

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN DOCENTE DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA Y CULTURAL JESÚS AMIGO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

*GARCIA, Elizabeth; GIL, Yiminedy; HIDALGO, Adriana; MOLINA, María; NIÑO Stephanie***

PALABRAS CLAVE

Salud mental (I12, J83, I31), riesgos psicosociales (M19), docentes (A20), ambiente educativo (I20, I21), estrés (J53).

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo. Se seleccionó una muestra de cuarenta y cinco (45) colaboradores a los cuales se les aplicó la batería de riesgo psicosocial la cual fue elaborada por Universidad Javeriana y el equipo investigador diseño una encuesta de siete (07) ítems, para validar aspectos específicos de la labor docente y la salud mental. Donde se evidencio el correlacionamiento entre los factores intralaborales, extralaborales, estrés y salud mental.

FUENTES

Se consultaron un total de 48 referencias bibliográficas distribuidas así: 27 referencias sobre acoso laboral, salud mental, clima y riesgos psicosociales, 10 decretos, leyes y resoluciones relacionadas con acoso laboral, 10 artículos de investigación y 1 tesis (Universidad de Chile).

CONTENIDO

Las siguientes investigaciones son la base del desarrollo de la identificación de la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la corporación educativa y cultural Jesús amigo de la ciudad de Medellín, estos estudios servirán como guía para el desarrollo de esta investigación. Antecedentes

Título: Diagnóstico de riesgos psicosociales en los docentes del Hogar Infantil Duendecillos Autor: Guevara Muñoz, Yeraldin. Solórzano Afanador, Iván Andrés Año: 2017. Resumen: Esta investigación busca obtener como objetivo diagnosticar los riesgos psicosociales que se presentan en los docentes del Hogar Infantil Duendecillos y plantear un programa de

prevención o intervención, haciendo uso de la metodología cuantitativa, además es un estudio de tipo descriptivo trasversal, la muestra fue tomada por conveniencia y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión la cual fue de 12 docentes del Hogar Infantil Duendecillos de la ciudad de Popayán. Para el logro de los objetivos que se plantearon dentro de la presente investigación se decidió hacer uso de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales la cual fue diseñada por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010, el resultado del diagnóstico de riesgos psicosociales es presentado a través de donde se identifica cada dominio y cada una de las dimensiones existentes dentro de las condiciones intralaborales y extralaborales, además los dominios y las dimensiones se logran correlacionar con los diferentes tipos de riesgo como son el nivel de riesgo muy alto, riesgo alto, riesgo medio, riesgo bajo, nivel sin riesgo o riesgo despreciable.

Título: Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES – Medellín Autor: Mónica María Múnera Palacio, Mónica Liliana Sáenz Agudelo, Doris Cardona Arango. Año: 2011 Resumen: en Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala que los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de las personas), deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores. Comentarios: Como resultado del análisis de antecedentes investigativos, se encuentra que estos contienen información relacionada con temas de salud mental y de riesgos psicosociales, en personal docente tanto de sectores educativos oficiales como de primaria y bachillerato como de instituciones de educación superior. Son considerados importantes porque bosquejan la estructura administrativa del sector educativo, los tipos de administración, los resultados de dicha administración y los efectos en los aspectos relacionados con los niveles de riesgo

psicosocial intralaborales, como: demanda de trabajo, autonomía sobre el trabajo, la claridad de rol, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. También se plantean los factores de riesgo psicosociales extra laborales con sus diferentes dimensiones como características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y el tiempo fuera del trabajo.

Lo anterior, da cuenta de que posiblemente existe un deterioro de la salud mental de los docentes, tras el ejercicio de su profesión, por tanto, deseamos analizar cuál es el caso de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo.

Cabe de anotar que en los trabajos de investigación mencionados también se tienen en cuenta aspectos motivacionales, comunicativos, administración de personal, tipos de liderazgo y la incidencia del entorno comunitario en la productividad y desempeño de los docentes.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cuantitativa, de tipo descriptivo, la cual nos permite estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables y generalizar los resultados a determinada población a través de técnicas de muestreo. Se usará el método de cuestionario para obtener datos numéricos que sean medibles y se representará su resultado bajo tablas y gráficas. La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. También permitirá realizar un análisis cuantitativo y descriptivo, debido a que proporcionara herramientas como diagramas de barras, gráficos de dispersión entre otros que aportaran gran desarrollo a la investigación.

Para esta investigación la población muestra es de 45 empleados hombres y mujeres de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo.

CONCLUSIONES

El riesgo intralaboral se encuentra distribuido de la siguiente manera: El 46,7% de la población se encuentra en riesgo bajo o despreciable, más sin embargo hay un 17% en riesgo medio que amerita observación y acciones sistemáticas de intervención y un 35,6% se encuentra en riesgo alto y muy alto, que requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

A nivel extralaboral se evidencia tendencia al riesgo alto, dado que el 73,3% se encuentra en

riesgo Medio, alto y muy alto, existe una percepción negativa en la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y de su entorno. Entre los factores protectores se encuentran la percepción positiva de las relaciones familiares lo que proporciona bienestar a los trabajadores y permite amortiguar las situaciones estresantes.

Frente al nivel de riesgo relacionado con el estrés se identificó que 77,8%, de la población está en riesgo medio, bajo y sin riesgo, y un 22,2% se encuentra en riesgo alto, es un indicador a tener en cuenta pues existe un porcentaje de personas con sintomatología de estrés a nivel fisiológico, comportamental, laboral e intelectual y/o psicoemocional que se pueden manifestar en úlceras, gastritis, infartos, asma, insomnio, depresión, ansiedad, síndrome del intestino irritable, hipertensión, cefalea tensional.

Sin embargo, al aplicar la encuesta de salud mental, se evidencia que la población trabajadora tiene aspectos que podrían estar perjudicando a los docentes, como lo es, el tratar con alumnos conflictivos, ya que estos casos especiales pueden llegar a ser un problema y hasta el docente podría ser víctima de amenazas y agresiones verbales. Adicional, es importante tener en cuenta que muchas veces se sienten señalados como culpables del fracaso escolar y sobre ellos cae esa responsabilidad, se identificó que hay un 98% de la población que siente esta culpabilidad a veces y casi siempre. Es importante darles las herramientas a los docentes para el manejo de sus emociones, ya que el 56% de la población indica que a veces son irónicos con algunos de sus estudiantes. Frente al desgaste emocional, se identificó un 89% de colaboradores, en riesgo alto, es un indicador de mucha relevancia, ya que se deberían revisar las posibles causas de ese desgaste emocional.

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: el primero el formato consentimiento informado, el segundo la encuesta de salud mental y el tercero las baterías de riesgo psicosocial.

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Y LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN DOCENTE DE LA CORPORACIÓN
EDUCATIVA Y CULTURAL JESÚS AMIGO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

ELIZABETH GARCÍA ZULETA, YIMINEDY AUGUSTO GIL BUITRAGO,

ADRIANA HIDALGO BALLESTEROS, MARÍA FERNANDA MOLINA

BENÍTEZ, STEPHANIE NIÑO CORREA

AUTORES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ, D.C, JUNIO DE 2019

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Y LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN DOCENTE DE LA CORPORACIÓN
EDUCATIVA Y CULTURAL JESÚS AMIGO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

IVAN DARIO VARGAS GONZALEZ

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTA, D.C, JUNIO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
1. JUSTIFICACIÓN	13
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
3. OBJETIVOS	16
3.1 OBJETIVO GENERAL	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
4. MARCO INSTITUCIONAL - CONTEXTO	17
4.1 MARCO GEOGRÁFICO	18
5. MARCO REFERENCIAL	20
6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	21
7. MARCO LEGAL	29
8. MARCO CONCEPTUAL	41
9. MARCO TEÓRICO	42
8.1 SALUD LABORAL, INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA	42
8.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	45
10. HIPÓTESIS	49

10.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO	49
10.2 HIPÓTESIS NULA.....	49
10.3 HIPÓTESIS ALTERNA	49
11. MARCO METODOLÓGICO	50
11.1 PARADIGMA	50
11.2 TIPO DE ESTUDIO	50
11.3 ALCANCE DE ESTUDIO	50
11.4 POBLACIÓN.....	51
11.5 MUESTRA.....	51
11.6 TIPO DE MUESTRA	51
11.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	51
11.7.1 Inclusión	51
11.7.2 Exclusión	51
11.8 TABLA DE OPERACIÓN DE VARIABLES	52
11.9 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	54
11.9.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	54
11.9.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	57
11.9.3 Ficha de datos generales	57
11.9.4 Cuestionario de síntomas de Estrés	58
11.9.5 Interpretación genérica de los niveles de riesgo.....	59

11.9.6 Encuesta de salud mental.....	59
11.10 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD	60
11.11 PROTOCOLO DE TRABAJO PARA FASE DE CAMPO	61
11.12 TABULACIÓN DE DATOS - ENFOQUE.....	62
11.13 ASPECTOS ETICOS DE ESTUDIO	62
11.14 USO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO	63
12. ANALISIS DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES.....	87
DISCUSIONES	89
RECOMENDACIONES.....	92
BIBLIOGRAFIA	94
ANEXOS	101

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. TABLA DE OPERACIONES DE VARIABLES.....	52
TABLA 2. CONDICIONES INTRALABORALES.....	56
TABLA 3. CONDICIONES EXTRA LABORALES.....	57
TABLA 4. CONDICIONES INDIVIDUALES.	58
TABLA 5. VALIDACIÓN DE CONFIABILIDAD.....	61
TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ESTRATO DE SERVICIOS. .	67
TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR TIPO DE VIVIENDA.....	67
TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....	68
TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA POR HORAS DE TRABAJO DIARIAS.	69
TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR TIPO DE SALARIO.....	70
TABLA 11. INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO.	71
TABLA 12. CONSOLIDADO DE HALLAZGOS.....	73
TABLA 13. CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES.	78
TABLA 14. RESULTADOS GENERALES DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL.	80

LISTA DE GRAFICAS

ILUSTRACIÓN 1. MARCO GEOGRÁFICO.....	19
ILUSTRACIÓN 2. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR SEXO.....	65
ILUSTRACIÓN 3.DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR EDAD.....	66
ILUSTRACIÓN 4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ESTADO CIVIL.	66
ILUSTRACIÓN 5. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR TIPO DE VIVIENDA.	67
ILUSTRACIÓN 6. DISTRIBUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....	68
ILUSTRACIÓN 7. RIESGOS.....	72
ILUSTRACIÓN 8. FACTORES EXTRALABORALES.	78
ILUSTRACIÓN 9. RESULTADOS GENERALES FACTORES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES.	80
ILUSTRACIÓN 10. RESULTADOS GENERALES.....	80
ILUSTRACIÓN 11. PREGUNTA 1.....	81
ILUSTRACIÓN 12. PREGUNTA 2.....	82
ILUSTRACIÓN 13. PREGUNTA 3.....	83
ILUSTRACIÓN 14. PREGUNTA 4.....	83
ILUSTRACIÓN 15. PREGUNTA 5.....	84
ILUSTRACIÓN 16. PREGUNTA 6.....	85
ILUSTRACIÓN 17. PREGUNTA 7.....	86

RESUMEN

Esta investigación contribuirá a identificar si existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo; teniendo en cuenta las diferentes variables que genera la labor docente tanto a nivel físico como mental, y las posibilidades de generación de enfermedades mentales. Las instituciones educativas, sus características y entorno en lo que tiene que ver con las normas legales vigentes, las exigencias de sus jefes inmediatos, la carga laboral y a estas variables asociadas con la presión de las familias de los estudiantes y los requerimientos de la sociedad, generan situaciones que asociadas a unos factores de personalidad pueden generar enfermedades laborales en esta población. Es importante recalcar que se deben generar estrategias para el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y atacar aquellos factores que puedan exponer a los docentes a posibles accidentes o enfermedades laborales.

PALABRAS CLAVE: Salud mental, riesgos psicosociales, docentes, ambiente educativo, estrés.

ABSTRACT

This research will help to identify if there is a relationship between the psychosocial risk factors and the mental health of the teaching population of the Jesús Amigo Educational and Cultural Corporation; taking into account the different variables generated by the teaching work both physically and mentally, and the possibilities of generating mental illness. The educational institutions, their characteristics and environment in what has to do with the current legal norms, the demands of their immediate superiors, the workload and these variables associated with the pressure of the families of the students and the requirements of society, generate situations that associated with personality factors can generate occupational diseases in this population. It is important to emphasize that strategies must be generated for the continuous improvement of working conditions and to attack those factors that may expose teachers to possible accidents or occupational diseases.

KEYWORDS: Mental health, psychosocial risks, teachers, educational environment, stress.

INTRODUCCIÓN

Se espera que esta investigación contribuya a identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo.

Las condiciones de trabajo actuales para los docentes dentro de las instituciones educativas como el tipo de contratación, la alta competitividad, la presión laboral, altos ritmos de trabajo, aumento de exigencia para la atención de numerosos y diversos grupos de estudiantes, horarios extensos y gran esfuerzo intelectual y físico, pueden provocar la aparición de riesgos para la salud de los docentes y probablemente como consecuencia de esto, se desarrollen enfermedades laborales.

