de investigación.....	14
3. Objetivos específicos.....	14
4. Hipótesis.....	15
Hipótesis No. 1.....	15
Hipótesis No. 2.....	15
Hipótesis No. 3.....	15
<u>5. Justificación.....</u>	<u>16</u>
<u>6. Antecedentes.....</u>	<u>17</u>
Fase I.....	17
Fase II.....	17
Fase III.....	17
<u>7. Marco de referencia.....</u>	<u>21</u>
7.1.Marco teórico.....	21
Factores psicosociales en el contexto laboral.....	21
Estrés laboral.....	24
Identificación del estrés: Signos y síntomas.....	27
Consecuencias del estrés en el individuo.....	28
El estrés laboral en la profesión docente.....	28
7.2.Marco conceptual.....	31
Factor de riesgo.....	31
Factor protector.....	31
Acoso laboral.....	32
Condiciones de trabajo.....	32
Estrés.....	32
Efecto en la salud.....	32
Efectos en el trabajo.....	32
Examen médico de ingreso.....	32
Examen médico periódico.....	32
Factor de riesgo psicosocial.....	33
Factor protector psicosocial.....	33
Factores intralaborales.....	33
Factor de riesgo por la gestión organizacional.....	33
Factor de riesgo por las características de la organización del trabajo.....	33
Factor de riesgo por las características del grupo social de trabajo.....	34
Factor de riesgo por condiciones de la tarea.....	34
Factor de riesgo por la carga física.....	34
Factor de riesgo por las condiciones del medio ambiente del trabajo.....	34
Factor de riesgo por jornada de trabajo.....	34
Factores individuales.....	34
Factores extralaborales.....	35
Interfase persona-tarea.....	35
Patologías derivadas del estrés.....	35

Programa de vigilancia epidemiológica.....	35
7.3. Marco legal.....	37
Resolución 02646 de 2008.....	37
Constitución de 1991 Artículo 25.....	37
Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 2.....	37
Resolución 1016 de 1989 Artículo 10.....	37
Resolución 1075 de 1992.....	38
Decreto 1832 de 1994 el punto 42 y el Artículo 2.....	38
Decreto 692 de 1995.....	38
Decreto 2644 de 1994.....	39
7.4. Marco geográfico.....	40
7.5. Marco institucional.....	41
Identificación.....	41
Historia.....	41
Misión.....	44
Visión.....	44
Valores institucionales.....	44
Filosofía institucional.....	45
7.6. Marco metodológico.....	46
Participantes.....	46
Diseño.....	46
Variables.....	47
Variables independientes.....	47
Variables dependientes.....	47
Instrumento.....	49
Tabulación de información.....	51
8. Análisis de resultados.....	50
8.1 Datos demográficos.....	50
Grafica 1. Grupo etareo.....	50
Grafica II. Estado civil.....	51
Grafica III. Género.....	51
Grafica IV. Escolaridad.....	52
Grafica V. Tenencia de vivienda.....	53
Grafica VI. Tipo de contrato.....	53
Grafica VII. Antigüedad en el cargo.....	54
Grafica VIII. Antigüedad en la empresa.....	55
8.2 Resultados de ña batería de medición de riesgo psicosocial.....	58
Tabla 1. Variable I. Participación y responsabilidad de los docentes.....	56
Tabla II. Variable II Gestión del tiempo.....	57
Tabla III. Variable III Interés institucional en los docentes.....	58
Tabla IV. Variable IV Patrón de estructura del grupo.....	60
8.3 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	62
9. Discusión y conclusión.....	64
Variable I. Participación y responsabilidad de los docentes.....	64
Variable II Gestión del tiempo.....	65
Variable III Interés institucional en los docentes.....	66
Variable IV Patrón de estructura del grupo.....	68

10. Programa de prevención de riesgo psicosocial y recomendaciones de intervención.....	70
Objetivo y alcance.....	70
Cuadro de variables estrategias.....	70
11. Anexos.....	73
Encuesta de evaluación para batería psicosocial.....	73
Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración e riesgos – IPVR.....	78
Encuesta para el perfil sociodemográfico y de morbilidad.....	79
12. Referencias bibliográficas.....	81



## **Introducción**

Los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de percibir, dado que se presentan como un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, y abarcan muchos aspectos. A los riesgos psicosociales no se les había venido prestando mucha atención, sino ya de forma tardía cuando se presentan signos manifiestos (Moreno, 2011), por tanto, es necesario lograr un diagnóstico precoz en la población objeto a estudiar, para de esta manera formular intervenciones oportunas.

Los riesgos psicosociales se definen entonces como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador (Moreno y Báez, 2010). Así, unas condiciones psicosociales adversas, están en el origen tanto en determinadas conductas y en actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como en determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Moreno (2011), comenta también que las investigaciones científicas, la legislación y las propias vivencias han puesto en evidencia que existen ciertas características de la organización del trabajo que pueden dañar la salud de los trabajadores, condicionando su exposición nociva a ciertos riesgos laborales específicos, los “riesgos psicosociales”.

Muchas enfermedades han sido mal clasificadas como enfermedad general, como la hipertensión, cansancio crónico, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, trastornos psicósomáticos, cuando en realidad según los riesgos psicosociales, se deberían clasificar como enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, es un logro que no solo beneficia a los empleados, sino que protege a los empleadores de sanciones onerosas, ausentismos laborales,

disminución en el rendimiento. Es por esto que en los últimos 20 años se ha venido fortaleciendo adquiriendo rigor profesional.

Siendo nuestro grupo investigador aspirantes al título de Especialización en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, buscamos aportar un diagnóstico de los riesgos psicosociales de la planta docente del Colegio Adventista en Apartadó, Antioquia. Esto se llevara a cabo mediante el principal objetivo de valorar el riesgo Psicosocial en la planta docente, con sus repercusiones físicas, emocionales, sociales y mentales, contribuyendo de esta manera al plan de Mejoramiento Continuo del PG-SST de la Institución Educativa, el cual está definido en la ley como obligatorio para los empleadores. Para ello se requiere una amplia investigación normativa que enmarca nuestro marco teórico, lo que nos dará las bases para el desarrollo de nuestra temática, tomando como base la consulta de un alto número de artículos basados en evidencia científica en el tema de riesgos psicosociales en los docentes, los cuales permitirá ahondar en aquellos factores psicosociales que son relevantes en la población objeto de estudio, para de esta manera tenerlos en cuenta.

En las instituciones educativas, los docentes al poner énfasis en el desarrollo y crecimiento estudiantil se ven en la necesidad de estar en constantes cambios pedagógicos, tecnológicos y metodológicos para garantizar la calidad educativa afectando sus condiciones de trabajo y relaciones interpersonales que influyen en su bienestar físico y mental.

La salud del profesor al igual que el clima emocional en el aula y el rendimiento de los alumnos, depende sobre todo de factores relacionados con la organización, como es la masificación en las aulas, la rigidez organizacional, la ambigüedad y el conflicto de rol, la falta de apoyo institucional, la insuficiencia de recursos y las excesivas expectativas sociales.

La Prevención de riesgos laborales, además de asegurar el derecho a la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores, supone una inversión rentable, que contribuye a

aumentar y mejorar el rendimiento, la eficiencia, la competitividad de la empresa de múltiples formas, entre ellas: salud y calidad de vida para los trabajadores, motivación y satisfacción de los empleados, mejora la imagen de la empresa dando mayor credibilidad a sus proveedores y clientes.

## **1. Definición del Problema**

El Colegio Adventista de Apartadó, dando cumplimiento a la Resolución 1111 de marzo 27 de 2017, el cuál dentro de su primera fase de evaluación desarrollada con el fin de identificar las prioridades de seguridad y salud en el trabajo dentro del plan anual, ha establecido la importancia de la implementación de una ruta que desembarque a controlar, mantener y mejorar los riesgos psicosociales en la familia docente de dicha institución.

Las condiciones de trabajo influyen en la salud y seguridad de los docentes, por este motivo la organización debe ser evaluada, controlada y modificada si están generando riesgos, dichos riesgos psicosociales causados por el estrés laboral fueron reconocidos por el Ministerio de Protección Social según el decreto 1477 del 5 de agosto 2014, por consiguiente, junto con la Dirección de Riesgos Laborales, se publicó el diseño de baterías de instrumentos para identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores de Colombia, tales baterías serán aplicadas a los docentes de la institución como primera instancia para el desarrollo de un sistema de vigilancia epidemiológica con base a la resolución 2646 de 2008, el cual establece disposiciones y define 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, buscando recolectar y analizar las condiciones de trabajo de cada docente de la institución ver las falencias y reducir los riesgos mediante la implementación de controles para la mejoría de las condiciones de trabajo.

El Colegio Adventista de Apartadó, a pesar de contar con parte del SG-SST, no ha contado con la realización de algún estudio investigativo sobre el estado mental generado por los riesgos psicosociales en los docentes, por consiguiente, se proyecta realizar un análisis de dichos factores que están afectando una buena condición de salud, ya que los docentes manifiestan deficiente

administración del tiempo y tareas, estrés por diversos motivos, fatiga mental y física y carga horaria elevada.

Por tal motivo nuestro aporte a la Institución educativa está encaminado a valorar el riesgo psicosocial en la planta docente con sus repercusiones físicas, emocionales, sociales y mentales, contribuyendo de esta manera al mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Colegio Adventista de Apartadó.

A la luz de lo anterior, surgen las siguientes preguntas que orientarán la presente investigación:

**¿Qué peligros están afectando las condiciones de salud en los docentes de esta institución educativa, que influyan en la manera como su mente responde al trabajo?**

**¿De qué manera la administración de la institución puede crear estrategias para mitigar el impacto de los riesgos psicosociales, en la salud mental de los docentes?**

## **2. Objetivo General**

Diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial para la planta docente de educación básica primaria, secundaria y media del Colegio Adventista de Apartadó “CAAP”, para identificar los principales riesgos psicosociales.

## **3. Objetivos Específicos**

- Aplicar una batería de riesgos psicosocial en los docentes del CAAP.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los docentes del CAAP.
- Dar recomendaciones a la administración de la institución para mitigar los factores de riesgos psicosociales, a través del diseño de un programa de prevención.

#### **4. Hipótesis**

Dentro del Colegio Adventista de Apartadó, son los maestros y maestras los que tienen un mayor contacto y trato con los estudiantes y padres de familia. Por esta razón, pueden estar en mayor proporción en riesgo de ser afectados por los peligros psicosociales, por el agotamiento mental y estrés que puede conllevar la interacción y manejo de diversos grupos.

Los maestros que cuentan con alguna experiencia, cómo los que no cuentan con experiencia laboral, pueden presentar riesgos psicosociales por diversas razones, entre ellas la forma de utilizar la pedagogía y algunas herramientas actuales para difundir los conocimientos de manera más efectiva. En este orden de ideas, se pueden deducir las siguientes hipótesis.

##### **Hipótesis No. 1**

La dimensión o variable que genera menos factores de riesgo psicosocial es el interés institucional en los docentes.

##### **Hipótesis No. 2**

La dimensión o variable que genera más genera factores de riesgo psicosocial es la gestión del tiempo.

##### **Hipótesis No. 3**

La carga laboral y el manejo de personal a cargo, son los principales peligros psicosociales que se transforman en riesgos laborales.

## 5. Justificación

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2018), los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos también llamados estrés. Es posible definir el estrés como una respuesta del organismo ante demandas internas o externas que, en principio, resultan amenazantes, consistiendo básicamente en la movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas.

Peiró & Salvador (1993), comentan que un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a la normalidad cuando el estímulo ha cesado. Cuando se mantiene la presión y se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de disconfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.). Si continúa el factor estresor, se llega al estado de agotamiento con posibles alteraciones funcionales y orgánicas, esto es llamado: enfermedades de adaptación. Estos síntomas son percibidos como negativos por las personas y producen preocupación; lo que a su vez agrava los síntomas, originando así un círculo vicioso. Esta situación de desajuste o desequilibrio, mantenida en el tiempo, produce una serie de consecuencias en el individuo que afectan los tres aspectos de su salud: físicas, psíquicas y sociolaborales (Citado en Peiró, 2001).

Por lo anterior, es relevante y necesario el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial, como un mecanismo sistemático de acción conjunta en el que se pueda apalancar la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales y la determinación de controles que ayuden a mitigar el impacto de estos factores en la salud de los docentes del Colegio Adventista de Apartadó.



## **6. Antecedentes**

El concepto de programa de prevención ha evolucionado en el transcurso del tiempo en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, a través de este mecanismo, abarcan la mitigación del riesgo psicosocial. Este tipo de sistemas, se ha implementado en entidades del orden privado y público, logrando no sólo obtener resultados en cuanto a la mitigación o minimización del peligro, como tal, sino que se ha podido generar conocimiento, fortaleciendo la literatura relacionada con la temática. Un ejemplo claro de esto es una entidad pública: El Departamento Nacional de Planeación (2016), el cual propone una metodología que consta de 4 fases, que se materializan en los pasos a seguir para la elaboración de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, las cuales son:

**Fase 1. Sensibilización y Planeación:** De acuerdo a los lineamientos legales de la Resolución 2646 de 2008, se establecen los parámetros que permitirán definir la población objetivo a intervenir, definir los recursos físicos, económicos y humanos que aportarán valor al Sistema y los tiempos para su desarrollo, entre otros aspectos.