La alta exigencia laboral, con frecuencia se convierte en un conflicto. Si el jefe inmediato o el subordinado no saben manejar la situación, esto puede convertirse en acoso laboral. Se debe tener en cuenta toda la normatividad legal vigente sobre el tema de acoso laboral y la obligatoriedad de la conformación de los comités de convivencia.

Es de vital importancia evidenciar y reconocer los factores de riesgo a los que están expuestos los docentes, para que desde las coordinaciones académicas de las instituciones educativas intervengan y se establezcan estrategias de manejo y control. Se debe tener en cuenta que los docentes no son máquinas de trabajo, son seres humanos, los cuales se deben cuidar y se debe pensar que los programas diseñados para tal fin, son una inversión, ya que cuando los docentes están motivados son más productivos.

1. JUSTIFICACIÓN

La corporación educativa y cultural JESUS AMIGO es un establecimiento educativo, que desarrolla labores en el campo de atención a la primera infancia o atención de buen comienzo, que está conformada con niños de preescolar de edades desde los 2 a 5 años.

La empresa desea conocer los factores que pueden alterar la salud mental y psicosocial de sus docentes debido a factores como la contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de planeación y de resultados, el comportamiento de sus estudiantes, además de las condiciones de salud como la edad y en general las distintas condiciones a las que es sometido un docente para la realización de su labor, con el fin de prevenir la aparición de dichas enfermedades y de obtener un buen clima organizacional lo que produce que sus docentes desarrollen sus actividades de la mejor manera.

Debido a la publicación de la resolución 2646 de 2008, se generan herramientas para la identificación, control y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas, es de importancia notar que en la Ley 1562 de 2012, incluye la perturbación psiquiátrica dentro de la definición de accidente de trabajo, y adicionalmente la tabla de enfermedades definida por el decreto 1477 de agosto de 2014 la cual contiene los agentes psicosociales como causa de aparición de estas enfermedades.

Se decide realizar esta investigación con el fin de prevenir futuras enfermedades en los docentes de la institución, de mejorar las condiciones de trabajo, y adicionalmente de evitar sanciones monetarias y/o legales por no promover el cuidado de la salud de los trabajadores.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La docencia es una de las labores más estresantes, en donde los profesores se ven expuestos constantemente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Se ha detectado problemas en las instituciones educativas como el Síndrome Burnout, el cual es preocupante para la población en general, ya que este repercute tanto en el nivel del cuerpo docente como en el nivel estudiantil generando efectos negativos en su salud mental. Por esta razón, se hace necesario realizar un estudio de investigación para conocer e identificar los factores que ponen en riesgo los derechos, integridad, bienestar y salud mental del cuerpo docente.

Durante los últimos años, han ocurrido cambios que impactan directamente el ámbito laboral; y tras la expedición de la Ley 1010 de 2006, el tema del acoso laboral, ha cobrado importancia como factor de riesgo psicosocial en Colombia.

Las consecuencias de este fenómeno pueden ser devastadoras, llegan a afectar la esfera biopsicosocial del propio trabajador, su entorno familiar, organizacional y la sociedad en su conjunto. Por lo anterior, surge la iniciativa de realizar una revisión del tema enfocado directamente en la planta docente de dos instituciones educativas, teniendo en cuenta que esta labor además de exigente académicamente y demandante en cuestiones de tiempo, tiene un alto componente emocional, determinado por las relaciones interpersonales.

El periódico El Tiempo, publicó un artículo en el mes de agosto del año 2018, el cual se refiere a que varias instancias del Estado pueden recibir casos de acoso laboral, la mayor parte son remitidas al Ministerio del Trabajo, en donde registran 1.645 denuncias en el primer semestre del 2018, lo que equivale al 82 por ciento de la cifra de casos que reportaron los ciudadanos en todo el año pasado: 2.005.¹

Resulta importante el conocimiento de esta problemática para sugerir acciones que mejoren la calidad de los ambientes laborales donde se desempeñan los docentes.

¹ Artículo por: Martha Morales (30 de agosto 2018 , 11:02 p.m.)
<https://www.eltiempo.com/economia/empresas/estadisticas-no-sirven-para-indicar-que-tanto-se-castiga-el-acoso-laboral-262570>

La falta de conocimiento de la política de salud mental a nivel organizacional, es una de las causas por las cuales tanto empleadores como docentes, pasan por alto situaciones que pueden ser determinantes en la adquisición de enfermedades mentales. La docencia es una de las labores más estresantes, los profesores están constantemente expuestos a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, lo que genera directamente efectos negativos sobre su salud mental.

Hasta hace poco, las empresas contrataban a sus docentes “para toda la vida”, los docentes les debían lealtad a las organizaciones, podrían pensionarse y, en fin. Hoy por hoy es diferente, ya poco se ven los contratos a término indefinido, las personas son nómadas, duran poco tiempo en las empresas, prefieren cambiar de empleo frecuentemente. Esta falta de estabilidad también puede afectar la salud mental de los docentes.

2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la corporación educativa y cultural Jesús Amigo de la ciudad de Medellín?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la corporación educativa y cultural Jesús amigo de la ciudad de Medellín.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las condiciones en las que se encuentran los docentes respecto con los factores de riesgo psicosocial.
- Identificar de forma general el impacto que producen los factores de riesgo psicosocial y la salud mental en la productividad de los docentes
- Definir los factores de riesgo psicosociales que afectan la salud mental de los docentes de la corporación educativa y cultural Jesús amigo.
- Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud mental de los docentes de la Corporación educativa y cultural Jesús Amigo.
- Plantear actividades para la intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y salud mental presentes en los docentes.

4. MARCO INSTITUCIONAL - CONTEXTO

La Institución Educativa y Cultural Jesús Amigo es un establecimiento Educativo, que desarrolla sus labores en el campo de atención a la Primera Infancia y la Educación Formal, ciclos de preescolar y educación básica primaria y básica secundaria. Está Ubicado en el Barrio Doce de Octubre, cuenta actualmente con más de 1900 alumnos de la comuna seis.

Esta empresa de carácter familiar, posee una historia muy particular, pues su proceso ha sido liderado y dirigido por una mujer que inicialmente poco conoce de administración, pero que empíricamente, con su espíritu emprendedor y de liderazgo, ha logrado construir un colegio de gran proyección e impacto social en la ciudad de Medellín.

Nace el Kínder Caperucita La Institución Educativa y Cultural Jesús Amigo fue creado en 1978 con el nombre de “Kínder Caperucita” bajo la dirección de Dora Nelly Cano Barrera. Las primeras actividades escolares iniciaron el 13 de febrero del año en mención, siendo su primer grupo conformado por 25 niños y niñas, entre cuatro y seis años de edad aproximadamente. Cabe anotar que la labor educativa comenzó en la sala de la casa familiar, debido a que era imperiosa la necesidad de aprovechar la coyuntura de muchas familias vecinas, en cuanto al cuidado y educación de sus hijos en edad preescolar. La parte locativa se ha ido construyendo paulatinamente y, a través de los años, este aspecto se ha convertido en la principal debilidad del Colegio, dado a que por muchos años la ubicación del Kínder fue en una cuadra sencilla del barrio, que no cumplía con las condiciones de seguridad que requiere una institución de este tipo y sólo en los últimos años se ha avanzado en la dotación y adecuación de una planta física apropiada según las condiciones exigidas para desarrollar la labor educativa.

En 1988 y ante la urgente profesionalización, la Directora inició sus estudios de Licenciatura en Educación Preescolar en la Universidad de San Buenaventura. La carrera fue culminada en 1992, logro que vendría a fortalecer substancialmente el proceso educativo-formativo ofrecido.

Año tras año, la demanda educativa fue mayor y creció el interés de los padres de familia para que se les garantizara continuidad educativa a sus hijos. La escasez de

espacios trajo consigo la necesidad de encontrar un nuevo lugar para acoger a los alumnos y profesores, por ello se arrendó y posteriormente se adquirió un local comercial vecino, que fue transformado en los salones de clase durante diez años.

De otro lado, la gestión de la directora y la participación constante en los eventos de interés barrial, permitieron a la institución darse a conocer en nuevos contextos y generar nuevas relaciones públicas, favoreciendo el desarrollo del ambiente educativo.

En busca de un nuevo espacio al mismo tiempo en que sucedía todo lo relacionado con la Casa de la Cultura, el colegio afrontaba una dificultad que cambiaría radicalmente su futuro: el espacio físico. En 1996, una evaluación de la Secretaría de Educación de Medellín dio un visto negativo al local comercial que recientemente se había adquirido para el funcionamiento del colegio, lo cual desvanecía los sueños que se habían generado con respecto a la planta física. Fue entonces como se comenzó la afanosa búsqueda de otro lugar, más apropiado y que tuviera el visto bueno de la administración municipal.

Físicamente el sector, dotado por amplias zonas verdes y una placa polideportiva, se convirtió en el botadero clandestino de escombros y el epicentro de actividades delincuenciales del barrio. Para tal efecto, la casa de uno de los vecinos fue forzada y arrebatada por los muchachos, para generar desde allí, un antro de violencia y corrupción. Su dueño, ante las amenazas y presiones de la banda de jóvenes, tuvo que abandonar su vivienda y negocio de toda la vida, sin ninguna posibilidad de regresar a ella o venderla a cualquier persona interesada en comprarle.

Hoy podemos decir que este colegio es el fruto de la fe de muchos corazones... que lo han apoyado y han confiado en su Proyecto Educativo, lo que le ha dado a la Institución reconocimiento, legitimización y empoderamiento frente a la comunidad.

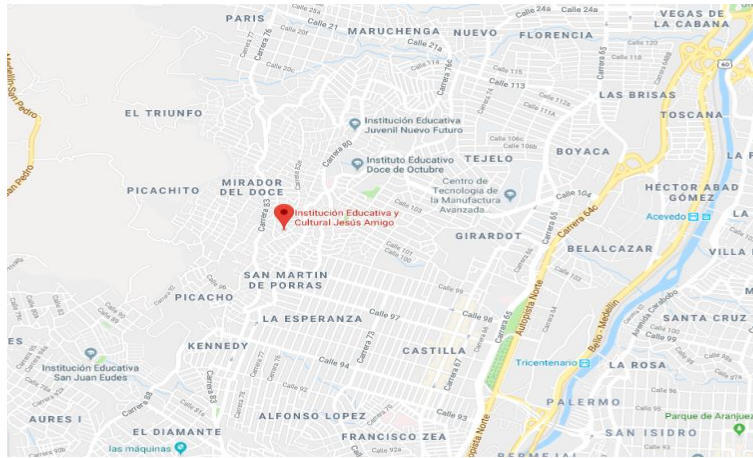
4.1 MARCO GEOGRÁFICO

Medellín es un municipio colombiano, capital del departamento de Antioquia. Es la ciudad más poblada del departamento y la segunda más poblada del país. La ciudad

tiene una población de 2 508 452 habitantes (2017), mientras que dicha cifra, incluyendo el área metropolitana, asciende a 3 821 797 personas (2016).

La Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo se encuentra ubicada en la Ciudad de Medellín, Antioquia en la calle 99 N° 82 - 07.

Ilustración 1. Marco Geográfico.



Fuente: Google maps.

5. MARCO REFERENCIAL

Bajo el desarrollo de este proyecto se dará a conocer la temática de los factores de riesgo psicosocial y salud mental de los docentes, en ésta parte se tratan los diferentes marcos de referencia los cuales son el marco teórico, marco conceptual y el marco geográfico donde estos ayudaran a conocer los diferentes conceptos necesarios para la realización de este proyecto, adicionalmente permiten conocer y entender las definiciones de cada uno de los términos necesarios para entender el tema de investigación y por último permitirán observar aspectos importantes sobre la ubicación de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín.

6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Las siguientes investigaciones son la base del desarrollo de la identificación de la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de la población docente de la corporación educativa y cultural Jesús amigo de la ciudad de Medellín, estos estudios servirán como guía para el desarrollo de esta investigación.

Título: Diagnóstico de riesgos psicosociales en los docentes del Hogar Infantil Duendecillos

Autor: Guevara Muñoz, Yeraldin. Solórzano Afanador, Iván Andrés

Año: 2017

Resumen: Esta investigación busca obtener como objetivo diagnosticar los riesgos psicosociales que se presentan en los docentes del Hogar Infantil Duendecillos y plantear un programa de prevención o intervención, haciendo uso de la metodología cuantitativa, además es un estudio de tipo descriptivo trasversal, la muestra fue tomada por conveniencia y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión la cual fue de 12 docentes del Hogar Infantil Duendecillos de la ciudad de Popayán. Para el logro de los objetivos que se plantearon dentro de la presente investigación se decidió hacer uso de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales la cual fue diseñada por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010, el resultado del diagnóstico de riesgos psicosociales es presentado a través de donde se identifica cada dominio y cada una de las dimensiones existentes dentro de las condiciones intralaborales y extralaborales, además los dominios y las dimensiones se logran correlacionar con los diferentes tipos de riesgo como son el nivel de riesgo muy alto, riesgo alto, riesgo medio, riesgo bajo, nivel sin riesgo o riesgo despreciable.

Título: Relaciones interpersonales entre los docentes en el municipio de Itagüí

Autor: Moncada Franco, Paula Andrea. Tamayo Ramírez, Paula Andrea. Torres Castaño, Gloria Liliana

Año: 2015

Resumen: El Municipio de Itagüí cuenta en la actualidad con 24 Instituciones educativas de carácter oficial, las cuales están adscritas a la Secretaría de Educación de dicho municipio el cual desde el año 2002 se constituye como entidad territorial certificada, asumiendo la prestación del servicio educativo. La Secretaría de Educación cuenta con la subsecretaría de Recursos Educativos que es la encargada de direccionar los procesos desde el ingreso de los docentes y directivos docentes hasta su desvinculación. Así pues, esta área cuenta con las dependencias de Bienestar Docente, Nómina, Prestaciones Sociales, Planta Docente, Apoyo Jurídico y Carrera Docente. Ahora bien, el área de recursos educativos realizó en el año 2013 un diagnóstico de Clima Laboral en las 24 Instituciones con el cual se pretendía medir diez variables tales como Motivación y reconocimiento, Comunicación, direccionamiento estratégico, trabajo en equipo, estilo de liderazgo, proyección comunitaria, sentido de pertenencia, productividad en el desempeño, condiciones ambientales y relaciones interpersonales, siendo esta última una variable a fortalecer en cada una de las instituciones educativas. No es un secreto que este tema en cualquier organización puede verse como algo complejo y que requiere de intervención y así procurar por el mejoramiento de las relaciones entre los diferentes actores de las organizaciones y contribuir con ello a la sana convivencia. Las limitaciones en este sentido expresan no solo factores comportamentales de las personas sino también factores de personalidad, situaciones emocionales y de carácter psicosocial que hacen que haya rupturas en los procesos comunicativos y que interfieran en adecuadas relaciones interpersonales. Para Fernández (2003), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.”(p. 25) Se pretende a partir de este trabajo proponer diferentes acciones orientadas hacia las organizaciones y hacia las personas que permitan potenciar este tema considerado como algo adverso que en ocasiones genera en los ambientes educativos mayores traumatismos, frustraciones e impotencia en el ejercicio de la profesión.

Título: Propuesta de intervención del clima organizacional para docentes y directivos docentes en una institución educativa privada

Autor: Builes Morales, Aida Ismaría. Vera Villa, Dennys Arley. Gallego Monsalve, Juan Felipe

Año: 2013

Resumen: El presente trabajo tiene como fin conocer cuál es la percepción de clima organizacional que tienen los docentes y directivos docentes en una institución educativa de carácter privado, a partir de un análisis de los resultados del cuestionario que realizará una firma privada de la ciudad de Medellín durante el año 2013. La evaluación de clima tiene como principal objetivo conocer cuáles son las percepciones que los docentes tienen de su empresa, pares, líderes y sobre los grupos y sus interacciones. Integrado con un estudio e investigación de la evolución del concepto de clima, se presentará una propuesta de intervención con el fin de promover mejoras, abordar situaciones críticas e identificar aquellos aspectos positivos que de igual manera se hace necesario conservar.

Título: Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo.

Autor: Germán F. Vieco Gómez, Raimundo Abello Llanos.

Año: 2014.

Resumen: Se revisó la literatura reciente (10 años) sobre los efectos que sobre la salud de las personas tienen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Para ello se analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto. Llama la atención los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen sobre los sistemas cardiovascular, músculo-esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores. Se observa un marcado interés de los investigadores de varios países en probar los modelos teóricos con mayor capacidad explicativa del fenómeno, como el dcs (demanda / control- soporte social), de R. Karasek, y el der (desbalance esfuerzo / recompensa), de Johannes Siegrist.

Título: Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.

Autor: Carla C. Botero Álvarez.

Resumen: Las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de burnout. Se identificaron algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en estos profesionales de algunos países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México. Se concluyó que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como: multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población.

Título: Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES – Medellín

Autor: Mónica María Múnera Palacio, Mónica Liliana Sáenz Agudelo, Doris Cardona Arango.

Año: 2011

Resumen: en Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala que los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de las personas), deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores. **Título:** Factores psicosociales del trabajo y síndrome de Bournut en trabajadores de la salud

Autor: María Sol Pastorino.

Año: 2007.

Resumen: Este trabajo de grado quiso estudiar la asociación del síndrome de Burnout con los factores psicosociales del modelo demanda-control-apoyo social en trabajadores

de salud. Analizando la posible asociación entre los factores psicosociales nombrados y el Síndrome de Burnout, en un grupo de trabajadores de un hospital de la ciudad de Santiago Chile. Los resultados ayudarían a contribuir con más evidencias para el desarrollo de la salud ocupacional y para quienes se dediquen a establecer legislación y normas para la vigilancia y prevención de la salud mental de las personas que trabajan. Cabe resaltar la participación de varios autores definiendo los diferentes instrumentos de medición de los estresores o factores psicosociales en el trabajo, el síndrome de Burnout y la relación con los factores psicosociales.

Título: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia

Autor: Ana María Castillo Bazante.

Año: 2014.

Resumen: La investigación se encuentra vincula al Macro proyecto, Factores de riesgo Psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. En donde se analiza el Dominio Control sobre el trabajo, en su dimensión Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas; Y Dominio Recompensa. Presentando los Resultados evidenciados en la descripción y comprensión de los factores psicosociales de riesgo en estas categorías, a través de los resultados derivados de la aplicación del instrumento Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la psicóloga Gloria Villalobos, (Ministerio de Protección, 2010) y el conocimiento y análisis de las narrativas de los actores intervinientes en la Investigación a través de grupo focal. Resultados que indicaron la importancia de la investigación a la hora de evaluar e intervenir sobre la problemática de diagnóstico y Gestión del Riesgo en las organizaciones, no solo como una perspectiva metodológica o conceptual sino como un campo obligado y de responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano, en cuanto su intervención impacte positivamente en los escenarios organizacionales en pro de mejorar estos contextos.

Título: Planificación de sistema integrado de gestión para la empresa "digrain" de la ciudad de Duitama aplicado a las normas ISO 9001:2008 Y OHSAS 18001:2007.m con énfasis en el factor psicosocial.

Autor: Yensi Raigoso

Año: 2012.

Resumen: Durante el desarrollo del trabajo se analizó la parte organizacional de la empresa "DIGRAIN" para conocer su estado, empresa líder en el servicio de impresión litográfica, por medio de dos mecanismos el primero fue la matriz DOFA donde se identificó fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización, y el segundo fue determinar el estado actual en cuales se encontraba la organización. Posteriormente se analizaron los procesos misionales de la empresa con el fin de dar un soporte estructural al sistema integrado de gestión en la organización para satisfacer las necesidades del mercado definiendo así las bases de la planeación estratégica para el cumplimiento de los logros propuestos.

Dando como resultado que un sistema integrado de gestión es de gran utilidad para la organización ya que con la implementación de este la empresa busca la mejora continúa dando un ambiente laboral agradable y seguro para sus empleados, y satisfaciendo las necesidades del cliente en cuanto a producto y/o servicio en seguridad laboral. Además, el desarrollo de este proyecto permitió conocer el estado en el que se encontraba la empresa frente a sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud ocupacional.

Título: Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de barranquilla.

Autor: Lilibelle Budez Rodriguez, Vanessa Maria Bula Escamilla

Año: 2017

Resumen: Según estudios realizados, psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas en la jerarquía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria¹. Es por ello que la docencia tiene un papel preponderante ante la sociedad que implica desventajas y que afectan la emocionalidad del individuo, exponiendo a quien la ejerce a diversos riesgos como cualquier actividad laboral. Sin embargo, algunos de estos riesgos no logran evidenciarse claramente y requieren ser estudiados para evaluarlos.

Título: Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud

Autor: July Catherine Ramírez Rueda, Yuleisy Yajaira Aroca Posso.

Año: 2015

Resumen: La concepción biopsicosocial de la salud condujo a la inclusión de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el ámbito de la prevención de los riesgos y accidentes laborales (Ministerio de Protección Social, primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el SGR, 2007), considera los daños psicosociales como uno de los efectos de una inapropiada gestión gerencial (Noriega, 2000). Cada día son mayores los aportes y los esfuerzos que realizan los organismos internacionales en pro de la investigación de los factores psicosociales asociados al trabajo (Peiró, 2004). Por tal motivo se hace necesario la búsqueda y selección de información de las variables establecidas para dicha revisión literaria, y así concluir él acerca de la importancia de los factores de riesgo psicosociales en el sector salud.

COMENTARIOS:

Como resultado del análisis de antecedentes investigativos, se encuentra que estos contienen información relacionada con temas de salud mental y de riesgos psicosociales, en personal docente tanto de sectores educativos oficiales como privados y de primaria y bachillerato como de instituciones de educación superior. Son considerados importantes porque bosquejan la estructura administrativa del sector educativo, los tipos de administración, los resultados de dicha administración y los efectos en los aspectos

relacionados con los niveles de riesgo psicosocial intralaborales, como: demanda de trabajo, autonomía sobre el trabajo, la claridad de rol, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. También se plantean los factores de riesgo psicosociales extra laborales con sus diferentes dimensiones como características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y el tiempo fuera del trabajo.

Lo anterior, da cuenta de que posiblemente existe un deterioro de la salud mental de los docentes, tras el ejercicio de su profesión, por tanto, deseamos analizar cuál es el caso de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo.

Cabe de anotar que en los trabajos de investigación mencionados también se tienen en cuenta aspectos motivacionales, comunicativos, administración de personal, tipos de liderazgo y la incidencia del entorno comunitario en la productividad y desempeño de los docentes.

7. MARCO LEGAL

En la legislación colombiana, se enmarca la responsabilidad que tienen las empresas frente a seguimiento de los Riesgos Psicosociales, es por esta razón que existen leyes y decreto, con el fin del cumplimiento de las mismas. A continuación, se nombran las pertinentes a esta investigación:

Decreto 1016 de 1989

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Artículo quinto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a) Subprograma de Medicina Preventiva
- b) Subprograma de Medicina del Trabajo
- c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo décimo. Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

Resolución 2646 de 2008

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

CAPITULO III: Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.

3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.

7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Artículo 15. Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.

Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

Para tal efecto, las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.

Artículo 17. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes:

1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.
2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.
3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:
 - 3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.

3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.

5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.

6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.

Ley 1010 de 2016

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Resolución 652 de 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

CAPÍTULO II. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO 3o. CONFORMACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una

queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Resolución 1356 de 2012

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

"Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 4° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

"Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Decreto 1072 de 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objeto, campo de aplicación y definiciones del SG-SST

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo aplicación.

Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones.

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.

Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.

Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación.

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación.

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de auditarla de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.

Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.

Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones.

Artículo 2.2.4.6.37. Transición.

Resolución 0312 de 2019

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Que mediante la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes y que en el proceso de implementación de los Estándares Mínimos se ha identificado la necesidad de realizar ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.

Que conforme a todo lo anteriormente expuesto, se hace necesario definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.

8. MARCO CONCEPTUAL

Psicosocial: éste hace referencia a la relación entre el individuo y su entorno social. En el ámbito del trabajo se interpreta que es la relación entre el trabajador y su entorno del trabajo. Es decir, son aquellos riesgos que pueden afectar al individuo y cuyo origen está en el entorno social del trabajo: en la organización del trabajo y en el desempeño de la tarea.²

Enfermedad: “Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas”.

Riesgo: “Combinación de la posibilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es)”

Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud en el trabajo.

Ambiente de trabajo: Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

Salud mental: La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la adultez.

² Autor: Diego Gracia Camon (Psicopreven) Fuente: <http://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales>

9. MARCO TEÓRICO

9.1 SALUD LABORAL, INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA

Este documento es una compilación de 34 artículos referentes a la salud laboral en Colombia, de donde las autoras (Verónica Andrade e Ingrid Gómez), encontraron que existe un desarrollo lento de esta temática respecto a los países pertenecientes al continente europeo.

Desde tiempos inmemorables, la salud laboral ha jugado un papel de suma importancia en la vida humana, pues no solo porque el desarrollo de actividades laborales le permiten al ser humano suplir sus necesidades, sino que al realizar tales actividades y con el paso de los años, disminuyen las condiciones de salud de una persona; es por tal razón que la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió que se debía tener como finalidad la promoción y el mantenimiento del más alto grado del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, ya que para que haya un estado óptimo de la salud, se deben considerar en conjunto el estado físico, mental y social, de manera que si hay carencia en uno de estos, se considera que hay desequilibrio.

Por tal razón, se deben delegar actividades laborales que estén acordes a las aptitudes fisiológicas y psicológicas que posea un trabajador, además de adaptar el trabajo a la persona y la persona al trabajo, de esta forma se logrará un ambiente de trabajo cálido, porque el trabajador se sentirá con la capacidad de cumplir con su tarea.