**Fase 2. Diagnóstico:** Consiste en realizar la identificación de peligros y valoración y evaluación de los riesgos asociados a los procesos organizacionales, identificando las áreas que cuentan con riesgo psicosocial. Además, en esta fase se realiza una inspección y evaluación a la tasa de ausentismo por enfermedad laboral asociada al riesgo psicosocial, y se define las muestras y campo de acción, teniendo en cuenta elementos prácticos como: Cuestionarios y encuestas, Diagnóstico de condiciones de salud, análisis de estadísticas y análisis de las condiciones de salud.

**Fase 3. Intervención:** En este punto se concretan e implementan las actividades a realizar para mitigar el riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el alcance del proyecto, es decir, la definición de la población implicada

Dado que el propósito del proyecto es diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial en docentes, este debe partir de los antecedentes de estudios y proyectos que se han enfocado en el tema, para posteriormente utilizarlos de base para la respectiva contextualización, no sin antes definir el riesgo psicosocial, a la luz de la Organización Internacional del Trabajo (1986), quien incluye que

las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en su salud, rendimiento y satisfacción. (Citado en Moreno & Báez, 2011, p. 5)

En el contexto de la legislación colombiana, todas las empresas están obligadas a propiciar condiciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo la promoción del desarrollo de actividades que permitan mitigar los niveles de estrés generados por la dinámica del trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 y definido en la tabla de enfermedades laborales.

Al verificar la aplicación del concepto anteriormente mencionado en la realidad colombiana, resulta sencillo deducir la falta de gestión respecto a su correcta implementación en las organizaciones. Sin embargo, cabe mencionar ejemplos que ilustren que la implantación de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica psicosocial en docentes, son efectivos, como en el caso del Colegio SER (Sistema Educativo Reintegrado), ubicado en el municipio de Girardot, Cundinamarca, donde el objetivo trazado fue identificar los factores de riesgo psicosocial, a los

que están expuestos los docentes, para generar medidas de intervención, lo cual es muestra de un evidente interés de parte de la alta dirección, en gestionar la minimización del riesgo psicosocial, particularmente.

Partiendo de lo anterior, se tiene que los factores de riesgo psicosocial son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica (Cox & Griffiths, 1996). Dichos factores, generalmente alteran la capacidad del trabajador de responder efectivamente a la demanda laboral, de acuerdo a lo definido por Taris & Kompier (2005).

En este orden de ideas, no es complejo deducir el alto impacto que acarrea el riesgo psicosocial en el marco de la labor docente, ya que esto involucra una serie de correlaciones entre profesores y el ambiente, vínculo que incluye el contacto con los estudiantes y sus respectivas vivencias, así como otros factores de relevancia y contacto frecuente.

Respecto a las patologías asociadas a la exposición al riesgo psicosocial en docentes, el concepto que abarca casi toda la bibliografía del tema es el de Síndrome de Burnout, el cual, según Maslach & Jackson (1981), se enmarca en un estado caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y autoeficacia. Cuando se habla de agotamiento emocional, implica la percepción de un desgaste físico y/o emocional, producto de la carga que genera su experiencia actual; por su parte, la despersonalización hace referencia a la respuesta negativa hacia los estudiantes, traducida en frialdad para con ellos, y finalmente la baja autoeficacia, se traduce en el desarrollo no efectivo del trabajo.

Estudiando la visita genérica de pacientes al médico, se evidencia el hecho de que los trastornos que se asocian a ansiedad y depresión, en sus categorías clínicas, representan uno de

los diagnósticos de mayor frecuencia en Atención Primaria y uno de los principales motivos de consulta al médico de familia. Pero, analizando la temática desde la perspectiva del riesgo psicosocial en docentes, se tiene que el estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, después de las enfermedades por desórdenes osteomusculares. Este fenómeno, según plantean Aramendi & Jáuregui (2005), afecta en mayor proporción a los docentes de bachillerato y se ha convertido en un gran problema social, razón de peso para seguir abordando la temática. Es entonces como desde las características de vulnerabilidad que presenta el cuerpo docente, se ve la necesidad de apoyarlos desde una perspectiva social, como se plantea en el Sistemas de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial.

Finalmente, como lo definen Galdeano, Godoy & Cruz (2007), la implementación de programas para promover el apoyo social a los docentes con el auspicio de los altos mandos en las instituciones educativas y las autoridades en educación podría aportar a la prevención de esta problemática de salud.

Dicha estrategia debería impactar de manera especial en el grupo más vulnerable a la enfermedad psicosocial. Por consiguiente, se espera que los SVE del riesgo psicosocial en docentes, sean efectivos y garanticen la mitigación del riesgo.

## **7. Marco de Referencia**

### **7.1. Marco Teórico.**

Los factores de riesgo psicosocial deben comprenderse como aquellas condiciones que experimenta el hombre cuando se relaciona con su medio circundante y con la sociedad en la que habita, por lo cual, no se cataloga como un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar de la persona o cuando se evidencia un desequilibrio en su relación con el trabajo o con el medio (Villalobos, 2004).

El término inglés stress (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la física de materiales, para hacer referencia al conjunto de respuestas de adaptación que muestra el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (vivir), o negativas, si la reacción es demasiado intensa o prolongada en el tiempo, resulta nociva para nuestra salud.

La patología ocupacional de mayor envergadura en nuestros días es el estrés ocupacional. Estudios e investigaciones resaltan que en los países desarrollados parece estar dándose una relativa disminución en la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades monocausales), y de manera paralela, aumenta la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y particularmente los síntomas asociados al estrés (Gil-Monte, 2012).

#### ***Factores psicosociales en el contexto laboral.***

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los conceptos

“organización del trabajo” y “factores organizativos” se intercambian en el contexto laboral con “factores psicosociales” para hacer referencia a las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Moreno & Báez, 2011).

Los factores psicosociales pueden facilitar o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso propende el desarrollo de los individuos, mientras que cuando son desfavorables ejercen perjuicio sobre su salud y su bienestar. En este caso se hace referencia al riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los seres humanos (Gil- Monte, 2012).

De igual manera, se expresa que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden generarse debido a un deterioro o disfunción en:

*Las características de la tarea:* carga y ritmo de trabajo, desarrollo de aptitudes, falta de complejidad, monotonía, automatización, precisión, responsabilidad, falta de autonomía y prestigio social de la tarea.

*Las características de la organización:* definición de competencias, estructura de tipo jerárquica, canales de información, relaciones interpersonales, procesos de desarrollo de la carrera, tipos de liderazgo.

*Las características del empleo:* diseño del sitio de trabajo, salarios, estabilidad laboral y condiciones físicas propias del trabajo.

*La organización del tiempo de trabajo:* duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturnos.

La relación entonces entre la organización del trabajo, los factores de riesgo psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Las consecuencias de la organización del trabajo se direccionan más hacia lo

intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (ansiedad, depresión, etc.), cognitivos, conductuales y fisiológicos (Moncada, Llorens & Kristensen, 2002).

En el contexto laboral, los factores de tipo psicosocial de riesgo se definen como: 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 las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como la ejecución del trabajo, entre los factores psicosociales se incluyen: “la carga de tipo mental de trabajo, la autonomía temporal, la carga laboral, la supervisión, el juego de roles, el interés por los trabajadores, las relaciones personales y los turnos rotativos” (Dalmau, 2007, p. 126).

El entorno laboral en sí mismo, y la diversidad de situaciones que se generan desde la interacción humana en el trabajo, además de las exigencias del cargo, los mismos procesos, las maquinarias y horarios, son elementos que se unifican para generar tensiones en el trabajador, que en un plazo dado puedan originar padecimientos de tipo psicológico y emocionales, evidenciados en distintos trastornos como el Síndrome de Burnout, que por ejemplo, puede propiciar síntomas como: falta de entusiasmo e interés, dificultad para concentrarse, permanente estado de alerta, actitud deflexiva, irritabilidad, impaciencia, depresión, negativismo, frustración, desesperanza, desasosiego (Thomaé, Ayala, Sphan, & Stortti, 2006).

### ***Estrés laboral.***

Algunos autores argumentan que el concepto de estrés se ubica en la década de los treinta del siglo XX, cuando Hans Selye, por aquel entonces estudiante de medicina, notó que los enfermos a los que trataba, indistintamente de la enfermedad padecida, evidenciaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso, astenia, etc. Selye catalogó este cuadro

sintomatológico, como el "Síndrome de Estar Enfermo". Años después, llevó a cabo diversos experimentos sobre ejercicio físico extremo en ratas, sus estudios mostraron una serie de alteraciones como consecuencia de tal ejercicio extenuante, como por ejemplo la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Selye denominó al conjunto de estas alteraciones orgánicas como "estrés biológico". Fue entonces cuando Selye determinó que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino el resultado de cambios fisiológicos, generados de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente (Cirera, Aparecida, Rueda & Ferraz, 2012).

Al proseguir con sus investigaciones, determinó que no solamente los agentes físicos nocivos que actúan de manera directa sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que, además, en el caso del hombre las demandas de tipo social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación, propenden el trastorno del estrés. Así, hace medio siglo, Hans Selye. Selye, (1956), definió el estrés ante la OMS como "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior" (Citado en Cirera, Aparecida, Rueda & Ferraz, 2012, p. 69).

El estrés ha sido un tema ampliamente estudiado, autores como Lazarus & Folkman (1986), abordaron esta variable logrando plantear una teoría llamada teoría transaccional del estrés, la cual distingue tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y reevaluación. La evaluación primaria se origina en cada encuentro con algún tipo de demanda externa o interna, y puede originar: amenaza, pérdida, desafío y beneficio. La evaluación secundaria hace referencia a la evaluación de los recursos para afrontar la situación. La reevaluación implica una



retroalimentación y permite realizar correcciones respecto a valoraciones anteriores (Citados por González & Landero, 2008).

Por otro lado, el modelo procesual del estrés de Sandin en el que enfatiza en la sintomatología, establece que, en presencia de estresores, una persona puede o no percibir estrés, teniendo en cuenta la valoración que hace el individuo de sí mismo, del apoyo social que percibe y de la valoración de la situación (como amenazante, desafiante o de daño o pérdida). Además, en este planteamiento se considera que las diferentes variables pueden asociarse a la percepción de estrés y a los síntomas psicósomáticos. Una vez el personaje en cuestión percibe algún grado de estrés se pueden producir respuestas emocionales, de conducta y fisiológicas, tales como dolor de estómago, espalda, brazos, piernas, cabeza o pecho, vértigos, falta de aire, estreñimiento e indigestión. (Sandin, 2003. citado por Gonzales & Landero 2008).

El estrés se constituye como el primero de todos los riesgos, ya que actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Ante este panorama, La Comisión Europea establece el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, de tipo cognitivo, fisiológico y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el ambiente de trabajo. Es un estado caracterizado por altos niveles de excitación y de respuesta y la gran sensación de no poder hacerles frente" (Moreno, 2010).

Por su parte, Shirom, Melamed, Toker, Berliner & Itzhak (2005), establecen dos tipos de estrés laboral: uno en el cual las demandas laborales son mayores a los recursos del trabajador; el segundo, hace alusión cuando el trabajador se expone a eventos críticos. En el primer caso se genera un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

Teniendo en cuenta esto, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas a situaciones de tensión, que es una respuesta de alerta del organismo, ni tampoco en el conjunto de

ellas, sino que representa un estado de cansancio del organismo que dificulta de forma importante las respuestas de tipo funcional y adaptativo del organismo y la persona. Como tal, se produce un deterioro global e importante en la productividad del trabajador y en la misma organización laboral como un todo, a esto se le conoce como “el lado oscuro del trabajo” (Holt, 1982, citado en Shirom et al, 2005).

Es importante atender a las formas que pueden adoptar la respuesta de estrés pues resultan importantes para su aplicación al ámbito laboral. Existen 2 formas importantes en que se manifiestan: el estrés crónico (Lazarus y Folkman, 2000) y el estrés temporal (Holmes y Rahe, 1967), ambos tienen consecuencias relevantes para la salud, debido al debilitamiento del organismo en la respuesta a resolver diferentes problemáticas (Citados en García y Gil, 2016). También existe reconocimiento de modalidades complementarias que hacen referencia a la intensidad con que se da la respuesta, como es la de estrés agudo (Bryant y Harvey, Guthrie & Moulds, 2000), originada por la gravedad del problema y lo que debe hacer el organismo para dar respuesta a ella, y la respuesta de estrés postraumático en el que se conserva o incluso aumenta el nivel de la respuesta en el tiempo (Friedman, Keane & Resnick, 2007). El contexto laboral, en sus mejores modalidades, implica esfuerzo para obtener unas metas y el afrontamiento de todas las dificultades que este logro supone. Las problemáticas suelen ser físicas, interpersonales, y organizacionales. La respuesta dichas circunstancias puede adoptar cualquiera de las formas de estrés y el deterioro múltiple de la salud, de los procesos adaptativos y de la eficacia productiva del trabajador. Desde el punto de vista psicológico, el concepto de estrés se refiere a una respuesta natural (mental o somática) impuesta al cuerpo ante cualquier asunto del exterior, agente estresor. Algunos autores como Edward y Cooper definen las respuestas de estrés en dos tipos: distrés (negativo) y estrés (positivo), por los efectos generados en los individuos (Naranjo, 2009).