La relación que se establece entre salud y trabajo puede ser positiva o negativa, es decir, virtuosa o viciosa, ocasionando condiciones de trabajo cómodas y amenas para realizar de manera gustosa la labor y cumplirla de la mejor manera, o por el contrario realizando actividades peligrosas que exponen en gran medida no solo la salud, sino también la vida del trabajador.

La salud laboral implicaría promover un estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de

unas actividades propias del cargo desempeñado. La relación trabajo-salud traspasa entonces las fronteras de las consecuencias o implicaciones directas de las actividades que se realizan en el rol laboral desempeñado; el trabajo implica también funciones psicosociales, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a crear una identidad propia de la persona que trabaja.

Actualmente, están cobrando relevancia los factores de riesgo psicosocial, derivados de las nuevas formas de trabajo y de acuerdo con el complejo panorama que muestra el mundo del trabajo en la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; por ejemplo, los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, siguen existiendo, y se unen al estrés y a la confusión. Esto indica, que los trabajadores deben enfrentarse a distintas e incluso contradictorias condiciones de trabajo, como por ejemplo, seguir estrictamente las reglas y procedimientos en la organización, que no les permiten ser creativos y tener iniciativa propia; deben presentar evaluaciones de desempeño basadas en resultados, son exigidos en múltiples competencias –algunas innecesarias– para la realización del cargo; gestionar su tiempo y sus recursos personales para responder al trabajo de una manera flexible, pero cumplir cabalmente horarios de trabajo.

Estas condiciones pueden desencadenar dificultades en la salud de los trabajadores, manifestadas de distintas maneras, como trastornos físicos, psicológicos e incluso socio-familiares, que afectan el rendimiento del trabajador, aumentándole la probabilidad de que le ocurra un accidente al no estar completamente desarrollando su labor, sino que los problemas familiares y sociales no le permiten concentrarse en la labor que desempeña, además de esto puede sufrir enfermedades laborales por el estrés que padece al no saber cómo cumplir con todo el trabajo que se le ha encomendado.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se decide identificar la relación existente entre los factores de riesgos psicosocial y la salud mental en los docentes de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín, para detectar los riesgos presentes en cada uno de los procesos productivos allí desarrollados y a partir de esta

identificación, crear propuestas de mejora no solo para la reacción de tales riesgos sino para generar un ambiente de trabajo cálido, ameno y cordial, donde las personas que laboran se sientan cómodas y satisfechas del desempeño de sus actividades laborales.

Para obtener un ambiente ameno y cálido, es necesario que los docentes lleven unos estilos de vida saludable, lográndolo a través de capacitaciones que les permitan conocer la importancia de llevar una buena alimentación, concientizarlos del daño que produce a la salud el consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, alucinógenos y el tabaquismo. Así mismo, es necesario que los trabajadores tengan la capacidad de solucionar sus problemas familiares y laborales de la mejor manera, es decir, sin recurrir a la violencia.

“Anualmente en el mundo se presentan aproximadamente 2.2 millones de muertes asociadas al trabajo, así como también sufren lesiones graves alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones laborales. Se calcula que los costos económicos por accidentes y enfermedades profesionales representan alrededor del 4% del PIB mundial; en la Unión Europea, sólo en accidentes laborales, en el año 2000, se pagaron 55.000 millones de euros”³.

Los problemas familiares, las deudas económicas, el exceso de trabajo, entre otros problemas, ocasionan a los trabajadores estrés, lo cual es un problema que no le permite a la persona concentrarse en sus labores, por lo que se distrae pensando cómo solucionar cada uno de los problemas que le aquejan, es por ello que ocurren los accidentes laborales y más vulnerables se encuentran las personas que laboran en las minas de carbón, esta actividad económica genera los riesgos más altos de accidentes y muertes con ocasión al trabajo.

Así como los fallecimientos, las lesiones, las enfermedades y los costos por ocasión de los accidentes en el lugar de trabajo, entre ellos, la baja productividad, existen otras razones, para justificar la importancia que tiene investigar, reflexionar y hallar

³ Comunicado de prensa | 12 de abril de 1999 Fuente: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm

soluciones frente a las problemáticas que se originan en el detrimento de la salud en relación con el trabajo:

Ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables genera empresas más productivas y evita disminución de costos por indemnizaciones pagados por la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Los elevados costos en salud acarreados por no priorizar la importancia que tiene la seguridad en el desempeño de una labor, han intensificado el interés de los empleadores por fomentar una fuerza de trabajo saludable. Dado que el trabajo es un aspecto central en la vida de las personas podría deducirse, que éstas deben tener un ambiente de trabajo seguro y saludable; las organizaciones, además de preocuparse por la enfermedad ocupacional y los accidentes de trabajo, deberían promover ambientes de trabajo saludables que propicien la satisfacción con el trabajo y el bienestar y una calidad de vida laboral óptima.

Lo anterior se logra a través de la capacitación y creación de conciencia en cada uno de los docentes de la institución educativa, donde ellos entenderán que trabajar no es solamente sacrificar su día a día por obtener un salario para cubrir sus necesidades y las de su familia sino que el trabajo se convierte en un estilo de vida que le debe generar comodidad y satisfacción de tan importante rol que desempeña dentro de la institución, además el empleador deberá reconocer que no son solo trabajadores sino que son personas que merecen todo el respeto, admiración y agradecimiento porque con cada una de las actividades que ellos realizan están aportando al crecimiento y desarrollo de la institución.

9.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Según el portal de riesgos laborales (2015) el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de

la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. Es por esto que se ve la necesidad de investigar este tipo de riesgo en la institución debido a que los docentes se ven expuestos diariamente por ocasión a su labor.⁴

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo

Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva. En la empresa el riesgo psicosocial se manifiesta con ausentismo, alta rotación de personal, disminución en la productividad y por supuesto en los ingresos.⁵

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los Factores Psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

⁴ PRL (Portal de riesgos laborales) 2015. Fuente: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

⁵ Gaceta informativa. Juan Bautista Salud Ocupacional. 2010 Fuente: <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

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

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

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos. En el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es recomendable tener en cuenta otras fuentes de información, que permitan obtener una visión global de los aspectos organizacionales y psicosociales particulares de la empresa; dado que esto permitirá y/o facilitará plantear estrategias y acciones en la fase de intervención.

Luego de conocer el panorama de factores de riesgo y su priorización, se requiere de la articulación y cooperación de las diferentes áreas de la empresa y cada uno de los trabajadores, para desarrollar las medidas preventivas y correctivas. Los expertos que acompañan la gestión, han de tener en cuenta la realidad y necesidades de la organización, pues no es adecuado pensar en intervenciones como “recetas”, sería errado creer que las mismas medidas sirvan para todas las empresas. Algunas de las propuestas de intervención han sido desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en años más recientes, con el fin de ofrecer pautas de acción en la gestión de los riesgos psicosociales, no solo de acuerdo a los factores de riesgo per se, sino también reconociendo los riesgos inherentes a algunos sectores económicos considerados críticos y/o más vulnerables a estos factores, por ejemplo: sector salud, transporte y educación.⁶

Para esta investigación es importante tener en cuenta la Resolución 2646 de 2008, la cual les exige a todas las empresas a realizar la medición del riesgo psicosocial. Esta medición permite identificar, evaluar, prevenir y monitorear permanente la exposición a estos factores y se podrá determinar el origen de las patologías causadas por el estrés. Gracias a la exigencia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todas las empresas reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312, el riesgo psicosocial es un factor muy importante y de mayor impacto para los colaboradores.

⁶ Riesgos psicosociales en la población Colombiana. 2018: <http://prevencionar.com.co/2018/06/29/riesgos-psicosociales-en-la-poblacion-colombiana/>

10. HIPÓTESIS

10.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO

Si al aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial al personal docente, se identifica que atraviesan por afectaciones mentales, producidas por la exposición a este riesgo entonces se concluye que, a mayor exposición de riesgo psicosocial, mayor es la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental.

10.2 HIPÓTESIS NULA

Si al aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial al personal docente, se identifica que atraviesan por afectaciones mentales leves, entonces se concluye que no es cierto que a mayor exposición de riesgo psicosocial mayor será el riesgo a desarrollar esta enfermedad; por lo tanto, podrían existir otros factores adicionales a la docencia, que contribuyen a desarrollar los problemas de salud mental.

10.3 HIPÓTESIS ALTERNA

Si se aplica el cuestionario de factores de riesgo psicosocial al personal docente, y se logra identificar que no están desarrollando problemas de salud mental, sino cansancio por fatiga laboral, entonces se tomaran estrategias para identificar posibles causas de fatiga laboral, como estudio de rangos de edad y antigüedad del cuerpo docente en la institución.

11. MARCO METODOLÓGICO

11.1 PARADIGMA

El paradigma de esta investigación es positivista, desde el siglo XIX este modelo de investigación ha sido muy utilizado en el ámbito educativo. Es importante tener en cuenta que dentro de las principales características del paradigma positivista es la formulación de hipótesis, el empleo de métodos cuantitativos y de técnicas estadísticas para el procesamiento de la información. Para Kolakowski (1988) el positivismo es un conjunto de reglamentaciones que rigen el saber del ser humano y que tiende a reservar el nombre de la ciencia a las operaciones observables en la evolución de las ciencias modernas de la naturaleza.

11.2 TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación es Cuantitativa, de tipo descriptivo, la cual nos permite estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables y generalizar los resultados a determinada población a través de técnicas de muestreo. Se usará el método de cuestionario para obtener datos numéricos que sean medibles y se representará su resultado bajo tablas y gráficas. La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. También permitirá realizar un análisis cuantitativo y descriptivo, debido a que proporcionara herramientas como diagramas de barras, gráficos de dispersión entre otros que aportaran gran desarrollo a la investigación.

11.3 ALCANCE DE ESTUDIO

Su alcance es de tipo descriptivo, donde la metodología se aplicará mediante la aplicación de un cuestionario a la población docente. Según Sampiere (1998) los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupo, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

11.4 POBLACIÓN

La población de la investigación está conformada por ciento ocho (108) empleados de la Corporación educativa y cultural Jesús Amigo.

11.5 MUESTRA

Cuarenta y cinco (45) empleados adultos de sexo femenino y masculino del área docente.

11.6 TIPO DE MUESTRA

Muestreo probabilístico. Se aplicará el cuestionario a docentes de la Corporación educativa y cultural Jesús Amigo, teniendo en cuenta que todos los empleados tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra. Para Hernández, Fernández y Baptista (2003), en los elementos muestrales simples se elige aleatoriamente para que cada elemento tenga la misma posibilidad de ser elegido.

11.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

11.7.1 Inclusión

Los criterios de inclusión utilizados para la muestra son trabajadores en la modalidad de contrato de trabajo fijo inferior a un año, con una antigüedad de por lo menos seis meses y que desempeñan funciones en el área docente y debe haber firmado el consentimiento informado.

11.7.2 Exclusión

Empleados del área docente con menos de seis meses de antigüedad en la institución.

11.8 TABLA DE OPERACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Tabla de operaciones de variables

TABLA DE OPERALIZACION DE VARIABLES				
VARIABLE	TIPO	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADOR	INSTRUMENTOS
Datos sociodemográficos	Cuantitativa	Características demográficas de la población	Distribución por área Sexo Estado Civil Grado de Escolaridad Lugar de Residencia Tipo de Vivienda	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Datos ocupacionales	Cuantitativa	Características ocupacionales de la población	Lugar de trabajo - tipo de cargo -antigüedad en el cargo - tipo de contrato - horario - modalidad de pago	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Demandas de trabajo	Cuantitativa	Variables de demandas: cuantitativas, carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad, jornadas de trabajo;	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Control sobre el trabajo	Cuantitativa	Desarrollo del rol, influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral, capacitación, control y autonomía sobre el trabajo	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo

Liderazgo y relaciones sociales	Cuantitativa	Características del liderazgo, relación con los colaboradores, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Recompensas	Cuantitativa	Sentimiento de orgullo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo, conjunto de retribuciones que a empresa le otorga al colaborador en contraprestación al esfuerzo.	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Condiciones extra laborales	Cuantitativa	Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, desplazamiento vivienda al trabajo y viceversa.	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Batería para medición de factores Psicosociales en el trabajo
Salud mental	Cuantitativa	Establecer aspectos de la salud mental que perjudican la salud mental de los docentes	Siempre -Casi Siempre -Algunas Veces - Casi Nunca -Nunca	Encuesta elaborada por el equipo investigador

11.9 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del 2010, consta varios cuestionarios, de los cuales se utilizaron para la evaluación de riesgos psicosociales:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para evaluación del estrés.

11.9.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

- Objetivo del cuestionario: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo
- Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde

Formas:

- Forma A. Aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
- Forma B. Aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos.

Número de ítems:

- Forma A. 123 ítems
- Forma B. 97 ítems

Condiciones intralaborales

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

Las condiciones del ámbito intralaboral están compuestas por los siguientes dominios:

- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- **Demandas del trabajo:** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidades, del ambiente físico laboral y de jornada de trabajo
- **Control sobre el trabajo:** Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y toma decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.
- **Recompensa:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales: Este dominio comprende diversos tipos de retribución financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Tabla 2. Condiciones intralaborales

DOMINIOS	DIMENSIONES CONSTRUCTO INTRALABORAL	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del Liderazgo	SI	SI
	Relaciones Sociales en el Trabajo	SI	SI
	Retroalimentación del Desempeño	SI	SI
	Relaciones con los colaboradores (subordinados)	SI	NO
Control sobre el trabajo	Claridad del Rol	SI	SI
	Capacitación	SI	SI
	Participación y Manejo del Cambio	SI	SI
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas	SI	SI
	Control y Autonomía sobre el Trabajo	SI	SI
Demandas del trabajo	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	SI	SI
	Demandas Emocionales	SI	SI
	Demandas Cuantitativas	SI	SI
	Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral	SI	SI
	Exigencias de responsabilidad del cargo	SI	NO
	Demandas de Carga Mental	SI	SI
	Consistencia del rol	SI	NO
	Demandas de la Jornada de Trabajo	SI	SI
Recompensas	Recompensa Derivadas de la Pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	SI	SI
	Reconocimiento y compensación	SI	SI

Fuente: Batería de riesgos psicosociales.

11.9.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

- Objetivo del cuestionario: Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo
- Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador
- Formas: Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios

Número de ítems: 31

Condiciones extra laborales:

Las condiciones extra laborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tabla 3. Condiciones extra laborales.

Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del Trabajo
	Relaciones Familiares
	Comunicación y Relaciones Interpersonales
	Situación Económica del Grupo Familiar
	Características de la Vivienda y de su Entorno
	Entorno extralaboral sobre el Trabajo
	Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda

Fuente: Batería de riesgos psicosociales.

11.9.3 Ficha de datos generales

Contiene información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador

Condiciones individuales:

Las condiciones individuales corresponden a características propias de cada trabajador. La ficha de datos generales contiene la siguiente información.

Tabla 4. Condiciones individuales.

Información socio demográfica	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo
Información ocupacional	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento o área
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diaria
Modalidad de pago	

Fuente: Batería de riesgos psicosociales.

11.9.4 Cuestionario de síntomas de Estrés

- Objetivo del cuestionario: Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés
- Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador
- Formas: Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios
- Número de ítems: 31

Es importante resaltar que tanto la calificación como la interpretación de los dominios y de las dimensiones son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial.

11.9.5 Interpretación genérica de los niveles de riesgo

- **Sin Riesgo o Riesgo Despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo Bajo:** las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo Medio:** se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo Alto:** las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo Muy Alto:** las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

11.9.6 Encuesta de salud mental

Dentro de esta investigación se realizara adicional la aplicación de un encuesta donde se incluirán preguntas más específicas sobre la salud mental en el ejercicio de la docencia, teniendo en cuenta , que el cuerpo docente, en sus distintos niveles de formación, es uno de los conjuntos gremiales en los que se han reportado estudios relacionados con el burnout tanto en el contexto nacional (Díaz, López & Varela, 2012; Gantiva, Jaimes, & Villa, 2010; Ibáñez et al., 2012) como en el internacional (Gastaldi, Pasta, Longobardi, Prino, & Quaglia, 2014; Gil Monte, Carlotto & Gonçalves, 2011; Jiménez, Jara, & Miranda, 2012), y con cierta frecuencia también se ha reseñado el aparejamiento del síndrome con manifestaciones problemáticas en la salud psicoemocional y física del docente,

siendo comunes los conflictos entre la vida familiar y el desarrollo profesional, al igual que el surgimiento de alteraciones en los sentimientos y emociones, agotamiento mental, problemas psicosomáticos, depresión y percepciones negativas de su estado de salud en general (Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, Ribeiro, & Grau-Alberola, 2013). También se ha reportado la presencia de un estado emocional negativo caracterizado por hipervigilancia, preocupación permanente y miedo (León, 2011; Marrau, 2004; Stevens & Higgins, 2002), así como mayor deterioro y peor funcionamiento de su salud psicológica en comparación con la media poblacional (Zhang et al., 2014).

- Objetivo del cuestionario: Identificar con preguntas más específicas a la docencia algunos factores de la salud mental
- Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador
- Formas: Única forma aplicable al cuerpo docente
- Número de ítems: 7

Con el fin de conservar la confidencialidad de la información suministrada por los colaboradores participantes en el estudio, se muestran los resultados en términos porcentuales.

11.10 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

El Ministerio para determinar la validez de los cuestionarios sobre factores intralaborales, extralaborales y ficha de datos generales realizó el respectivo análisis factorial y aplicó coeficientes de correlación, para su confiabilidad realizó el cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach.

Tabla 5. Validación de confiabilidad.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Alfa de Cronbach
Forma A	0.954
Forma B	0.937

Fuente: Cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach

El Ministerio de Protección Social, estableció cinco niveles de riesgo para condiciones intralaborales y extralaborales a nivel individual, así: 1. Sin riesgo o riesgo despreciable, 2. Riesgo bajo, 3. Riesgo medio, 4. Riesgo alto y 5. Riesgo muy alto.

La encuesta adicional de salud mental, fue elaborada por el equipo de investigador y validada por el Asesor Iván Darío Vargas González tutor asignado de la Institución Universitaria Unitec, de la Especialización de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

11.11 PROTOCOLO DE TRABAJO PARA FASE DE CAMPO

FASE I: SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización se llevó a cabo antes de la aplicación de la batería. Aquí se les brindó a los trabajadores información relacionada con los objetivos, los beneficios, la batería y su descripción general y los aspectos relacionados con el consentimiento informado, el cual fue firmado por todos los participantes. A través de este documento manifestaron conocer los objetivos del estudio y autorizaron que la información suministrada por ellos fuera utilizada como insumo para gestionar el programa de prevención y control de riesgo psicosocial del colegio.

FASE II: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS

La modalidad que se utilizó para la aplicación de los instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales y la encuesta de salud mental, fue la de auto aplicación, en la cual, se le hizo entrega a cada trabajador de los instrumentos de

evaluación para que posteriormente por sí solos y con sinceridad respondieran cada uno de los ítems. Tiempo de aplicación: 1 hora y 30 minutos aproximadamente.

La aplicación se realizó en una fecha establecida, dada la disponibilidad de los trabajadores y se aplicó para 45 personas.

FASE III: TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las respuestas obtenidas fueron tabuladas y permitieron determinar el nivel de riesgo en cada uno de los factores psicosociales evaluados, lo cual facilitó de esta manera el análisis de la información recolectada.

11.12 TABULACIÓN DE DATOS - ENFOQUE

Para la tabulación y análisis de datos se utilizó la técnica estadística de regresión binaria múltiple y el software de la Universidad Javeriana, el cual permite alimentar una base de datos para que con la ayuda de esta herramienta se genere la tabulación respectiva. Es importante tener en cuenta que adicional a la batería se tabulo la encuesta diseñada por el equipo investigador, la cual será tabulada en Excel 2016 de acuerdo a las escalas de respuesta tipo Likert.

Para mostrar los resultados obtenidos de acuerdo al enfoque metodológico y el análisis de la información de la aplicación del instrumento de la muestra seleccionada, se realizará mediante gráficas y diagramas de barras con sus respectivas conclusiones.

11.13 ASPECTOS ETICOS DE ESTUDIO

Para el desarrollo de esta investigación se contemplaron aspectos éticos contenidos en la Declaración de Helsikin y la Resolución 8430 de 1993, bajo la que se establece que este documento es una investigación sin riesgo en la medida en que no se manipularon ni experimentaran con variables biológicas o físicas, sino que solo

se valoraron aspectos o variables de índole psicosocial que no comprometieron la estabilidad biosocial de los participantes.

Por otra parte, el equipo investigador se caracteriza por los principios de la honestidad, sensatez y veracidad, bajo los cuales el equipo de investigación se compromete a entregar datos reales y sin manipular los resultados, sin olvidar que se utilizará el formato para de consentimiento informado como medida ética de respeto a la autonomía de los colaboradores.

Adicional, se tuvo en cuenta la Resolución 2646 de 2008, la cual indica tres lineamientos básicos:

Idoneidad de los profesionales que aplican y tabulan la batería.

Garantizar la reserva de la información y hacer firmar el consentimiento informado.

La integridad de los instrumentos aplicados.

Teniendo en cuenta lo anterior el equipo investigador garantiza que se cumplieron dichos aspectos, adicional se cuenta con la aprobación escrita por parte del Colegio donde se indica que esta información será manejada de manera confidencial. Por último, se utilizaron los instrumentos de evaluación de la batería, tal cual como fueron diseñados.

11.14 USO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

A la población trabajadora seleccionada se les aplicara el formato: “Consentimiento Informado”, el cual indica lo siguiente:

“Como parte del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene definida la realización de una fase diagnóstica, a través de la aplicación de las herramientas que hacen parte de la Batería de Evaluación de los factores Psicosociales validada por el Ministerio Trabajo adicional se hará la aplicación de una encuesta sobre salud mental. Serán aplicados, en total, cinco (05) cuestionarios:

Ficha de Datos Generales

Cuestionario Factores Intralaborales Forma A y B

Cuestionario Factores Extralaborales

Cuestionario para la Evaluación del Estrés

Encuesta de salud mental

Al cumplir con el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo busca mejorar las condiciones de salud, estableciendo las áreas y los riesgos psicosociales más relevantes de acuerdo con su priorización.

Las evaluaciones contenidas en las diferentes herramientas no representan ningún riesgo para la salud. Los métodos de evaluación e intervención utilizados no involucran condiciones que puedan afectar la integridad personal de ningún participante, respetando la confidencialidad y custodia de la información, la cual solo orientará fines preventivos.

El manejo de la información suministrada por Ud. tendrá garantía de confidencialidad, puesto que el Colegio solamente conocerá los datos generales del diagnóstico y el grupo de expertos hará el análisis correspondiente para orientar un adecuado plan de intervención.

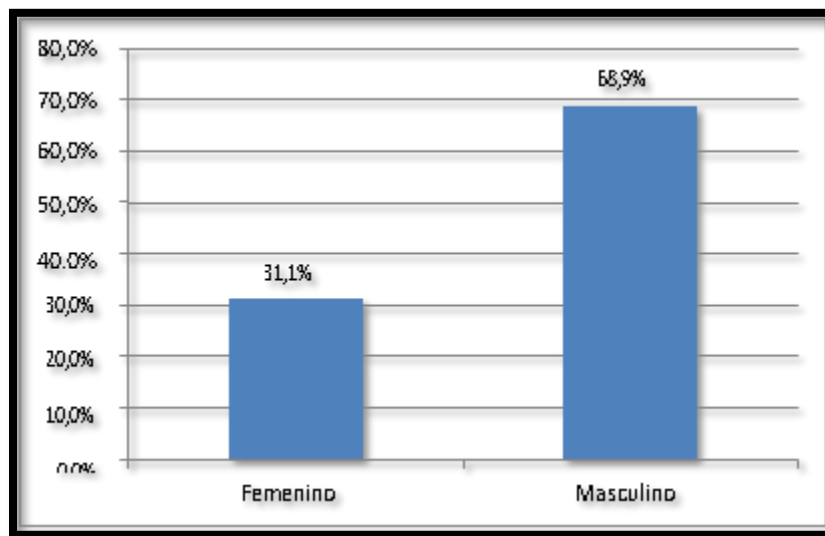
12. ANALISIS DE RESULTADOS

RESULTADOS CONDICIONES INDIVIDUALES (Información sociodemográfica):

Estas condiciones hacen referencia a algunas características sociodemográficas y ocupacionales propias del trabajador (sexo, edad, estado civil, nivel educativo, escala socio económica y algunos aspectos ocupacionales como antigüedad de la empresa), condiciones indagadas a través de la Ficha de datos generales de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosociales.

Distribución demográfica de la Población por: SEXO

Ilustración 2. Distribución demográfica de la población por SEXO.

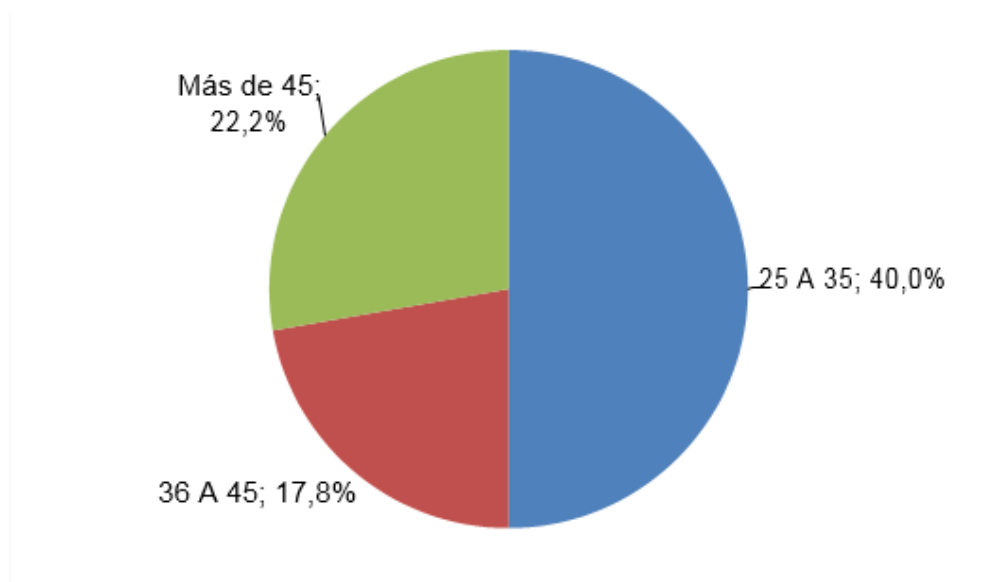


Fuente: Propia.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 68,9% de la población participante en el estudio son del género masculino y el 31,1% son del género femenino.