Cabe destacar que el tema del estrés ha generado un impacto significativo en la vida de las personas a nivel físico, biológico y psicológico y por ende en el mundo del trabajo; por lo tanto, existen diversos autores que han realizado estudios significativos al respecto y han generado modelos explicativos de abordaje al estrés.

### ***Identificación del estrés: signos y síntomas.***

Según Lazarus y Folkman (1986), la identificación del estrés se manifiesta debido a la presencia de signos y síntomas, psicósomáticos, emocionales, conductuales y defensivos. La acumulación del estrés suele ocasionar distintas reacciones en la persona. La cantidad de estrés necesario antes de que éstas se muestren, varía atendiendo a distintos factores relacionados con los hábitos, hereditarios, personalidad y mecanismos de defensa (Citados por González & Landero, 2008).

### ***Consecuencias del estrés en el individuo.***

Según Gil Monte, (2012), son muchas las consecuencias derivadas del estrés ocupacional, entre las que se destacan:

*Efectos subjetivos:* ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.

*Efectos conductuales:* Tendencia a padecer accidentes, adicción a las drogas, arranques emocionales, aumento excesivo en la ingesta de alimentos, alcohol o tabaco, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.

*Efectos cognoscitivos:* Falta de capacidad para la toma de decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

*Efectos fisiológicos:* aumento de las catecolaminas y corticoide en sangre y orina, aumento de los niveles de glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor en las extremidades.

*Efectos organizacionales:* ausentismo, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

### ***El estrés laboral en la profesión docente.***

El estrés laboral genera impacto en varios tipos de profesiones. Sin embargo, se ha podido comprobar que el estrés laboral surge de la interacción de las personas con sus condiciones de trabajo, y se deduce que existen profesiones que, dado el contexto organizacional, la probabilidad de padecerlo es mayor. Las profesiones relacionadas con el servicio o de tipo asistencial son especialmente vulnerables debido por la responsabilidad con la gente (Moreno, González & Garrosa, 2001).

La docencia está incluida en esta categoría. Está comprobado que enseñar es un trabajo exigente a nivel mental, y al compararlo con la carga física, se tiene que esta última es menor, pero alcanza gran influencia por las condiciones en que este se desarrolla (Polaino, 1982).

La Organización Mundial de la Salud (2001) categoriza la enseñanza entre de las ocho ocupaciones que representan mayor estrés, y se encuentran al nivel de ser médico, paramédico o enfermera. (Barraza, Carrasco & Arreola, 2007).

En el ejercicio de la docencia como profesión de servicio, es menester establecer nuevas relaciones interpersonales, no solo con su objeto de trabajo, sino también con sus colegas,

superiores y padres de familia. El docente es precursor de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, 2003).

La presencia de estrés laboral en el profesorado puede conllevar a problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente (Sinisterra, 2015). De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo al gremio sino a la sociedad en general. Por tales razones desde hace años se ha aumentado el número de estudios dirigidos a estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

En un análisis exhaustivo ejecutado posteriormente en el estado de Guanajuato (México), con el objetivo de detectar los principales generadores de estrés en profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas de este estado, se reportó un dominio mucho más alto: 88% de los docentes encuestados sufren estrés laboral, de y se tiene que el 54% lo manifiesta en niveles de moderado a severo (Rodríguez, L, Rodríguez, E & Oramas). Resultados muy parecidos fueron encontradas en profesores de secundaria del estado de Chihuahua (75%) y en Guadalajara, donde el 80% de los profesores de básica primaria encuestados, tienen algún nivel del síndrome de Burnot (Ávila, sf).

Los altos porcentajes de estrés laboral encontrados en estudios que fueron aplicados en diferentes contextos permiten observar que es un padecimiento común en este sector profesional.

Aunque del estrés laboral en docentes se ha hecho un abordaje investigativo a nivel latinoamericano en países como: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, es muy poco lo que se ha investigativo en Colombia; por lo tanto, resulta de vital importancia indagar por

un diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Adventista de Apartadó.

El estrés laboral se manifiesta de manera particular en cada persona, sin embargo, es común que impacte sobre la salud de los docentes, tanto a nivel físico como mental. Un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido, tener dificultad para la concentración y toma de decisiones, además para alcanzar relajación y conciliar el sueño, muestra irritabilidad, mal humor e hipersensibilidad a las críticas; esto lo puede llevar a que deje de disfrutar su trabajo y por lo tanto el compromiso que adquirió con este, disminuye generando afectación en el rendimiento laboral (García, Iglesias, Zabaleta & Romay, 2016).

En ciertos casos, si no se efectúa una intervención oportuna y el estrés laboral continúa, el docente puede llegar a desarrollar Síndrome de Burnout, el cual está caracterizado por: Cansancio, distanciamiento con docentes y alumnos y percepción de fracaso. Los efectos del estrés laboral, como ya se mencionó arriba, van más allá de lo individual, pues tiene incidencia en el contexto de la institución educativa. Un profesor que manifiesta estrés y enfermedad se encontrará menos motivado a desarrollar de manera adecuada sus funciones, lo cual es un componente sensible; en los docentes impera la responsabilidad de formar nuevos ciudadanos, de tal manera que su bienestar mental se considera una variable trascendental, en la búsqueda de la calidad educativa en la institución (Gil Monte. 2012).

## **7.2.Marco Conceptual.**

El factor de riesgo psicosocial, responde a las interrelaciones existentes entre el trabajo, las condiciones organizacionales y el medio, a las aptitudes del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal en contextos distintos al trabajo, y puede impactar grandemente en la salud, su desempeño y satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto OIT-OMS, 2015).

Estos factores, pueden influir en la salud y el desempeño de las personas y según la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), su impacto puede ser catalogado como:

***Factor de riesgo:*** condición psicosocial cuya identificación y evaluación manifiesta repercusiones negativas en la salud de los trabajadores.

***Factor protector:*** condiciones del trabajo que propenden la salud y el bienestar del trabajador.

Los criterios a tener en cuenta para una valoración de los factores psicosociales hacen referencia al tiempo de exposición, la frecuencia de la manifestación, la intensidad y la capacidad de generar daño; de igual manera, su abordaje responde a un método de interrelación entre las fuentes que los determinan: (Moreno, 2011).

***Acoso laboral:*** Es toda conducta persistente y demostrable, que se ejerce sobre un empleado, desde un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 del 2006, Ministerio Protección Social de Colombia).

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Estrés:** Respuesta de una persona tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Efectos en la salud:** Son afectaciones que pueden mostrarse mediante signos, en forma aislada o dentro de un diagnóstico clínico (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el contexto laboral y en los resultados del trabajo. Entre estas se destacan el ausentismo, la rotación de mano de obra, la desmotivación, la disminución del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Examen médico de ingreso:** es aquel que se efectúa para detectar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, de acuerdo a los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo (Resolución 2346 de 2007, Ministerio de la Protección Social).

**Examen médico periódico:** es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar precozmente, posibles cambios pasajeros o permanentes de salud del trabajador, generados por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo (Resolución 2346 de 2007, Ministerio de la Protección Social).



***Factor de riesgo psicosocial:*** Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, a nivel del comportamiento social y laboral, y a nivel fisiológico (Villalobos, 2004).

***Factor protector psicosocial:*** Condiciones de trabajo que promocionan la salud y el bienestar del trabajador. Se piensa que existen condiciones extra laborales e individuales que también pueden catalogarse como elementos protectores. (Res. 2646 de 2008, Ministerio de Protección Social).

***Factores intralaborales:*** Características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

***Factor de riesgo por la gestión organizacional:*** Son elementos negativos relacionados con la administración del recurso humano que incluyen el estilo de liderazgo, modalidades de pago y contratación, participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, servicios de bienestar social, mecanismos de evaluación de desempeño y estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas. (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factor de riesgo por las características de la organización del trabajo:*** Bajos niveles en los medios de comunicación, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factor de riesgo por las características del grupo social de trabajo:*** Carencias identificadas en el clima relacional, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factores de riesgo por condiciones de la tarea:*** Son las necesidades de carga mental, el contenido mismo de la tarea que se define desde el nivel de responsabilidad directo, las necesidades emocionales, especificación de los sistemas de control y definición de roles (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factores de riesgo por carga física:*** Es el esfuerzo de tipo fisiológico que requiere la ocupación, generalmente cuando se aborda la postura corporal, la fuerza, movimiento y transporte de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factores de riesgo por condiciones del medio ambiente de trabajo:*** Es la incidencia potencial de elementos externos (del medio ambiente), sobre la salud de los (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factores de riesgo por jornada de trabajo:*** Es el impacto potencial a la salud de situaciones relacionadas con los tiempos de trabajo (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

***Factores individuales:*** Es el análisis de aspectos relacionados con: características socio demográficas, de personalidad y situaciones referentes a estilos de afrontamiento (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Factores extralaborales:** Componentes relacionados con la situación social, económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, situación política, económica y social del país. (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Interfase persona – tarea:** Es el análisis de las habilidades que tiene el trabajador respecto a las demandas de la tarea, y el empoderamiento que efectúa sobre las mismas. De la misma manera, aborda el sentido de pertenencia del individuo con la tarea y con la organización (Decreto 1477 de 2014, Ministerio de Trabajo).

**Patologías derivadas del estrés:** Son las enfermedades en las cuales las reacciones de estrés, facilitan la aparición de una enfermedad (Res. 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social).

**Programa de vigilancia epidemiológica:** Corresponde a una serie de normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí con el fin de efectuar una recopilación, análisis, interpretación, actualización y divulgación y evaluación sistemática y oportuna de la información sobre DME, con el fin de orientar acciones encaminadas a la prevención y control en salud ocupacional (Res. 2346 de 2007, Ministerio de la Protección Social).

La evidencia refleja que los factores de riesgo psicosocial asociados a la dinámica de salud y enfermedad pueden generar diferentes patologías a nivel laboral:

- Trastornos psicóticos agudos y transitorios.
- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastorno de pánico.
- Reacciones a estrés grave.

- Hipertensión arterial secundaria.
- Úlcera gástrica.
- Depresión.
- Trastornos de adaptación.
- Síndrome del colon irritable.
- Trastornos del sueño.
- Enfermedades cerebrovasculares.

### **7.3. Marco Legal.**

En materia de normatividad en riesgo psicosocial en Colombia se encuentra:

**Resolución 02646 de 2008:** Donde se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Constitución de 1991 Artículo 25:** Este artículo nos habla de que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

**Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 2:** Nos menciona los Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Resolución 1016 de 1989 Artículo 10:** Esta resolución menciona de 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: situándolo en el lugar de trabajo de acuerdo a sus posibilidades de trabajo psico – fisiológicas y con una actitud de producción de trabajo, haremos mención de los principales subprogramas y actividades de medicina del trabajo como son:

1. Realizar anamnesis, exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, reingreso al trabajo, cambios de ocupación, retiro, otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.
2. Actividades de vigilancia epidemiológica, al igual con un subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluyan: Enfermedades profesionales y Accidentes de trabajo.

**Resolución 1075 de 1992:** "El ministerio de trabajo y seguridad social, establecerá atenciones para que el trabajo sea apropiado de acuerdo a las condiciones como las realice, para que pueda conservar una buena salud y el bienestar de los mismos. Que mediante el decreto 614 del 14 de marzo de 1984, se puedan determinar algunas bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y puedan mantenerse los objetos de la salud ocupacional, como también de eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo. Es una obligación de los empleadores, asegurar a los trabajadores unas condiciones laborales que conserven su salud. Como también el alcoholismo, las drogas y el tabaco afectan los ambientes de trabajo y hacen parte de los riesgos ocupacionales, poniendo en riesgo su salud, al igual que la seguridad de todos. Convirtiéndose en una amenaza, para la población trabajadora.

**Decreto 1832 de 1994 el punto 42 y el Artículo 2:** Donde habla de las Patologías Causadas por Estrés en el Trabajo: Con sobrecarga cuantitativa, mucho trabajo en relación con el tiempo para llevarlo a cabo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Algunos trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Al igual que Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable. Se encuentra el Parágrafo. Que dice que salvo los casos definidos en el artículo 2º de este Decreto, las demás enfermedades son de origen común.

**Decreto 692 de 1995:** Donde se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez.

***Decreto 2644 de 1994:*** En el que se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% como también el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

#### **7.4. Marco Geográfico.**

El lugar de ubicación geográfica de este proyecto de investigación es el Colegio Adventista de Apartadó, ubicado en la Calle 92 No. 96A-48, en el barrio Manzanares, localidad Centro, del municipio de Apartadó, subregión de Urabá, Departamento de Antioquia, República de Colombia.

Esta institución cuenta con una planta propia que consta de tres edificios con diferentes niveles, auditorio, dependencias administrativas, cafetería, cancha múltiple. Tiene dos accesos, uno sobre la calle 92 y otro sobre la calle 93.

Se encuentra ubicado al lado del Centro de Atención Inmediata CAI, de la Policía Nacional del barrio Manzanares, y frente al parque de los Bomberos.