Distribución demográfica de la Población por RANGO DE EDAD

Ilustración 3. Distribución de la población por edad.

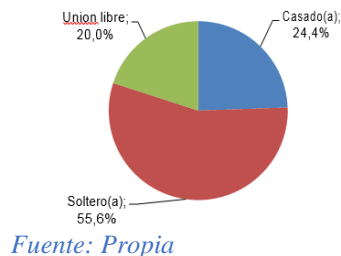


Fuente: Propia

El 40% de los colaboradores se encuentra situado en el rango de edad entre 25 a 35 años, el 22,2% está en el rango más de 45, y el 17,8% se sitúa en el rango de 36 a 45 años.

Distribución demográfica de la Población por: ESTADO CIVIL

Ilustración 4. Distribución de la población por estado civil.



Fuente: Propia

Los datos obtenidos permiten determinar que el 55,6% de la población trabajadora es soltera, el 24,4% de la población trabajadora es casada, y el 20% vive en unión libre.

Distribución demográfica de la Población por: ESTRATO DE SERVICIOS PÚBLICOS

Tabla 6. Distribución de la población por estrato de servicios.

Estrato 1	6,7%
Estrato 2	44,4%
Estrato 3	33,3%
Estrato 4	4,4%
Estrato 5	6,7%
No sabe	4,4%
Total	100%

Fuente: Propia

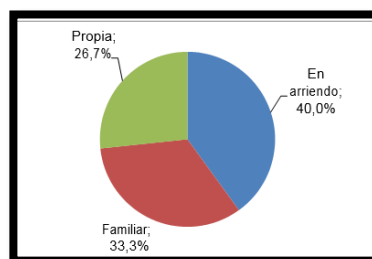
Los estratos de servicios públicos que más se presenta en la población es el estrato 2 con un porcentaje del 44, %, seguido del estrato 3 con un 33,3%, el estrato 1 con un 6,7% el estrato 5 con un 6,7% el estrato 4 con un 4,4% y no sabe el 4,4%.

Distribución demográfica de la Población por: TIPO DE VIVIENDA:

Tabla 7. Distribución demográfica de la población por tipo de vivienda.

Ilustración 5. Distribución demográfica de la población por tipo de vivienda.

TIPO DE VIVIENDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROPIA	12	26,7%
FAMILIAR	15	33,3%
EN ARRIENDO	18	40%



Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 40% viven en arriendo, el 33,3% en familiar, y el 26,7% vivienda propia.

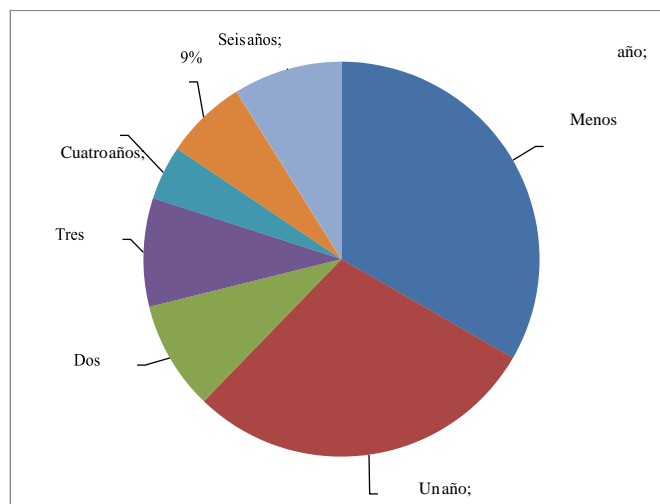
Distribución demográfica de la Población por: ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Tabla 8. Distribución demográfica de la Población por antigüedad en la empresa.

Menos de un año	33%
Un año	29%
Dos años	9%
Tres años	9%
Cuatro años	4%
Cinco años	7%
Seis años	9%
Total	100%

Fuente: Propia

Ilustración 6. Distribución demográfica de la Población por antigüedad en la empresa.



Fuente: Propia

El 33% de los colaboradores contestó que se encuentra laborando en la Compañía tiene menos de un año, el 29% un año, el 9% seis años, el 9% tres años, el 9% dos años, el 7% cinco años, y el 4% cuatro años.

Distribución demográfica de la Población por: HORAS DE TRABAJO DIARIAS

Tabla 9. distribución demográfica por horas de trabajo diarias.

Ocho	77,6%	
Nueve	14,5%	
Diez	2,6%	
Doce	1,3%	
No responde	3,9%	
Total	100,0%	

Fuente: Propia

El 77,6% de la población encuestada manifiesta trabajar 8 horas diarias, el 14,5% manifiesta trabajar nueve horas diarias, el 2,6% diez horas diarias, el 1,3% doce horas diarias y el 3,9% no responde.

Distribución demográfica de la Población por: TIPO DE SALARIO

Tabla 10. Distribución demográfica de la población por tipo de salario.

Fijo	72,4%
No responde	1,3%
Todo variable	1,3%
Una parte fija y otra variable	25,0%
Total	100,0%

Fuente: Propia

El 72,4% de la población encuestada manifiesta recibir salario fijo, el 25% una parte fija y una variable y el 1,3% todo variable.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

Los factores de riesgo psicosocial Intralaborales obtenidos, están representados por los dominios: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO, CONTROL SOBRE EL TRABAJO, DEMANDAS SOBRE EL TRABAJO Y RECOMPENSAS, así como por las dimensiones que representan las Fuentes de riesgos que conforman cada uno de estos dominios como se indica en la Tabla No.4, del presente informe.

Es importante resaltar que tanto la calificación como la interpretación de los dominios y de las dimensiones son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial.

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- **Sin Riesgo o Riesgo Despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se

encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- **Riesgo Bajo:** las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo Medio:** se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo Alto:** las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo Muy Alto:** las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

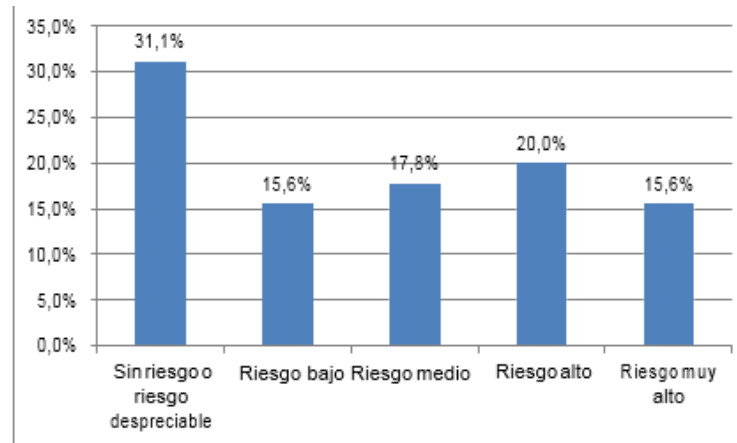
Con el fin de conservar la confidencialidad de la información suministrada por los colaboradores participantes en el estudio, se evidenciarán de manera global los resultados obtenidos a través de los Cuestionarios de evaluación de factores de riesgos intralaborales Forma A y B dado el perfil de los empleados. Se aplicó a 45 colaboradores de Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín.

Tabla 11. Interpretación de los niveles de riesgo.

Nivel de riesgo	INTRALABORAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	31,1%
Riesgo bajo	15,6%
Riesgo medio	17,8%
Riesgo alto	20,0%
Riesgo muy alto	15,6%

Fuente: Propia.

Ilustración 7. Riesgos.



Fuente: Propia

El riesgo intralaboral se encuentra con tendencia al riesgo bajo representado el 64% en riesgo medio bajo y sin riesgo y el 35,6% se encuentra en riesgo alto y muy alto. Estos resultados ameritan observación ya que se tiene un 17,8% de la población en riesgo medio.

CONSOLIDADO DE HALLAZGOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
 INTRALABORAL A y B.

A continuación, se evidencia el consolidado de hallazgos de factores de riesgos intralaborales A y B.

En la columna **CONDICIONES POSITIVAS** se encuentran aquellos dominios en donde el mayor porcentaje de la población se encuentra **SIN RIESGO** o con **BAJO RIESGO**.

En La columna **CONDICIONES DE RIESGO POR MEJORAR** se encuentran aquellos dominios en donde el mayor porcentaje de la población se encuentra en **RIESGO MEDIO**, **RIESGO ALTO** o **RIESGO MUY ALTO**.

Tabla 12. Consolidado de hallazgos.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
La tendencia en este dominio es al riesgo alto el 62,2% se encuentra en Riesgo Medio, Bajo y Sin riesgo o riesgo despreciable.	
Condiciones Positivas	Condiciones de Riesgo por Mejorar
<p>Características del liderazgo: el 66,7% de los participantes en el estudio se encuentran en un nivel de riesgo medio, bajo y sin riesgo. Lo anterior muestra una tendencia hacia el riesgo bajo en esta Dimensión sin embargo un 33,3% que se encuentran en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Relaciones sociales en el trabajo: el 68,9% de la población encuestada se encuentran un nivel de riesgo medio, bajo y sin riesgo, perciben bienestar en el grado de cohesión e integración del grupo, lo cual facilita el trabajo en equipo. Hay un 31,1% de la población en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Relación con los colaboradores: En cuanto al tema se identificó que el 76% de los participantes evaluados en esta dimensión,</p>	<p>Retroalimentación del desempeño. Los resultados tienden al riesgo alto, pues se evidencia que el 64,5% de la población está en riesgo medio, alto o muy alto. Lo cual indica que es importante revisar los sistemas de evaluación del desempeño para el total de la organización, así como el manejo de la retroalimentación. Solo un 35,6% de la población encuestada se encuentran en riesgo bajo o sin riesgo y tienen una percepción positiva de la retroalimentación que reciben de su desempeño.</p>

<p>se encuentran en niveles de riesgo Medio Bajo o Sin riesgo, perciben que es adecuada la gestión que realizan los colaboradores referentes a la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. Sin embargo, hay 24% en riesgo alto y muy alto.</p>	
<p>DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO La tendencia en este dominio es al riesgo bajo pues el 75,6% se encuentra en Riesgo Medio, Bajo, sin riesgo o riesgo despreciable.</p>	
<p>Condiciones Positivas</p>	<p>Condiciones de Riesgo por Mejorar</p>
<p>Claridad del rol: Los puntajes son dispersos en esta dimensión pues el 57,8% de los participantes se encuentran en niveles de riesgo medio, bajo y sin riesgo, lo cual indica que perciben que la empresa les brinda información clara y oportuna sobre los objetivos, las funciones, los resultados y el impacto que tiene el cargo que ocupan en la organización. Sin embargo, Hay un 42,2% en riesgo medio y un en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Capacitación; se identificó que el 66,7% de los evaluados, se encuentran un nivel de riesgo Medio, Muy Bajo y Bajo tendiendo al riesgo bajo, perciben que las capacitaciones que reciben son oportunas. Hay un 33,3% en riesgo alto y</p>	

<p>muy alto.</p> <p>Participación y manejo del cambio, se identificó que el 82,2% de los colaboradores evaluados se encuentran en un nivel de riesgo medio, bajo y muy bajo, por lo cual se observa una tendencia al riesgo bajo es decir que una parte importante de los colaboradores perciben que los mecanismos utilizados para incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presenten en el contexto laboral son suficientes pues el trabajador recibe la información clara y oportuna frente al cambio. Hay un 17,8% en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Oportunidades para el uso y desarrollo de conocimientos, Se observa que el 71,1% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo medio, bajo o sin riesgo, lo cual se puede traducir que, en términos generales, perciben que el trabajo les permite adquirir o desarrollar nuevos conocimientos y habilidades. Hay un 28,9% en riesgo alto y muy alto</p> <p>En Control y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo el 82,2% de los empleados se encuentra en un nivel de riesgo medio, bajo o sin riesgo y perciben que cuentan con autonomía para tomar decisiones en cuanto a la realización de su trabajo, la forma de trabajar y las pausas que realizan durante la jornada. Se evidencia un 17,8% en riesgo alto y muy alto.</p>	
<p>DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO</p> <p>La tendencia en este dominio es disperso ya que el 44,4% se encuentra en riesgo bajo o sin riesgo y el 40% en riesgo alto y muy alto, con un 15,6% en riesgo medio.</p>	
<p>Condiciones Positivas</p>	<p>Condiciones de Riesgo por Mejorar</p>

<p>Demandas ambientales y de Esfuerzo Físico: el 77,8% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo medio, bajo y sin riesgo, consideran que el ejercicio de su trabajo no implica gran esfuerzo físico o adaptativo que puede generar molestia o fatiga. Solo un 22,2% de la población encuestada se encuentra en riesgo bajo o sin riesgo y tienen una percepción negativa de la retroalimentación que reciben de su desempeño.</p> <p>Consistencia del Rol: El 72% de los participantes se encuentran en riesgo medio, bajo o sin riesgo, perciben que las exigencias del cargo son consistentes o compatibles entre sí, tan solo un 28% está en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Demandas emocionales: el 73,3% de los trabajadores manifestaron estar en un nivel de riesgo Medio, Bajo o Sin riesgo, perciben que en el ejercicio de su labor no se exponen a los sentimientos o a las emociones negativas de otras personas, se convierte en factor protector para la organización. Hay un 26,7% en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Demandas cuantitativas: se identificó que el 77,8% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo medio, bajo y sin riesgo y consideran que el tiempo del que se dispone para atender el volumen de tareas asignadas es suficiente. Sin embargo, hay un 22,2% en riesgo alto y muy alto.</p>	<p>Exigencias de Responsabilidad del Cargo: El 64% de la población se encuentra en riesgo medio alto y muy alto, ellos perciben que las exigencias que el trabajo impone sobrepasan la capacidad de respuesta y de control de los trabajadores el manejo de información confidencial; y el control de los diversos factores propios de su cargo. Sin embargo, un 36% se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo.</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo: el 57,8% en riesgo medio alto y muy alto, de la población consideran que las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y el horario de la jornada no son suficientes para cumplir la carga laboral, sin embargo, el 42,2% percibe lo contrario y se ubica en nivel bajo y sin riesgo.</p> <p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Se evidenció que el 60% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo Medio, alto y muy alto, perciben que las demandas del trabajo interfieren significativamente en la vida personal o familiar, sin embargo, el 40% está en riesgo Bajo o sin Riesgo</p> <p>Demandas de carga mental: Se observó que el 60% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo Medio, alto y muy alto, consideran que el desempeño de sus funciones en lo relacionado con esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos detallados son</p>
--	--

	muy detallados y exigentes de gran concentración, pero el 40% tiene una percepción diferente están en riesgo bajo y sin riesgo
DOMINIO: RECOMPENSAS	
La tendencia en este dominio es al riesgo bajo 77,8% se encuentra en Riesgo Medio, bajo, y sin riesgo o riesgo despreciable.	
Condiciones Positivas	Condiciones de Riesgo por Mejorar
<p>Reconocimiento y compensación: Se observa que el 80% de los empleados se encuentra en un nivel de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Lo anterior muestra una tendencia positiva en esta dimensión en donde los participantes perciben positivamente las políticas salariales y de beneficios, así como la pertenencia a la empresa, Hay un 20% en riesgo alto y muy alto.</p> <p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza: Se identificó que el 88,9% de los empleados se encuentra en un nivel de riesgo Medio, Bajo o sin riesgo, se convierte en factor protector para la organización. Hay un 11,1% en riesgo alto y muy alto.</p>	

Fuente: Propia

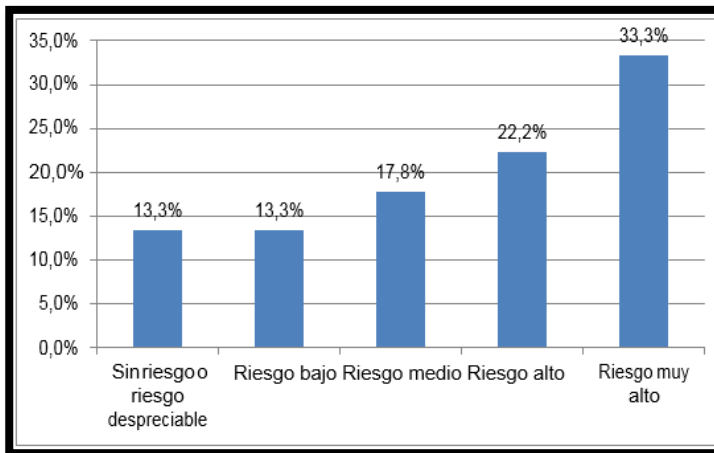
Resultados Generales del Cuestionario Factores de Riesgo Extralaboral

Tabla 13. Cuestionario factores psicosociales extralaborales.

CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES						
Dimensiones	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy alto	Total
Tiempo fuera del trabajo	27%	20%	18%	18%	18%	100%
Relaciones familiares	80%	9%	2%	0%	9%	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	36%	22%	16%	13%	13%	100%
Situación económica del grupo familiar	7%	20%	24%	22%	27%	100%
Características de la vivienda y de su entorno	16%	11%	7%	42%	24%	100%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	42%	9%	18%	22%	9%	100%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4%	9%	16%	27%	44%	100%
Total extralaboral	13%	13%	18%	22%	33%	100%

Fuente: Propia

Ilustración 8. Factores extralaborales.



Fuente: Propia

El resultado general muestra tendencia al riesgo alto, el 73% de la población se encuentra en riesgo medio alto y muy alto, y el 27% en riesgo bajo y sin riesgo. Por lo cual es necesario tener en consideración aquellas dimensiones en riesgo significativo.

Tiempo fuera del trabajo: se observa que el 64% de los empleados se encuentran en un nivel bajo o sin riesgo; por tanto, perciben que el tiempo destinado al descanso y la recreación es suficiente y lo manejan adecuadamente en pro de su bienestar.

Relaciones Familiares: se evidencia que el 91% de los colaboradores se encuentran en riesgo bajo o sin riesgo, manifiestan que sus relaciones familiares son buenas, cuentan con el apoyo de sus familiares. Convirtiéndose esta condición en un factor protector de la salud y el bienestar del trabajador.

Comunicación y relaciones interpersonales extralaborales: Se identificó que el 73% de la población, están sin riesgo o riesgo bajo, perciben que las relaciones interpersonales con sus allegados o amigos son adecuadas.

Situación económica del grupo familiar: se identificó que el 73% de la población se encuentra en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto perciben que los ingresos familiares no son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y hay buena administración de las finanzas.

Características de la vivienda y de su entorno: De acuerdo a los datos obtenidos, se obtiene que el 73% de la población se encuentra en riesgo medio, alto y muy alto, perciben que las condiciones de la vivienda o su entorno no son acordes para favorecer el descanso y la comodidad del empleado y su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Se identificó que el 69, % está en un nivel de riesgo medio, bajo o sin riesgo se observa que las situaciones de la vida familiar o personal de los empleados no afecta en su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: El 87% de los empleados evaluados se encuentran en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, perciben que las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa se constituye en fuente de riesgo y se asocia con factores altos de estrés laboral.

Ilustración 9. Resultados Generales Factores Intralaborales y Extralaborales.

Nivel de riesgo	INTRALABORA L	EXTRALABORA L
Sin riesgo o riesgo despreciable	31,1%	13,3%
Riesgo bajo	15,6%	13,3%
Riesgo medio	17,8%	17,8%
Riesgo alto	20,0%	22,2%
Riesgo muy alto	15,6%	33,3%

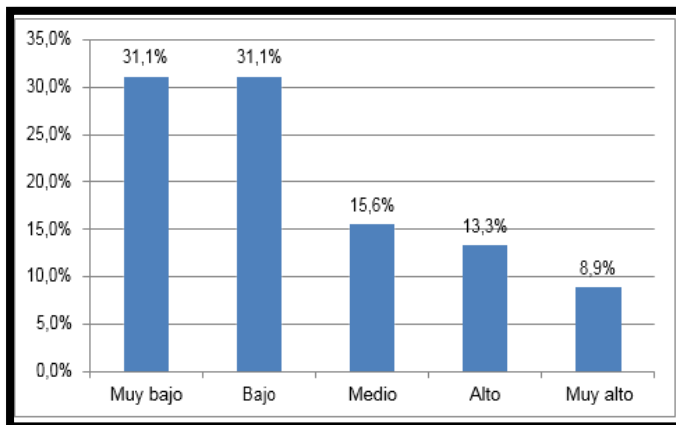
Fuente: Propia

Resultados Generales del Cuestionario Estrés Laboral

Tabla 14. Resultados generales del cuestionario Estrés Laboral.

EVALUACION DE ESTRES						
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
ESTRES	31,1%	31,1%	15,6%	13,3%	8,9%	100%

Ilustración 10. Resultados generales.



Fuente: Propia

Se observa en la anterior gráfica una tendencia al riesgo bajo, el 62% se encuentra en riesgo bajo y muy bajo y el 22,2% en riesgo alto y muy alto, y un 15,6% en riesgo medio.

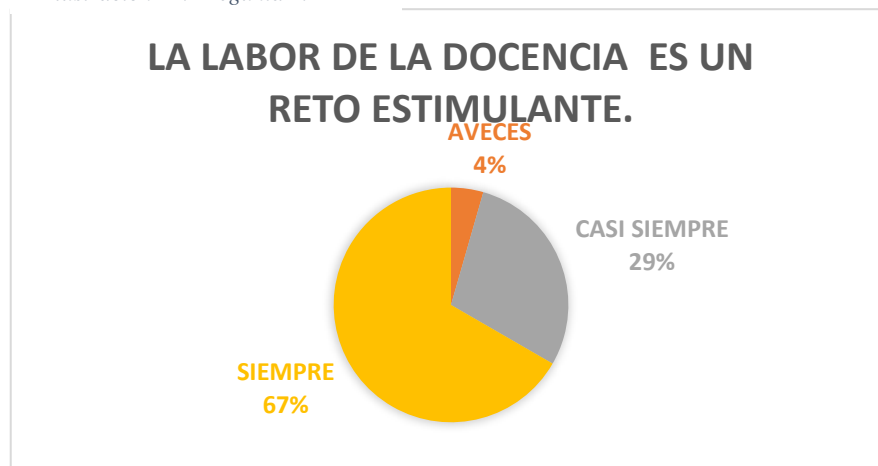
Teniendo en cuenta entonces que el estrés evaluado en el presente estudio corresponde a la manifestación de síntomas que pueden llegar a estar relacionados con los factores psicosociales que se describirán posteriormente, es de suma importancia abordar desde un enfoque médico ocupacional y psicológico, para prevenir cualquier alteración en la salud de los trabajadores.

Las sintomatologías asociadas a los síntomas de estrés son fisiológicas, comportamentales asociados a la dificultad de relaciones sociales, sentimiento de sobre carga laboral y síntomas psicoemocionales.

Encuesta de salud mental

Los profesores están expuestos a múltiples condiciones que pueden generar estrés psicológico e incluso afectar su salud mental, por esta razón el equipo investigador diseño y aplico una encuesta de siete (07) preguntas más específicas al cargo y relacionadas con algunos aspectos de la salud mental.

Ilustración 11. Pregunta 1.



Fuente: Propia

Como se puede observar en la gráfica el 67% de los colaboradores manifiestan que siempre la labor de la docencia es un reto estimulante y un 29% indica casi siempre. Dentro de la clasificación de los factores de riesgo psicosocial, este ítem se relaciona con el desarrollo personal, por lo anterior se identifica un aspecto positivo para la salud mental de los docentes y es intralaboral. Se evidencia que el colegio y su esquema educativo, es innovador y exigente lo que hace que el pénsum de cada materia les exija a los docentes la implementación y búsqueda de nuevas estrategias de enseñanzas.

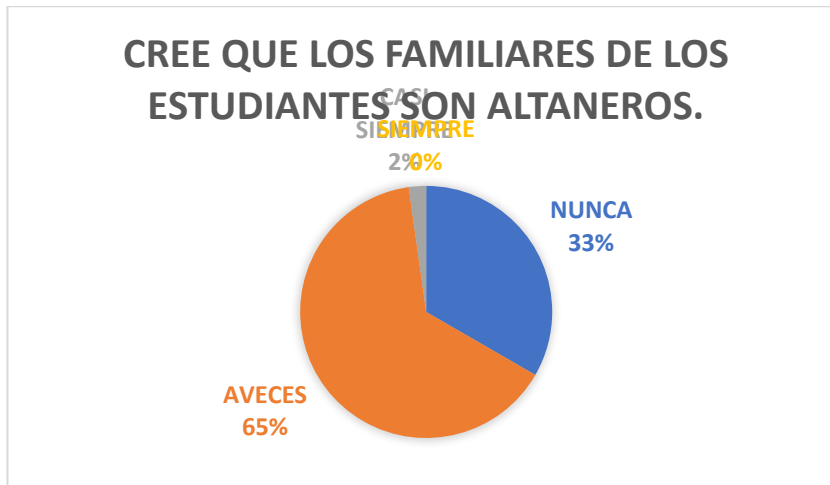
Ilustración 12. Pregunta 2.