## **7.5. Marco Institucional.**

### ***Identificación.***

Núcleo educativo :	802
Naturaleza:	Privado
Calendario :	A
Nit:	811003240 -7
Código DANE:	305045000899
Código:	099606
Niveles educativos:	Jardín, Transición, Básica Primaria y Básica Secundaria y Media Técnica Comercial
Jornada escolar:	Jornada Matinal: 6:30 – 12:00 m Jornada Vespertina: de 12:30-18:30
Propiedad:	Iglesia Adventista del Séptimo Día Sección Asociación Centro Occidental
Convenio educativo:	Corporación Universitaria Adventista UNAC

### ***Historia.***

El Colegio Adventista de Apartadó “CAAP” Cuenta con el patrocinio y fundamentación religiosa (*Ley 133 de 1994*) de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, de acuerdo con el propósito de beneficiar a la comunidad adventista bajo el programa de educación integral basado en los principios del verdadero cristianismo y con las más altas normas de la cultura y la moralidad.

El Colegio Adventista de Apartadó, viene ofreciendo sus labores educativas desde el año de 1978, el 2 de febrero con los grados primero y segundo de primaria con el nombre de “Escuela

Excélsior”; sus fundadores fueron la profesora Edelmira de Beleño, esposa del Pastor Luis Alberto Beleño quienes dejaron las bases y se inició el siguiente año escolar 1979 sin su presencia pero quedó a cargo la Profesora Nelly quien acompañó por un corto periodo de tiempo correspondiente al primer semestre de ese mismo año, en su remplazo estuvo a cargo el profesor Carlos Ramírez por el resto del año. Con el transcurrir del tiempo se adquirieron recursos para conseguir los procedimientos legales y la aprobación de cada nivel de enseñanza, teniendo el privilegio de graduar dieciséis (16) promociones de “Bachilleres Académicos” entre esas ocho (8) han sido promociones de bachilleres técnicos en comercio.

Han prestado sus servicios personas con gran capacidad de liderazgo, como rectores que han desempeñado cada una de las labores con la dirección de Dios, involucrando cada uno de los proyectos de gestión para hacer de la Institución un Colegio fundamentado en la Filosofía de la Educación Adventista, que pueda basarse en principios, como también en valores que sirva a Dios y a la sociedad.

El Colegio Adventista de Apartadó desde el año 2012, se ha posicionado con un desempeño “Alto” (Categoría B) en los resultados de las Pruebas Saber “ICFES”.

La principal razón de ser de la Institución es dar a conocer a Jesús como Salvador, fundamentar a los estudiantes en su vida espiritual por medio del estudio de la Biblia y también poder impactar a la comunidad por medio de los diferentes proyectos.

El CAAP, pertenece a la Organización Mundial de la Iglesia Adventista de Séptimo Día. Con reconocimiento de Acreditación por la triple AAA “Agencia Acreditadora Adventista” en visita oficial realizada en octubre de 2010 y visita intermedia a septiembre de 2014.

Esta Institución abre las puertas, sin distinción de raza, sexo, credo o color a todos los estudiantes de nobles ideales, que les interese y deseen acudir a sus aulas para aprovechar las ventajas de una educación cristiana.

Esta educación es altamente reconocida por tener un comprobado sentido de pertenencia Cristocéntrica formando personas de gran conducta social, al igual que espiritual debido a que bajo la dirección del Espíritu Santo, el carácter y los propósitos de Dios pueden entenderse tal como están revelados en la naturaleza, la Biblia y en el ejemplo de Jesucristo. Estas características distintivas de la educación adventista - basadas en las Sagradas Escrituras y en el libro “La Educación” (Autora: Elena G. de White); destacan el propósito redentor de la verdadera educación: que es restaurar a los seres humanos a la imagen de su Hacedor.

En el año 1980 asumió la rectoría la profesora Licenciada Leris González de Ochoa, se inició el año escolar con 60 estudiantes, ya en 1981 se incrementó el número de estudiantes con un poco más del 100% pasando a 135 estudiantes por los siguientes grados elementales 1º, 2º, 3º y 4º, en 1982 con 175 estudiantes; para 1983 tenía 190 estudiantes, en este año se consiguió la aprobación de la primera Licencia de Funcionamiento.

En el año 1985 es nombrada como directora del plantel la Licenciada Emelba Romaña Santos para este año se contó con 160 estudiantes.

Y la institución fue fortaleciéndose año tras año con la ayuda de Dios y el empeño que todos los profesores brindaron.

En el año 2006 le siguió como rector el Pastor Lic. Orlando Lemus, para el 2008 continuó el Licenciado Washington Ortega hasta el 2011, del 2012 al 2016 estuvo como rector el Licenciado Johan Suárez Meza, actualmente se encuentra la Licenciada Carmen Berrío Nisperuza.

El Colegio ha avanzado en busca de la excelencia, teniendo como bandera la filosofía adventista. A la fecha cuenta con la aprobación para jardín, transición, básica primaria y secundaria, más la media técnica comercial.

Esta institución ha trabajado en conjunto con la iglesia local y ha apoyado los diferentes eventos educativos y eclesiásticos.

Actualmente sigue ofreciendo sus servicios a la comunidad apartadoseña. Educando para la eternidad porque “Educar es Redimir”.

En Colombia contamos con 70 Instituciones Adventistas de las cuales 49 contamos con los niveles de preescolar hasta grado 11°. Y 21 escuelas primarias. Tenemos una Universidad en las que se ofrecen varias carreras tecnológicas pregrados y postgrados, en próximos días se estarán abriendo las matriculas para un diplomado en docencia universitaria que se dictara desde estas instalaciones y Dios mediante a partir del próximo año se iniciarán programas tecnológicos. El colegio cuenta actualmente con 25 personas que forman su personal de planta, servicios y maestros de horas cátedras.

### ***Misión.***

El Colegio Adventista de Apartadó se define como una institución sólida que promueve una educación cristiana integral que impulse un buen desarrollo armonioso de las facultades físicas, mentales y espirituales, para formar ciudadanos con elevados ideales; capaces, competentes y comprometidos para con Dios, consigo mismo, con los demás y también con el entorno.

### ***Visión.***

Para el año 2.022, el Colegio Adventista de Apartadó será reconocido como la mejor y valores, fundamentados en la cosmovisión bíblica adventista del séptimo día, que promueve una educación integral.

### ***Valores institucionales.***

1. Fe
2. Amor.
3. Honestidad

4. Veracidad.
5. Tolerancia.
6. Responsabilidad
7. Respeto.

### ***Filosofía Institucional.***

La filosofía de la educación adventista es Cristocéntrica que puede reconocer a Dios creador y sustentador de todo el conocimiento y sabiduría, siendo la educación adventista un medio a través del cual los seres humanos restablecen su relación original con Dios y donde el hogar, la escuela y la iglesia puedan actuar de manera unificada a fin de que los estudiantes se preparen en ser ciudadanos responsables para este mundo y en el venidero.

Con el fin de ayudar a los estudiantes que puedan alcanzar su máximo potencial y que cumplan con el propósito que Dios tiene para su vida.

Se puede lograr promoviendo el desarrollo equilibrado de todo el ser (aspecto físico, espiritual, social e intelectual). El currículo deberá fomentar el desarrollo integral de la vida y todas las áreas de estudio serán examinadas desde una cosmovisión bíblica. También deberá fomentar una vida de fe en Dios y respeto por la dignidad de cada ser humano.

Deberá cristalizarse la disciplina como un desarrollo de auto control y no como represión.

Se deberá promover una actitud de servicio al prójimo, motivando el amor, en lugar de la ambición egoísta.

Los siguientes conceptos reunidos deben llevar a la comunidad institucional del Colegio Adventista de Apartadó a concientizarse del poder redentor de la Educación Adventista.

## **7.6. Marco Metodológico.**

### ***Participantes.***

Como se ha venido mencionando, la población objeto de estudio son los docentes contratados para el año lectivo 2018, del Colegio Adventista de Apartadó.

Los datos de la investigación revelan que la actividad docente en todos los niveles ofrecidos y la directiva docente, es desarrollada mayoritariamente por mujeres. De los docentes y directivos docentes encuestados, un 58.3% son mujeres y un 41.7% son hombres. Esta característica le imprime particularidades a la docencia que no se pueden dejar de tener en cuenta a la hora de analizar sus condiciones de trabajo y salud mental.

En la sección de datos demográficos de la presente investigación, se hace un mayor detalle de la descripción de la población trabajadora.

### ***Diseño.***

Para este estudio, el cual es el diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial en los docentes de un centro educativo, el tipo de investigación es un estudio descriptivo cualitativo, el cual, según Tamayo (2004) se configura en una aproximación previa a un problema poco observado previamente cuyos resultados son nuevos y posibilitan caracterizar un fenómeno.

En la investigación descriptiva, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; los cuales se miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

### ***Variables.***

Martínez, Manrique & Calderón (2008), dicen que las bases para la formulación de las variables los constituyen los síntomas, las causas y consecuencias del problema, por lo tanto, para llegar a analizar de manera profunda el objeto de estudio se hace necesario descender al nivel de abstracción de las variables, de esta forma hacer referencia empírica de la misma. Con el fin de encontrar explicaciones que conlleven a comprobar lo planteado se descompone el problema en partes o variables.

### ***Variables Independientes.***

*Programa de prevención de riesgo psicosocial:* Se analizará mediante del documento que se elaborará, luego de la integración de los elementos propios de un programa en materia de prevención, teniendo en cuenta que es una prueba piloto para una futura implementación.

*Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos psicosociales:* Se medirá, a través de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos IPEVR, usando la metodología de la GTC 45.

### ***Variables dependientes.***

#### *Responsabilidad y participación de los trabajadores*

Las preguntas que se evaluarán en este aspecto, corresponden a la dimensión de participación y responsabilidad de los docentes en las actividades que ejecutan, específicamente atendiendo a factores de desempeño como: Trabajo en equipo, autonomía, Control sobre su tarea y Enriquecimiento de Tareas.

#### *Gestión del tiempo*

Las preguntas que se evaluarán en este punto, facilitarán la medición de un factor trascendental para el bienestar laboral de los docentes, tal como lo es la gestión del tiempo, el cual garantizará una correcta medición del nivel de autonomía en la gestión del tiempo.

#### *Interés institucional en los docentes*

Los incisos que se evaluarán en este aspecto permitirán medir el grado de interés que manifiesta la institución educativa hacia los docentes, teniendo en cuenta factores como: Adecuación docente –Trabajo; Reconocimiento; Descripción de puesto de trabajo.

#### *Patrón de estructura del grupo*

Por su parte, el patrón de estructura del grupo y el relacionamiento entre los docentes, se medirá a través de las preguntas, atendiendo a aspectos como: Clima social, Solución de conflictos, Ambiente de trabajo y cooperación, incluyendo la evaluación del hostigamiento psicológico.

Entonces, estas variables se analizarán, a través de la batería de riesgo psicosocial que se aplicará a los docentes de la institución. La aplicación de este instrumento, estará bajo la supervisión del Departamento de Bienestar, específicamente del psicólogo de la institución y el Departamento de Salud Ocupacional de la misma, los cuales analizarán los resultados y emitirán sus conclusiones y recomendaciones.



### ***Instrumento.***

Para este proyecto, se realizará y aplicará una batería didáctica que servirá como base para el análisis de los resultados; la cual será una prueba piloto para una futura implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial en este proyecto, está compuesta por estos dos instrumentos:

*Encuesta para perfil sociodemográfico:* información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.

*Encuesta de riesgo psicosocial:* para docentes.

### ***Tabulación de la información.***

Para el análisis de la información los datos suministrados por medio físico, se analizaron con el programa Microsoft Excel.

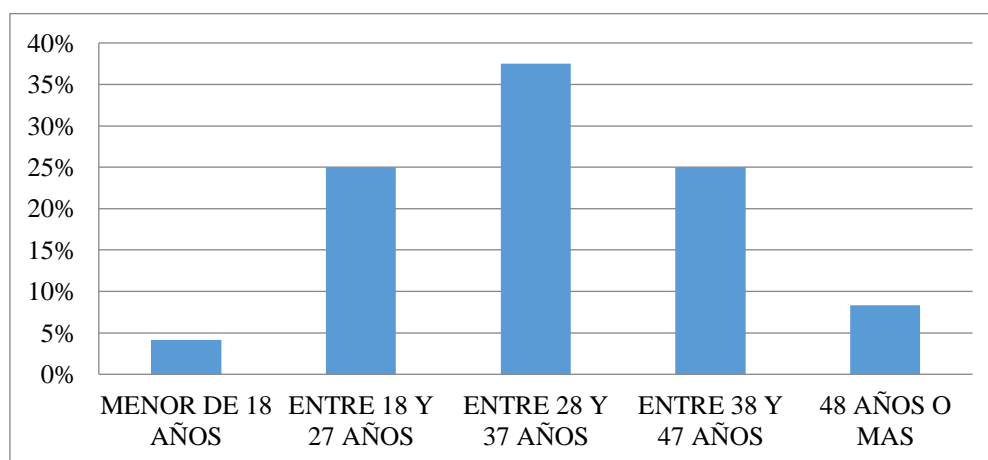
## 8. Análisis de Resultados

### 8.1. Datos Demográficos.

Número de participantes: 24

Porcentaje de asistencia:  $(24 \text{ participantes} / 26 \text{ trabajadores}) * 100 = 92,3\%$

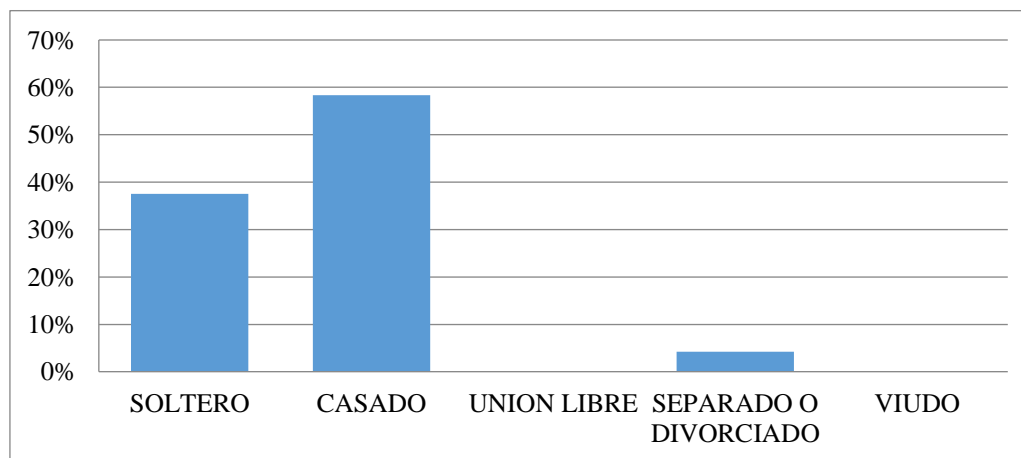
**Gráfica 1. Distribución porcentual etaria**



*Fuente: elaboración propia.*

La edad predominante en los docentes del CAAP está representada por los adultos jóvenes (de 28 a 37 años) con un porcentaje de 37,51% seguido de los jóvenes (de los 18 a los 27 años) con un porcentaje de 25%, y con el mismo porcentaje, los adultos intermedios (de los 38 a los 47 años).

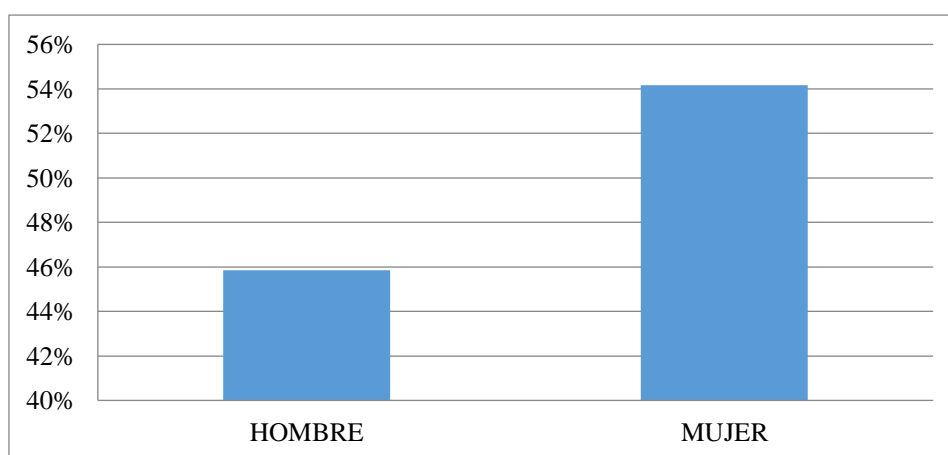
**Gráfica 2. Distribución porcentual estado civil**



*Fuente: elaboración propia.*

La gráfica 2 muestra El 58,3% de los profesores son casados, seguido de los solteros con un 37,5% y en un tercer lugar se encuentran los que están divorciados con un 4,16%. Esto indica que la mayoría de docentes, posee una familia, lo cual podría darle estabilidad emocional.

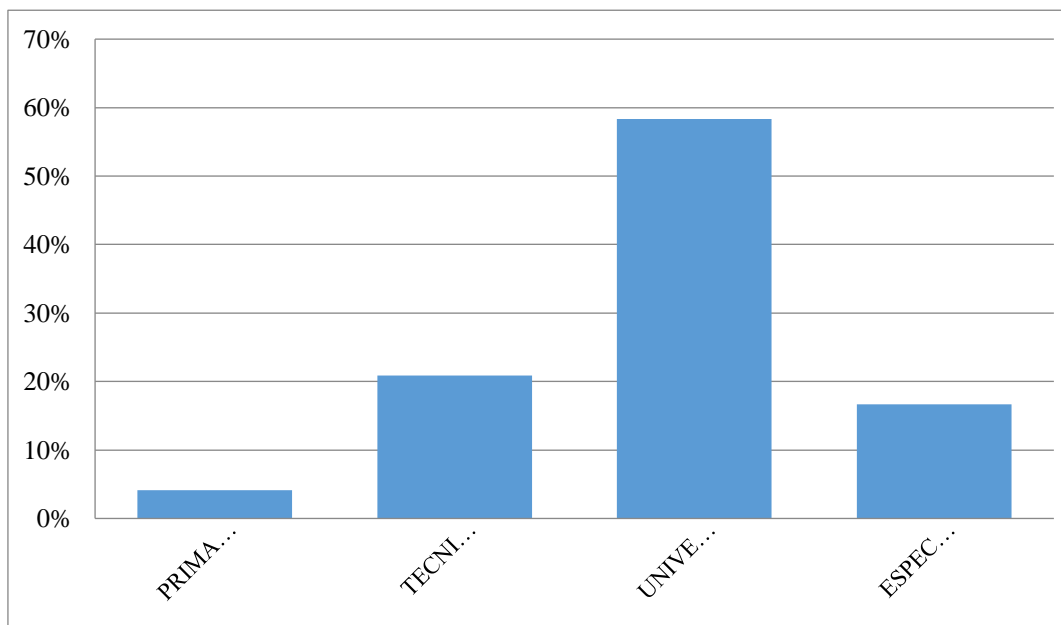
**Gráfica 3. Distribución porcentual de género**



*Fuente: elaboración propia.*

En cuanto al género, la gráfica 3 muestra que el 54,16% estuvo representado por el sexo femenino correspondiente a 13 mujeres; mientras que el sexo masculino estuvo representado con 11 hombres que corresponde al 45,84% del total de los asistentes.

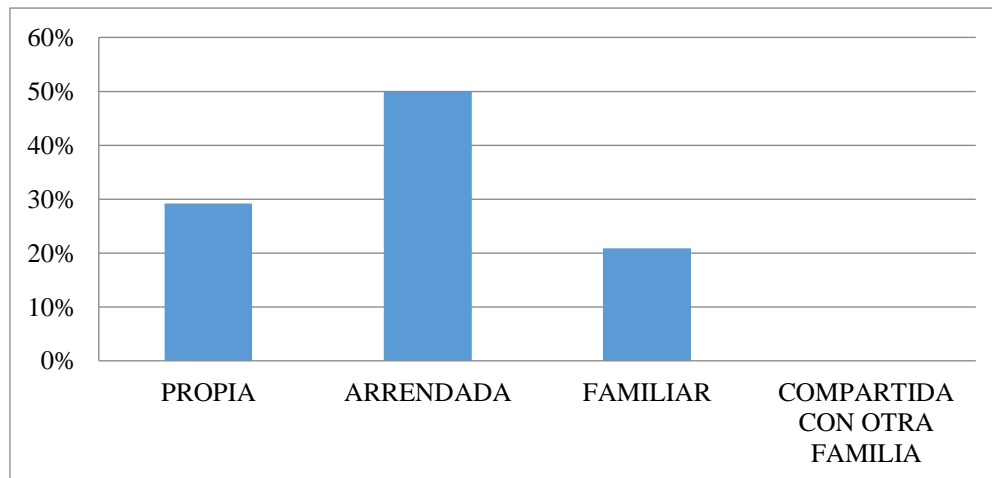
**Gráfica 4. Distribución porcentual de escolaridad.**



*Fuente: elaboración propia.*

La gráfica 4 muestra que el 58,33% de los profesores cuentan con un título universitario, seguido del 20,84, cuentan con el nivel técnico y sólo el 16,67% de los docentes cuentan con estudios de post-gradados.

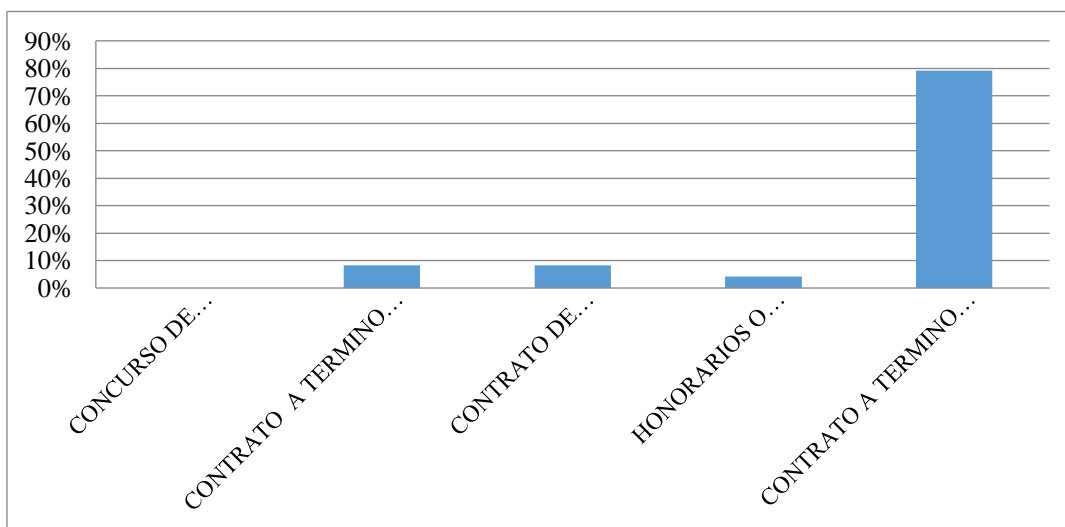
**Gráfica 5. Distribución porcentual de tenencia de vivienda.**



*Fuente: elaboración propia.*

En la gráfica anterior (grafica 5) muestra que el 29,16% de los empleados tienen casa propia, el 50% vive en arriendo y el 20,84% viven en casa familiar. Esto indica que por cada docente que vive en casa propia hay aproximadamente dos que viven en arriendo.

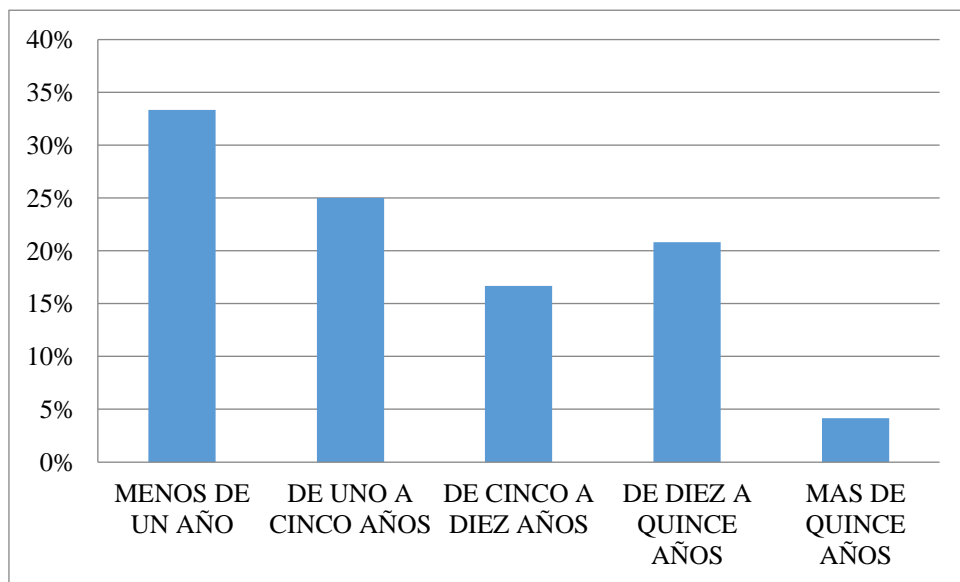
**Gráfica 6. Distribución porcentual del tipo de contrato.**



*Fuente: elaboración propia.*

El tipo de contrato predominante en el colegio es a término fijo, con un 79,16%, seguido de término indefinido con el 8,33%, el contrato de aprendizaje con el mismo porcentaje y en tercer lugar se encuentran los docentes que trabajan por prestación de servicios con un 4,16%.

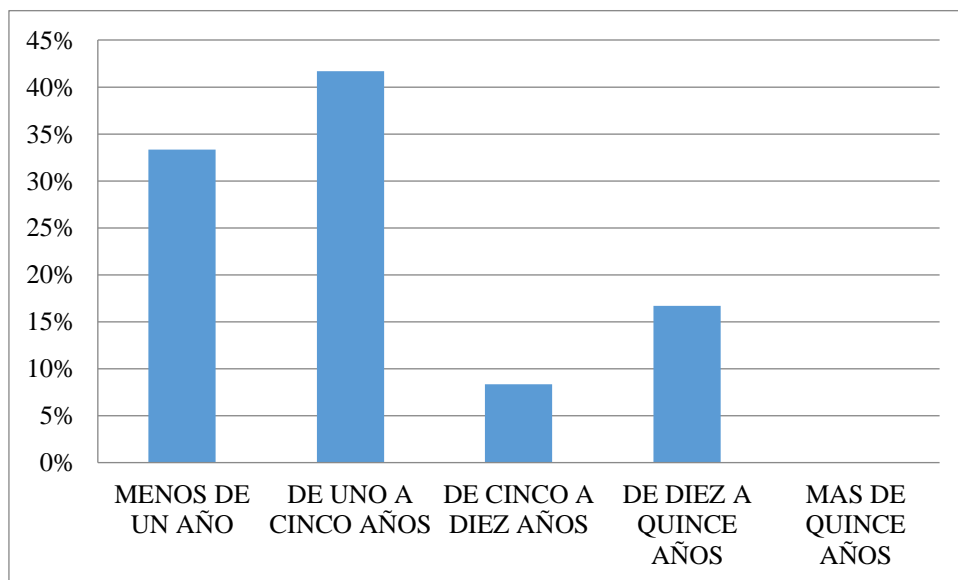
**Gráfica 7. Distribución porcentual de antigüedad en la empresa.**



*Fuente: elaboración propia.*

La gráfica 7, muestra que 33,34% de los profesores llevan menos de 1 año laborando en la institución, el 25 % lleva entre 1 a 5 años, en un tercer lugar se encuentran los docentes que llevan entre 5 a 10 años. Una cantidad significativa, el 20,84%, afirman que tienen de 10 a 15 años en el colegio. Finalizando con el 4,16% que tiene más de 16 años en la institución. Esto está relacionado a las edades que prevalecen en la institución (adulto intermedio y adulto joven), además del tipo de contratación.

**Gráfica 8. Distribución porcentual de antigüedad en el cargo.**



*Fuente: elaboración propia.*

De acuerdo a la gráfica 8, el 41,66% llevan entre 1 a 5 años en el mismo cargo, seguido de un 33,34% que llevan menos de un año y en tercer lugar esta de 10 a 15 años con un 16,67%, y el 8,33% que tiene de 5 a 10 años. Muy pocos se han sostenido en la institución a lo largo de tiempo.

## 8.2. Resultados de la batería de medición de riesgo psicosocial en el Colegio Adventista de Apartadó.

Esta batería fue aplicada en la totalidad del cuerpo docente de la institución, dejándose evidenciados los siguientes resultados, por variable:

**Tabla 1. Variable 1 - Participación y Responsabilidad de los docentes.**

Pregunta	Porcentaje
Libertad para decidir su propio trabajo	85%
Procedimiento para atención y quejas sin usar	60%
No elección de días de vacaciones	90%
Intervención del trabajador en incidentes	50%
Posibilidad de labores como trabajo en equipo	100%
Control del trabajo y corrección de errores	50%

*Fuente: elaboración propia.*

### 1. ¿El docente tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

El 45% de los docentes, dijo que sí tenía libertad para realizar su trabajo, y era incluso, parte de su tarea. El 45%, dijo que sí, cuando la tarea se lo permitiera y el otro 5% dijo que no.

### 2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los docentes?

El 40% del profesorado dijo que no existe una ruta de atención para peticiones, quejas y reclamos de los docentes, el otro 60% está disperso entre el no saber si existe tal procedimiento o si existe, no se utiliza.



3. *¿Pueden los docentes elegir sus días de vacaciones?*

El 90% de los docentes considera que no les es posible elegir dichos días de vacaciones. Sólo el 10% tiene posibilidad de elegir cuándo será su periodo de cesación remunerada de actividades.

9. *¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc.).*

El 50% del total de encuestados puede realizar intervención sobre los incidentes. El 40% dice que puede intervenir en incidentes menores y el restante 10% dice que es responsabilidad del superior o encargado.

19. *¿Existe la posibilidad de que las labores realizadas por los docentes se efectúen como trabajo en equipo?*

El 50% dijo sí, en caso de que la tarea lo permita y el otro 50% dice que sí, dependiendo del tiempo o en cualquier tarea, puede realizar trabajo equipo.

20. *¿El docente puede controlar el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?*

El 50%, dijeron que sí, dependiendo del error y la otra mitad dijo que si, en cualquier error.

**Tabla 2. Variable 2 - Gestión del tiempo.**

<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje</b>
Control del ritmo de trabajo	35%
Posibilidad de hacer pausas durante la jornada	65%
Recuperación de retrasos	30%

*Fuente: elaboración propia.*

3. *¿El docente tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?*

Ocasionalmente, el 35% de los docentes, puede ejercer el control sobre su ritmo de trabajo; el restante 65%, dijo que no, o que podría adelantar trabajo para luego descansar más.

10. *¿El docente tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?*

El 65% de los encuestados considera que sí existe esta posibilidad, atendiendo a la necesidad de cada uno. El 15% dice que las pausas establecidas. El 10% dijo que no, por la continuidad del proceso y el último 5% dijo que no, por otras razones.

14. *¿Se recuperan los retrasos?*

El 55% evidencia que no es posible recuperar los retrasos, dadas las condiciones de la jornada laboral. El 30% dijo que si se podía, pero alargando la jornada y el otro 15% dijo que sí, pero incrementando el ritmo de trabajo.

**Tabla 3. Variable 3 - Interés institucional en los docentes.**

<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje</b>
Disposición de medios para ejecutar tareas	45%
Claridad en la solución de conflictos	75%
Medios formales para comunicar información	100%
Instrucción clara en forma de realizar tareas	90%
Hablar durante la ejecución de las tareas	95%
Instrucción para uso de las TIC	100%
Criterio de retribución	100%
Sustitución de las tareas por permiso	80%

*Fuente: elaboración propia.*

4. *¿El docente dispone de la información de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?*

El 45% de los profesores dijeron que tenían a la mano los elementos necesarios para ejecutar su trabajo, el restante 55%, dijo que algunas veces o habitualmente.

*5. Las situaciones de conflictividad entre docentes, ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara?*

La gran mayoría (75%) de los trabajadores dijo sí, entre todos los afectados en esta pregunta. Sin embargo, es notable que algunos trabajadores (5%), dijeron que no. Otros dijeron que sí, (20%) mediante otros procedimientos.

*11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los docentes?*

El 100% piensa que los medios orales y escritos son las formas de comunicación de la administración de la institución, con el docente.

*16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los docentes sobre modo correcto y seguro de realizar las tareas?*

Las instrucciones que se dan de manera verbal, representan para el 50% de la población, como la manera de transmisión de ejecución correcta de tareas; el otro 40% dice que se hace de manera escrita y el 10% dice que no se facilitan estas instrucciones.

*17. ¿El docente tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?*

EL 45% considera que tiene la oportunidad de establecer comunicación con sus compañeros de trabajo durante la jornada. El 50% dijo que sí, pero alguna que otra palabra y el 5% restante, dijo que no por otros motivos.

24. *¿El docente recibe instrucción para adaptarse a la incorporación de nuevas tecnologías en la institución educativa?*

El 100% de los instructores, dijo que la empresa usa medios escritos y orales para comunicar la información oficial institucional y el uso de las TIC's.

15. *¿Cuál es el criterio de retribución al docente?*

En este punto, el personal dijo que el 30% se sienten retribuido por un salario fijo; el 5% dijo que por salario más prima colectiva y el otro 65% por salario más prima individual como retribución por la labor ejecutada.

22. *¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?*

El 20% de los profesores dijeron que no pueden detenerse o ausentarse por ninguna razón y el 70% dijo que sí, si tenía un sustituto y el 10%, sí, sin sustitución.

**Tabla 4. Variable 4 - El Patrón de estructura del grupo.**

<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje</b>
Participación de un superior cuando hay dudas	55%
Solución abierta y clara de conflictos	90%
Ambiente laboral facilita buena relaciones	90%
Organización de eventos sociales	100%
Retroalimentación sobre el desempeño del trabajo	20%

*Fuente: elaboración propia.*

6. *Cuando el docente necesita ayuda y/o tiene cualquier duda, ¿a quién acude?*

El 55% recurre a un superior, el 35% a un compañero de otro puesto y 10% a una persona asignada.

*7. Las situaciones de conflictividad entre docentes, ¿se intenta solucionar de manera abierta y clara?*

El 75% de la población reconoce que, en situaciones de conflicto, la resolución abarca los afectados; un 10% dijo que no se puede solucionar de manera clara y abierta; el otro 10% dijo que, si mediante otros procedimientos y un 5% dijo que sí, por medio de la intervención de un miembro de la cadena de mando.

*12. En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas ¿Cómo se manejan las relaciones entre los docentes?*

El 90% de los empleados, afirmó que el clima organizacional, propicia la amistad y la camaradería entre ellos el 10% dijo que no se propicia.

*21. ¿La institución organiza a menudo eventos en los que participa la mayoría de docentes?*

El 100%, dice que la empresa realiza actividades sociales en donde ellos se pueden recrear y desconectar un poco de su trabajo diario.

*23. ¿El docente recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo?*

El 30% respondió que recibe informes de los resultados alcanzados, en relación a los objetivos trazados. El 20% dijo que recibe información concerniente a la calidad y cantidad de su trabajo. El 20% dice que participa en la fijación de metas y el 30% dijo que no recibe información sobre el desempeño de su trabajo.

### **8.3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.**

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos da la oportunidad de conocer y comprender los riesgos de la institución, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinará la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización.

En la metodología de la Guía Técnica Colombiana (de ahora en adelante, GTC 45), se determinan los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias o severidad por la afectación en la salud, pérdidas económicas, de imagen e información; haciendo más amplias las posibilidades de calificación. (GTC 45, 2011).

La metodología permite hacer una visualización y estimación de los riesgos, de acuerdo a los criterios y necesidades del cliente, en esta se pueden utilizar matrices de riesgos de cuatro por cuatro (4x4); cinco por cinco (5x5) y seis por seis (6x6) lo que posibilita encontrar valoraciones más ajustadas al comportamiento y definiciones propias de los riesgos en las organizaciones.

Esta metodología, permite realizar un proceso sistemático de identificación de peligros, su estimación y valoración de los riesgos propios de las organizaciones, además de proponer controles generales y específicos al riesgo, de acuerdo con su aceptabilidad y apetito de riesgo.

A través de la Matriz de IPVR, basada en la metodología GTC 45 (ver anexos), se lograron determinar los siguientes resultados:

- *Peligros:*
  - Carga laboral
  - Manejo de personal a cargo

- *Actividades que los generan:*
  - Rendición de informes sobre actividades desarrolladas en el aula y con los estudiantes, y resultados obtenidos.
- *Efectos posibles:*
  - Estrés
  - Ansiedad
- *Fuentes generadoras:*
  - Condiciones Intralaborales.
- *Evaluación del riesgo:*
  - Interpretación Nivel Probabilidad: Riesgo Medio
- *Valoración del riesgo:*
  - Aceptabilidad del Riesgo: Mejorable
- *Determinación de controles:*
  - Medidas de intervención compuestas: Programa de prevención de riesgo psicosocial. Formación en Manejo de Estrés y Clima Organizacional. Elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

## 9. Discusión y Conclusión

### *Variable 1 - Participación y Responsabilidad de los docentes.*

#### *1. ¿El docente tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?*

Los profesores del CAAP, muy frecuentemente, tienen la decisión de ejecutar su práctica docente como ellos consideren que es más eficiente, es decir, la institución no cuenta con un patrón para validar la ejecución pedagógica de los instructores; lo que lleva a que éstos, puedan manejar sus propias metodologías de enseñanza y evaluación.

Esto, hace que cada docente pueda tener menos estrés, ya que su superior no tiene que estar diciéndole cómo se hace el trabajo. Sólo esperan que lo hagan de la mejor forma.

#### *2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los docentes?*

Menos de la mitad del profesorado dijo que no existe una ruta de atención para peticiones, quejas y reclamos de los docentes, es decir, un medio en donde su voz pueda ser escuchada, relacionada a temas laborales, de convivencia o de sus condiciones de trabajo. La otra mayoría, está dispersa entre el no saber si existe tal procedimiento o si existe, no se utiliza. Esto es algo que, sin duda alguna, está faltando mucho al interior de la organización.

#### *3. ¿Pueden los docentes elegir sus días de vacaciones?*

La mayoría de los docentes considera que no les es posible elegir dichos días de vacaciones, debido a que la institución establece períodos de vacaciones colectivas.

#### *4. ¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc.).*



La mitad de los docentes puede realizar intervención sobre los incidentes, dado que la institución brinda las condiciones para que esto se realice. Hay un grupo que colabora con el docente en la consecución de fines, y otro grupo argumenta que fomenta la consecución de objetivos en equipo, lo cual habla bien de la labor entre las jerarquías, puesto que se puede evidenciar un contexto colaborativo, pero puede mejorar.

*19. ¿Existe la posibilidad de que las labores realizadas por los docentes se efectúen como trabajo en equipo?*

En este punto se puede comprobar que la institución no fomenta reuniones de trabajo por departamentos o pequeños concilios en donde docentes de la misma área, pueda realizar planes en conjunto para agilizar trabajo y optimizar los recursos.

*20. ¿El docente puede controlar el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?*

La mitad de los instructores, dijeron que sí, dependiendo del error y la otra mitad dijo que sí, en cualquier error. La concepción del primer grupo, en determinada situación puede generar tensión y estrés en los trabajadores, al momento de ejercer su práctica docente, ya que, de alguna u otra manera, estarían pensando en que, si fallan, su inconveniente no podría ser reparado.

### ***Variable 2 - Gestión del tiempo.***

*3. ¿El docente tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?*

La población trabajadora está un poco dividida en cuanto a la manera como ejercen control sobre su ritmo de trabajo y no están seguros de acelerarlo para en algún momento, tener más periodo de descanso, o ir lento, pero cumplir con los indicadores de desempeño.

*10. ¿El docente tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?*

El alto porcentaje de profesores que respondió afirmativamente, evidencia que existe cultura del autocuidado y de la importancia del descanso en la jornada laboral.

*14. ¿Se recuperan los retrasos?*

Hay evidencia que no es posible recuperar los retrasos, dadas las condiciones de la jornada laboral, la cual debe continuar para el desarrollo de las actividades estudiantiles.

### ***Variable 3 - Interés institucional en los docentes.***

*4. ¿El docente dispone de la información de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?*

Un poco menos de la mitad, dijeron que tenían a la mano los elementos necesarios para ejecutar su trabajo, el resto dijo que a algunas veces o habitualmente. Al analizar los puestos de trabajo de los docentes, se evidencia que se requiere un espacio más amplio para que realicen su labor administrativa, o también llamada “de escritorio”.

*5. Las situaciones de conflictividad entre docentes, ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara?*

En este aspecto, se evidencia que la institución no tiene un comité de convivencia laboral funcional que apoye la gestión de resolución de conflictos.

*11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los docentes?*

Se evidencia un establecimiento de canales de comunicación definidos y conocidos para los docentes.

*16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los docentes sobre modo correcto y seguro de realizar las tareas?*

Las instrucciones que se dan de manera verbal, se convierten en el medio de transmisión de ejecución correcta de tareas, lo cual evidencia que es la forma más eficiente para ellos.

*17. ¿El docente tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?*

Se evidenció que el grueso de la población no se comunica frecuentemente con sus pares, dadas las condiciones del trabajo.

*24. ¿El docente recibe instrucción para adaptarse a la incorporación de nuevas tecnologías en la institución educativa?*

El hecho de que todos los instructores, dijeron que la empresa usa medios escritos y orales para comunicar la información oficial institucional, hace que la organización se muestre a sus trabajadores abierta a la comunicación y al diálogo oportuno, estableciendo esto como una fortaleza empresarial. Así mismo, por medio oral y escrito, los empleados reciben instrucciones para apropiarse de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) e incorporarlas a sus prácticas de aula.

*15. ¿Cuál es el criterio de retribución al docente?*

En este inciso, la respuesta del personal se inclinó hacia el salario y la prima individual como retribución por la labor ejecutada. Se evidencia, además, que el cuerpo docente tiene claro que, a través de esta remuneración de tipo económico, ve retribuido su trabajo.

*22. ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?*

La respuesta preponderante arrojó que, teniendo un docente sustituto, es posible ausentarse del puesto de trabajo, lo cual evidencia un trabajo colaborativo de parte del colegio, al permitir que el docente efectúe diligencias personales ocasionalmente.

#### ***Variable 4 - El Patrón de estructura del grupo.***

*6. Cuando el docente necesita ayuda y/o tiene cualquier duda, ¿a quién acude?*

El hecho de que más de la mitad recurra a su superior, puede denotar: Claro reconocimiento jerárquico y a la vez, poco trabajo colaborativo con sus pares.

*7. Las situaciones de conflictividad entre docentes, ¿se intenta solucionar de manera abierta y clara?*

La mayoría de la población reconoce que, en situaciones de conflicto, la posibilidad de resolver dicha circunstancia con los implicados es favorable, lo cual implica la existencia y uso de canales de solución de conflictos.

*12. En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas ¿Cómo se manejan las relaciones entre los docentes?*

El grueso de los empleados, afirmó que el clima organizacional, propicia la amistad y la camaradería entre ellos; lo cual genera un buen método para el control y manejo del estrés en las actividades diarias o cotidianas que enfrentan los docentes.

21. *¿La institución organiza a menudo eventos en los que participa la mayoría de docentes?*

La gran mayoría de los profesores, dice que la empresa realiza actividades sociales en donde ellos se pueden recrear y desconectar un poco de su trabajo diario. Esto se convierte también en una fortaleza para un programa de prevención. Las actividades sociales empresariales, a menudo son el festejo de cumpleaños, paseos y celebraciones de fechas especiales.

23. *¿El docente recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo?*

Al ser tan variada las respuestas de los empleados, se puede llegar a la conclusión que la institución no tiene un criterio unificado para retroalimentar el desempeño del trabajo docente.

Para finalizar, se puede evidenciar que la dimensión o variable que más factores de riesgo puede ocasionar a los docentes, es la de Gestión del tiempo. y la que menos factores de riesgo es la variable Interés institucional en los docentes. Así mismo, se identificó que la carga laboral y el manejo de personal a cargo son los mayores peligros de origen psicosocial que enfrentan a menudo, los docentes; los cuales están asociadas a las rendiciones de informes sobre actividades desarrolladas en el aula y con los estudiantes, y a la verificación de resultados obtenido por parte de la administración de la institución. Estos riesgos, están relacionados directamente a las dimensiones o variables que se evaluaron en este proyecto de investigación; para los cuales, se diseñaron estrategias de intervención a través del programa de prevención de riesgo psicosocial.

## 10. Programa de prevención de riesgo psicosocial y recomendaciones de intervención

**Objetivo:** Prevenir y disminuir el nivel de riesgo medio de magnitud a nivel intralaboral y extralaboral en trabajadores del Colegio Adventista de Apartadó.

**Alcance:** 100% de los trabajadores

Variable	Estrategia recomendada
Responsabilidad y participación de los trabajadores.	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="857 688 1505 869">1. Establecer un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los docentes.</li><li data-bbox="857 940 1505 1199">2. Hacer reuniones de trabajo por departamentos en donde docentes de la misma área, pueda realizar planes en conjunto para agilizar trabajo y optimizar los recursos.</li><li data-bbox="857 1270 1505 1451">3. Crear espacios en los que el trabajador pueda dar sugerencias frente a los diferentes cambios que se presentan en su área de trabajo.</li></ol>
Gestión del tiempo	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="857 1493 1505 1673">1. Hacer una política institucional sobre el ritmo de trabajo versus indicadores de desempeño laboral en los docentes.</li><li data-bbox="857 1745 1505 1854">2. Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas.</li></ol>

	<p>3. Entrenamiento en el manejo efectivo del tiempo.</p>
<p>Interés institucional en los docentes</p>	<p>1. Establecer un espacio más amplio para que los profesores realicen su labor administrativa, o también llamada “de escritorio”, a través de una sala de profesores más grande.</p> <p>2. Definir un criterio unificado para retroalimentar el desempeño del trabajo docente.</p> <p>3. Diseñara mecanismos de recompensa y reconocimiento por el trabajo realizado.</p> <p>4. Valorar el trabajo colectivo a partir del reconocimiento por medios de comunicación institucionales.</p> <p>5. Establecer sistemas de remuneración como una medida para evitar conductas competitivas de tipo negativo.</p>

Patrón de estructura del grupo

1. Elegir un comité de convivencia laboral funcional que apoye la gestión de resolución de conflictos.
2. Entrenamiento para el reconocimiento, control y expresión de las emociones de emociones a partir de talleres de sensibilización.
3. Proporcionar material educativo en el reconocimiento y manejo asertivo de situaciones de conflicto para ser socializado con cada equipo de trabajo a cargo.
4. Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores (realización de jornadas de salud)
5. Entrenamiento en técnicas de relajación.
6. Rediseñar los programas de inducción para que los colaboradores conozcan los diferentes riesgos a los que están expuestos.



## **11. Anexos**

### **ENCUESTA PARA MEDICIÓN DE BATERÍA PSICOSOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE APARTADÓ-ANTIOQUIA**

**El objetivo del presente cuestionario es realizar un análisis del Riesgo Psicosocial en la institución, con el fin de identificar la visión que tienen los docentes, respecto a este tipo de riesgo.**

**A continuación, usted encontrará un cuestionario de 25 preguntas de selección múltiple con única respuesta. Tenga en cuenta que debe ser veraz en la escogencia de la respuesta, con el fin de realizar un análisis objetivo de las preguntas. Como nota aclaratoria, se resalta que la prueba es anónima y su elaboración y análisis se realizarán con fines académicos.**

**El apartado: OBSERVACIONES, es una herramienta para que consigne sus inquietudes, sugerencias y cualquier otro tipo de comentario que desee incluir respecto a la pregunta en cuanto a su formulación, estructura, o si su aporte es un comentario que ampliará la respuesta seleccionada.**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

**ENCUESTA PARA MEDICIÓN DE BATERÍA PSICOSOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE APARTADÓ-  
ANTIOQUIA**

Pregunta 1

¿El docente tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No,
- B. Si, ocasionalmente,
- C. Si, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/ reclamaciones planteadas por los docentes?

- A. No, no existe
- B. Si, aunque en la práctica no se utiliza,
- C. Si, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 3

¿El docente tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No,
- B. Si, ocasionalmente,
- C. Si, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 4

¿El docente dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc) para realizar su tarea?

- A. No,
- B. Si, algunas veces
- C. Si, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 5

Ante la incorporación de nuevos docentes, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Si, oralmente
- C. Si, por escrito
- D. Si, por escrito y oralmente.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 6

Cuando el docente necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto
- B. Una persona asignada (mantenimiento, refuerzo)
- C. Un encargado y/o jefe superior
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre docentes, ¿se intenta solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Si, entre todos los afectados.
- D. Si, mediante otros procedimientos

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 10

¿El docente tiene posibilidad de realiza pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Si, las establecidas.
- D. Si, según necesidades

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---

Pregunta 8

¿Pueden los docentes elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, si tener en cuenta las necesidades de los docentes.
- C. Si, la empresa concede o no a demanda del docente.
- D. Sí, los docentes se organizan entre ellos teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---

Pregunta 11

¿se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los docentes?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---

Pregunta 9

¿El trabajador interviene Y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc).?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada
- B. Si, solo incidentes menores
- C. Si, cualquier incidente

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 12

En términos generales, (el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas)

- A. No.
- B. Si, a veces
- C. Si, habitualmente

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---

Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el docente.
- B. Colabora con el docente en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Si, durante las pausas.
- C. Si, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Si, alargando la jornada.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 15

¿Cuál es el criterio de retribución al docente?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva
- C. Salario más prima individual.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los docentes sobre modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No,
- B. Si, de forma oral.
- C. Si, de forma escrita (instrucciones)
- D. Si, de forma oral y escrita

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 17

¿El docente tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No. Por la ubicación del docente
- B. No, por el ruido
- C. No, por otros motivos
- D. Si, Algunas palabras
- E. Si, conversaciones más largas

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 18

¿Cómo se manejan las relaciones entre los docentes?

- A. Existen relaciones de trabajo colaborativo e interpersonales positivas
- B. Existen relaciones de trabajo colaborativo sin haber relaciones interpersonales positivas
- C. Existen solamente relaciones de colaboración laboral
- D. No existe relación de trabajo colaborativo

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

---



---



---



---

Pregunta 19

¿Existe la Posibilidad de que las labores realizadas por los docentes se efectúen como trabajo en equipo?

- A. No
- B. Sí. En caso de que la tarea lo permita.
- C. Sí. Teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo.
- D. Sí. Todas las labores se ejecutan como trabajo en equipo.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pregunta 20

¿El docente puede controlar el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí. Ocasionalmente.
- C. Sí. Cualquier error.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pregunta 21

¿La institución organiza a menudo eventos en los que participa la mayoría de docentes?

- A. No
- B. Sí. Una o dos veces al año.
- C. Sí. Varias veces al año según la necesidad.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No. Dada la demanda cuantitativa de la labor.
- B. No. Por otros motivos.
- C. Sí. Teniendo un sustituto
- D. Sí. Sin que haya quien lo sustituya

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pregunta 23

¿El docente recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo?

- A. Recibe informes de los resultados alcanzados en relación a los objetivos trazados.
- B. Recibe información concerniente a calidad y cantidad de trabajo.
- C. Participa en el establecimiento de metas.
- D. No recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_


Pregunta 24

¿El docente recibe instrucción para adaptarse a la incorporación de nuevas tecnologías en la institución educativa?

- A. Sí. De manera verbal.
- B. Sí. De manera escrita.
- C. Sí. De manera oral y escrita.
- D. No.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos – IPVR.

		COLEGIO ADVENTISTA DE APARTADÓ													
Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles															
										CONTROLES EXISTENTES		EVALUACIÓN			
Proceso	Cargo	Actividades	Peligro		Efectos Posibles	Fuente Generadora	Rutinario	No Rutinario	Tiempo de Exposición	Fuente	Medio	Trabajador	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel Probabilidad
			Descripción	Clasificación											
Ejecución del Servicio	Docente	Rendición de informes sobre actividades desarrolladas en el aula y con los estudiantes, y resultados obtenidos.	Carga laboral, atención y manejo de personal a cargo	Psicosocial	Estrés y ansiedad	Condiciones intralaborales	X		48/h	NO	NO	Apoyo de la Capellanía y la Psicorientación	2	4	8

1		<b>Revisión:</b>	1.0
2		<b>Código:</b>	DC-GST-12-06
3	<b>Nombre de Controles</b>	<b>Vigencia:</b>	1/11/2018
4	<b>VALUACIÓN DEL RIESGO</b>	<b>VALORACIÓN RIESGO</b>	<b>CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES</b>
5	<b>Proceso</b>	<b>Medidas Intervención Propuestas</b>	<b>E.P.P.</b>
6	Ejecución del Servicio	8 MEDIO	10 80 III MEJORABLE
52		22	NO
		Alteraciones emocionales, de la memoria y del comportamiento	Existencia requisito legal
		Sustitución	Eliminación
		Control Ingeniería	Control Administrativo
		Programa prevención de riesgo psicosocial.	Formación Manejo de Estrés y Clima Organizacional. Comité de Convivencia Laboral.

## Encuesta para el perfil sociodemográfico y de morbilidad

	IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA SECCIÓN ASOCIACIÓN CENTRO OCCIDENTAL	F-GST-10
	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD	Versión: 1.0 Vig. 17/01/2018
		Página:1 de 6

Esta encuesta hace parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica, requerido por el Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.4.6.12, incisos 4 y 13) del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa.

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**SECCION O DEPENDENCIA:** \_\_\_\_\_

**LUGAR Y CIUDAD DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

Por favor, con veracidad contesta las siguientes preguntas:

### 1. EDAD

- Menor de 18 años
- Entre 18 y 27 años
- Entre 28 y 37 años
- Entre 38 y 47 años
- 48 años o más

### 2. ESTADO CIVIL

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Separado o Divorciado
- Viudo

### 3. GÉNERO

- Hombre
- Mujer

### 4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- Ninguna
- De 1 a 3 personas
- De 4 a 6 personas
- Más de 6 personas

### 5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- Primaria y Secundaria
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Especialista/Magister/Doctor

### 6. TENENCIA DE VIVIENDA

- Propia
- Arrendada
- Familiar
- Compartida con otra familia

### 7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- Otro empleo
- Labores domésticas
- Recreación y deporte
- Estudios o gestión académica
- Ninguno

### 8. PROMEDIO DE INGRESOS

- 1 SMLV (\$689.454)
- Entre 1 y 3 SMLV
- Entre 4 a 5 SMLV
- Entre 5 y 6 SMLV
- Más de 7 SMLV

### 9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 15 años
- Más de 15 años

	IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA SECCIÓN ASOCIACIÓN CENTRO OCCIDENTAL	F-GST-10
	ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD	Versión: 1.0 Vig. 17/01/2018
		Página:2 de 6

### 10. ANTIGÜEDAD EN AL CARGO

#### ACTUAL

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 15 años
- Más de 15 años

### 11. TIPO DE CONTRATACION

- Concurso de Méritos o Carrera administrativa
- Contrato a término indefinido
- Contrato de aprendizaje
- Honorarios o servicios profesionales
- Contrato a término fijo o por obra o labor

### 12. PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- Vacunación
- Salud oral
- Exámenes de laboratorio y/o Exámenes médicos anuales
- Ninguna

### 13. DIAGNOSTICOS DE ENFERMEDADES O PATOLOGIAS

- Si
  - No
- Cual(es): \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### 14. ¿FUMA?

- Si
- No

### 15. CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS

- Si
- No

### 16. ¿PRACTICA ALGUN DEPORTE?

- No
  - Si
- Diaria\_\_  
 Quincenal\_\_  
 Mensual u Ocasional\_\_

**17. INDICA CUALES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HAS EXPERIMENTADO CON FRECUENCIA EN LOS ULTIMOS SEIS (6) MESES:**

SINTOMA	SI	NO	EXPLICA
Dolor de cabeza			
Dolor de cuello, espalda y cintura			
Dolores musculares			
Dolores óseos (huesos)			
Dificultad para algún movimiento			
Tos frecuente			
Dificultad respiratoria			
Gastritis			
Úlceras			
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo			
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)			
Dificultad para concentrarse			
Mal genio			
Nerviosismo			
Cansancio mental			
Palpitaciones			
Dolor en el pecho (angina)			
Cambios visuales			
Cansancio, fatiga, ardor o discomfort visual			
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos			
Dificultad para oír			
Sensación permanente de cansancio			
Alteraciones en la piel			
Otras alteraciones no anotadas			

**18. EN EL DESARROLLO DE TU LABOR, ENCUENTRAS LOS SIGUIENTES CONDICIONADOS:**

CONDICION	SI	NO	N.A.	OBSERVACIONES
¿Conoces bien los riesgos a los que estás sometido en tu puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?				
¿Has recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos ocupacionales a los que estás expuesto?				
¿Consideras que la iluminación de su puesto de trabajo adecuada?				
¿La temperatura de tu sitio de trabajo te ocasiona molestias?				
¿El ruido ambiental te permite mantener una conversación con tus compañeros sin elevar el tono de voz?				
¿En tu sitio de trabajo hay presencia de polvo en el medio ambiente?				
¿Estás en contacto con pacientes contaminados, con fluidos o con secreciones?				
¿Los equipos o herramientas que usas en utilizas en el desempeño de tu labor, producen vibración?				
¿Existe en tu sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?				
¿Estás expuesto a Rayos X o elementos radioactivos?				
¿En tu sitio de trabajo manipulas o estás en contacto con productos químicos?				
¿Consideras que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgos para tu salud?				
¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, tomas eléctricas sobrecargadas y transformadores defectuosos?				
¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen espacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?				
¿Las tareas que desarrollas te exigen realizar movimientos repetitivos?				
¿Tu labor genera riesgos de seguridad personal (psicosociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento)?				

	SI	NO	N.A.	OBSERVACIONES
¿Permaneces en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 50% de la jornada de trabajo?				
¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a tu estatura, silla, y la labor que realizas?				
¿Tienes espacio suficiente para variar la posición de las piernas y las rodillas?				
¿La silla es cómoda y permite ajustarla a su medida?				
¿Cuentas con un "reposa pies", o mecanismo para ubicar ergónomicamente tus extremidades inferiores?				
¿Cuentas con un <i>pad</i> mouse, para descansar tus manos, al <i>digitar</i> en el computador?				
¿En general, dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?				
¿Tu trabajo te exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada laboral?				
¿Crees que la ubicación de tu pantalla evita la presencia de reflejos?				
¿El computador está dotado de filtro que favorezca el manejo de los contrastes, disminuyendo la fatiga visual?				
¿Cuentas con atril para ubicar los documentos que manipulas mientras trabajas en el computador?				
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse como "normal"?				
¿Consideras adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?				
¿Consideras que el tiempo asignado a la tarea que realizas es adecuado?				
¿Puedes abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que te sustituyan?				
¿Puedes variar el ritmo de trabajo sin perturbar la producción a lo largo de la jornada?				
¿Las tareas que realizas te producen "sensación de peligrosidad"?				
¿El trabajo que desempeñas te permite aplicar tus habilidades y conocimientos?				
¿Consideras que tu trabajo es variado?				
¿Tu jefe te pide opinión sobre asuntos relacionados con tu trabajo?				

	SI	NO	N.A.	OBSERVACIONES
¿Debes rendir informes de gestión o desempeño laboral a tu jefe inmediato?				
¿En tu puesto de trabajo necesitas utilizar elementos de protección personal?				
¿Existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo?				
¿Cuentas con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso adecuadamente mantenidos, dotados y aseados?				
¿La empresa cuenta con agua potable?				
¿Existe buen manejo de basuras y desechos?				

**19. Escribe a continuación los temas prioritarios de capacitación que podrían contribuir en el mejoramiento de tus condiciones de trabajo y salud:**

---



---



---

**20. ¿Qué peligros puedes identificar en tu puesto de trabajo, que pueden transformarse en potenciales riesgos laborales?**

---



---



---



## 12. Referencias Bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado en <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Aldrete, G. S. (2003). *Gestures and acclamations in ancient Rome*. JHU Press.

Aramendi Jáuregui, P. (2005). El estrés laboral. Organización y Gestión de Centros Educativos (OGCE). *Praxis*, 431-451.

Ávila, A. (sf) ¿Estrés en las y los docentes de secundaria? Primer Congreso Internacional de Educación. Recuperado de [http://cie.uach.mx/cd/docs/area\\_08/a8p3.pdf](http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf)

Barraza, A. C., & Carrasco, R. R. y Arreola G. (2007), Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Revista Universidad pedagógica Durango*, 12(16), 63-73.

Bryant, R. A., Harvey, A. G., Guthrie, R. M., & Moulds, M. L. (2000). A prospective study of psychophysiological arousal, acute stress disorder, and posttraumatic stress disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(2), 341.

Calderón, R. & Vergara, M. (2016) Desarrollo y funcionamiento de las dos modalidades de titulación en el programa de maestría en desarrollo docente de la universidad de

Guanajuato, en Martínez, M., Calderón, M., & Manrique, L. Procesos de formación y asesoría en programas de posgrado en educación en Latinoamérica. Universidad de Guadalajara, Mexico. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/educacion/2017/03/27143557/libro-procesos-de-formacion-2016.pdf>

Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V., y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. *Invenio: Revista de investigación académica*, (29), 67-80.

Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (2015). OIT, Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS: Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de [http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias\\_anteriores/Entradas/2013/11/1\\_OIT\\_OMS\\_Factores\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_Trabajo.html](http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html)

Cox, T., y Griffith, A. J. (1995). The assessment of psychosocial hazards at work. Handbook of work and health psychology. MJ Shabraq, JAM Winnubst, CL Cooper eds.

Dalmau Pons, I. (2008). Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia. Recuperado en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6777/01Idp01de01.pdf;jsessionid=BB892B2EF7EEE92AA1A3D3CE514719DD?sequence=1>

Decreto 1072 del 26 mayo del 2015. Por el cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio de Trabajo. Colombia.

Decreto 1477 del 5 agosto del 2014, por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Ministerio del Trabajo. Colombia.

Friedman, M. J., Keane, T. M., & Resick, P. A. (Eds.). (2007). *Handbook of PTSD: Science and practice*. Guilford Press.

Galdeano, H., Godoy, P., y Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(4), 174-180.

García, C., y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (019), 11-30.

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

Gonzales, M., & Landero, R. (2008). Síntomas psicósomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. *Ciencia-Uanl*, 11(4), 11.

Guía Técnica Colombiana 45 (2011). Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Ministerio de Salud y Protección social de Colombia, Decreto 1477 (Agosto del 2014). Tabla de enfermedades laborales. Grupo IV, Trastornos mentales y del comportamiento.

Recuperado de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Método Istas21 (CoPsoQ)*. España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Moreno-Jiménez, B., González, J. L., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 20, 59-83.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Montero, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*.

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2).

Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18, 38.

Polaino-Lorente, A. (1982). El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. *Revista española de pedagogía*, 17-45.

República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2016). Guía (Programa) Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SOG12%20Gu%C3%ADa%20SVE%20para%20el%20control%20del%20riesgo%20psicosocial.Pu.pdf?>

Resolución 1111 del 27 (Mayo del 2017). Por la cual se definen los estándares mínimos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Ministerio de Trabajo. Colombia.

Resolución 2646 de 17 (Julio del 2008). Por el 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 Salud. Colombia.

Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16.

Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 269-308.

Sinisterra Cuero, K. L. (2015). Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2134>

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo (SG-SST). Guía Técnica de implementación para MIPYMES. Ministerio del Trabajo. Colombia.

Taris, T. W., y Kompier, M. A. (2005). Job demands, job control, strain and learning behavior: Review and research agenda. *Research companion to organizational health psychology*, 17, 132-150.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa., 4ª edición, México, p. 49.

Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M.. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 153(1), 41-43.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

Yo **LEANDRO ALBERTO BOLÍVAR CASTRO**, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982<sup>1</sup>, de la investigación titulada:

**TITULO: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA PLANTA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE ANTIOQUIA**

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

<u>Leandro Bolívar C.</u>		<u>1044.421517</u>
Nombre	Firma	Cédula

<sup>1</sup>Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer<sup>8</sup> (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)




Yo **JAIME JAIR FIGUEREDO MALO**, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982<sup>1</sup>, de la investigación titulada:

**TITULO: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA PLANTA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE ANTIOQUIA**

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Jaime Figueredo Malo  
Nombre

  
Firma

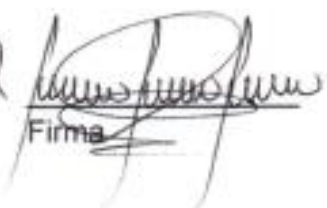
1140854209  
Cédula

<sup>1</sup>Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza, las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)

Yo **IGNACIO ALEJANDRO SANCHEZ ROJAS**, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982<sup>1</sup>, de la investigación titulada:

**TITULO: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LA PLANTA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DE ANTIOQUIA**

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

I. Alejandro Sánchez R  9893675  
Nombre Firma Cédula

---

<sup>1</sup>Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)