Fuente: Propia

De acuerdo a los datos obtenidos hay un 22% de colaboradores que piensan que muchos estudiantes son insoportables y conflictivos, un 33% dice que casi siempre y un 29% manifiesta que a veces. Validando la clasificación de los factores de riesgo psicosocial, este corresponde a las relaciones personales, se debe tener en cuenta que estos resultados pueden ocasionar conflictos de rol, conductas inadecuadas, malas relaciones entre alumno y docente. Es una situación que puede generar problemas a la institución educativa, ya que claramente es un aspecto negativo para la salud mental de los docentes, si estas situaciones son muy recurrentes podrían generar a la población docente posiblemente: síndrome de burnout, trastorno de estrés postraumático o un trastorno de ansiedad. Se deben validar los valores corporativos, la forma de divulgación y sensibilización de los mismos tanto a docentes y estudiantes adicional las directivas del colegio deben buscar y brindar herramientas para que el docente tenga la capacidad y habilidad de manejar este tipo de estudiantes.

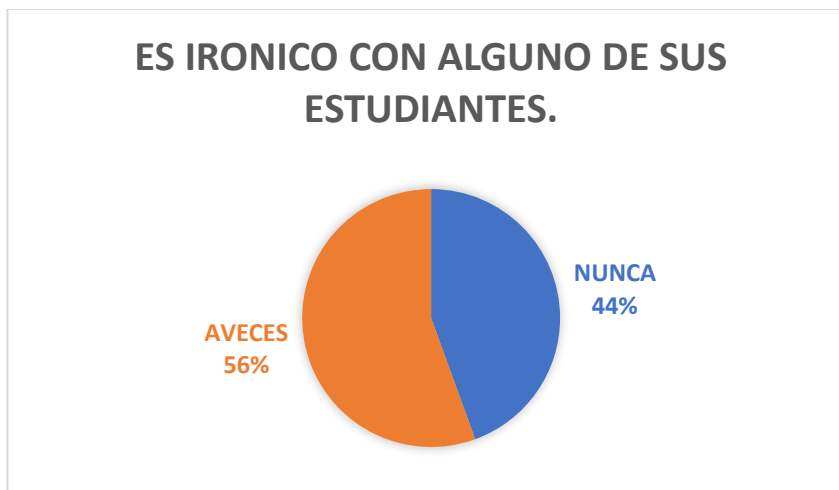
Ilustración 13. Pregunta 3.



Fuente: Propia

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que un 65% de los colaboradores creen que los familiares de los estudiantes a veces son altaneros y un 33% indica que nunca. Este ítem se relaciona con las relaciones personales entre el familiar del alumno y el docente. Aunque el resultado nos indica que esta situación se genera "a veces", esto podría afectar negativamente la salud mental del docente, ya que se podría presentar preocupación y estrés laboral. Se deben buscar estrategias para la comunicación asertiva y el manejo de clientes difíciles.

Ilustración 14. Pregunta 4.



Fuente: Propia

Los datos obtenidos permiten identificar que el 56% de los docentes son irónicos a veces con algunos de sus estudiantes y un 44% indica que nunca. Esta pregunta va muy alineada con el factor de riesgo psicosocial, conflicto del rol. Aunque en muchas ocasiones la ironía funciona como puente entre la comunicación y la educación; esta puede llegar a ser positiva o negativa, ya que dependiendo el tono que utilice el docente, el estudiante podría tener conductas sumisas al ver a su profesor molesto, aunque esta la otra posibilidad, que el alumno sea grosero. Claramente este aspecto afecta la salud mental de la población trabajadora, la institución educativa debería implementar talleres que permitan el análisis descriptivo de la ironía paradójica en el aula de estudio y el manejo de la adecuada comunicación verbal y no verbal entre alumno y docente.

Ilustración 15. Pregunta 5.



Fuente: Propia

El 67% indica que a veces se siente desgastado emocionalmente, un 20% de la población trabajadora indica que casi siempre y un 2% manifiesta que siempre. Dentro de los factores de riesgo psicosocial, esta pregunta va alineada con el contenido de la tarea, probablemente con la carga, ritmo, tiempo de trabajo y relaciones personales incluso podríamos validar la interacción casa y trabajo. Aunque la pregunta es muy amplia, se debe tener en cuenta los resultados, ya que se evidencia que más de 50% de la población, siente un desgaste emocional, el cual podría generar síndrome de burnout, cansancio emocional, trastorno de ansiedad o depresión y afectar la salud mental de la población docente. Se deben generar estrategias desde las directivas de la institución, para que, dentro del plan anual del Sistema

de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incluyan actividades conductuales, cognitivas y volitivas. Generar un buen clima laboral, rutinas de ejercicios grupales y estrategias de comunicación entre pares.

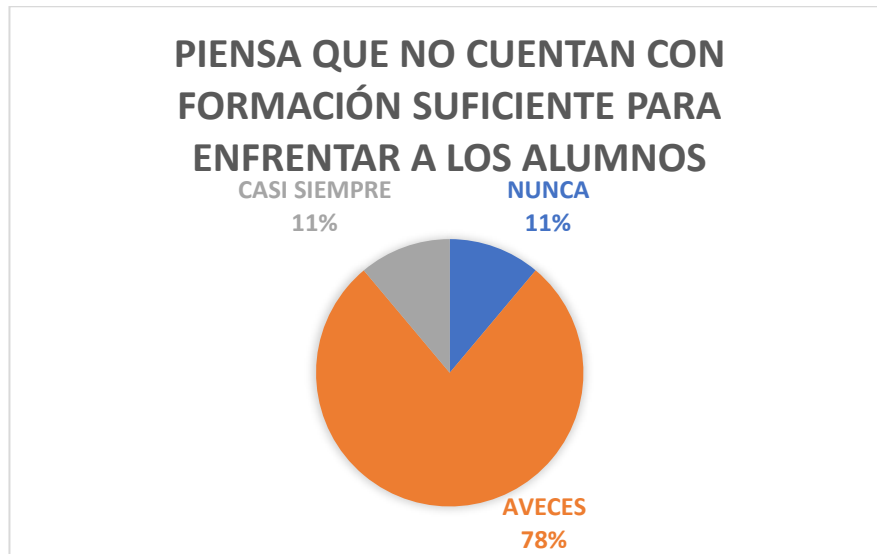
Ilustración 16. Pregunta 6.



Fuente: Propia

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 87% de la población trabajadora a veces se siente culpable por el fracaso escolar de algún estudiante, el 11% casi siempre y un 2% nunca. Los docentes dentro los factores de riesgo competentes a su labor, encontramos la responsabilidad sobre personas, aunque el resultado nos arroje que “a veces” sienten esta culpabilidad, es importante tener en cuenta que muchas veces los padres de los alumnos tienden a culpabilizar al docente por el mal rendimiento académico, lo cual puede afectar la salud mental del profesor, sin duda los estudiantes y sus familias son los responsables para que el alumno se articule y cumpla con los deberes. La institución educativa, debe dar herramientas al docente de las diferentes metodologías de aprendizaje que actualmente ya están experimentadas.

Ilustración 17. Pregunta 7.



Fuente: Propia

El 78% de la población trabajadora contestó que a veces piensa que no cuentan con la formación suficiente para enfrentar a los alumnos y el 11% casi siempre. Dentro de los factores de riesgo psicosocial este ítem va articulado con el desarrollo personal de los docentes, hoy en día la tecnología y el mundo está en permanente cambio, por tal motivo, es probable que el 89% de la población que manifestó que a veces o casi siempre, piensa que no cuenta con la formación suficiente, la institución debe dar nuevas estrategias de enseñanza, incorporar nuevas tecnologías, promover la confianza y motivación al alumno incluso validar los mecanismos de evaluación. Esta situación podría generar en los docentes, síndrome de burnout, trastorno de estrés postraumático o un trastorno de ansiedad, ya que al no tener la formación suficiente sentirá que no está desarrollando correctamente su profesión.

CONCLUSIONES

Conforme a los resultados obtenidos en cada uno de los cuestionarios aplicados se realizó el análisis e interpretación de la información, la comparación entre factores, dominios y dimensiones los cuales se contrastaron y se enmarcaron en el contexto de la población trabajadora para el diagnóstico general. De esta manera se logró una panorámica del riesgo y los factores protectores necesarios para la intervención posterior. En términos generales los empleados pertenecientes a la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín, participaron de manera activa en el proceso, lo cual permitirá delimitar las acciones que permitan controlar, disminuir o eliminar de ser posible, los factores de riesgo psicosocial existentes.

El riesgo intralaboral se encuentra distribuido de la siguiente manera: El 46,7% de la población se encuentra en riesgo bajo o despreciable, mas sin embargo hay un 17% en riesgo medio que amerita observación y acciones sistemáticas de intervención y un 35,6% se encuentra en riesgo alto y muy alto, que requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Lo expresado en el párrafo anterior indica la existencia de posibles fuentes generadoras de estrés a nivel intralaboral, principalmente en las dimensiones retroalimentación del desempeño, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental. Se resalta la existencia de dos factores protectores que se deben tener en cuenta a la hora de intervenir como son: a) Reconocimiento y compensación y b) Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.

A nivel extralaboral se evidencia tendencia al riesgo alto, dado que el 73,3% se encuentra en riesgo Medio, alto y muy alto, existe una percepción negativa en la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y de su entorno. Entre los factores protectores se encuentran la percepción positiva de las relaciones familiares lo que proporciona bienestar a los trabajadores y permite amortiguar las situaciones estresantes.

Frente al nivel de riesgo relacionado con el estrés se identificó que 77,8%, de la población está en riesgo medio, bajo y sin riesgo, y un 22,2% se encuentra en riesgo alto, es un indicador a tener en cuenta pues existe un porcentaje de personas con sintomatología de estrés a nivel fisiológico, comportamental, laboral e intelectual y/o psicoemocional que se pueden manifestar en úlceras, gastritis, infartos, asma, insomnio, depresión, ansiedad, síndrome del intestino irritable, hipertensión, cefalea tensional.

De esta manera se puede observar que en especial los factores de riesgo extralaborales pueden estar incidiendo en las manifestaciones de estrés laboral. Son variables que pueden estar afectando conjuntamente y generando estrés laboral por lo cual en las recomendaciones se especificarán aspectos a tener en cuenta en la intervención que se vaya a realizar de una manera multidimensional. Sin embargo, existen diversos factores protectores como son las adecuadas relaciones familiares, y la relación con los colaboradores.

Sin embargo, al aplicar la encuesta de salud mental, se evidencia que la población trabajadora tiene aspectos que podrían estar perjudicando a los docentes, como lo es, el tratar con alumnos conflictivos, ya que estos casos especiales pueden llegar a ser un problema y hasta el docente podría ser víctima de amenazas y agresiones verbales. Adicional, es importante tener en cuenta que muchas veces se sienten señalados como culpables del fracaso escolar y sobre ellos cae esa responsabilidad, se identificó que hay un 98% de la población que siente esta culpabilidad que a veces y casi siempre. Es importante darles las herramientas a los docentes para el manejo de sus emociones, ya que el 56% de la población indica que a veces son irónicos con algunos de sus estudiantes. Frente al desgaste emocional, se identificó un 89% de colaboradores, en riesgo alto, es un indicador de mucha relevancia, ya que se deberían revisar las posibles causas de ese desgaste emocional.

DISCUSIONES

Todas las empresas deben plantear una alternativa de identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, salud y bienestar de los colaboradores y sus familias.

Para el caso de nuestro proyecto de investigación de la CORPORACIÓN EDUCATIVA Y CULTURAL JESÚS AMIGO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN se entiende que los factores psicosociales como los elementos intrínsecos y externos de las personas (familia, trabajo, sociedad, relación de pareja, etc.) van muy alineados y que deben ser tratados de la misma importancia. Se definieron los conceptos asociados al riesgo que producen todas aquellas situaciones que causan condiciones negativas en los trabajadores y que por ende afectan su productividad, desempeño y vida en general.

Se plasmó una metodología para el desarrollo del programa de riesgo psicosocial, la cual está establecida por el ministerio de trabajo para su aplicación a nivel laboral en Colombia llamada “encuesta de Batería de Herramientas del Ministerio de la Protección”, que se puede usar en cualquier tipo de organización. Adicional, se aplicó una encuesta para medir algunos aspectos específicos de la profesión docente.

Se sugiere establecer un plan de trabajo a través del ciclo PHVA que permite de forma práctica realizar un diagnóstico, aplicar un cronograma de actividades tendientes a minimizar el riesgo psicosocial, evaluar los resultados de la intervención y tomar medidas para optimizar el programa. Se validó la importancia del riesgo psicosocial en las entidades educativas ya que puede afectar muchos de los sistemas del ser humano, con enfermedades y consecuencias graves en el comportamiento.

Al determinar la relación entre salud mental y los factores de riesgo psicosocial, en definitiva, van muy alineados ya que el docente debe tener un equilibrio mental para que sea, un ser humano ecuánime y feliz. Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de todas las instituciones educativas, se debe incluir en el plan anual de trabajo, todo

lo relacionado con salud mental, con el objetivo de generar planes de acción en los cuales se incluya el diseño de políticas, elaboración de programas de reducción de estrés y dar cumplimiento al Decreto 2646 de 2008 donde exige la medición de los factores de riesgos psicosocial.

Por ende, la correlación de la salud mental y los factores de riesgo psicosocial, es muy evidente, tal como se muestra en el análisis de la encuesta de salud mental diseñada por el equipo investigador, donde situó varias preguntas de la cotidianidad de un docente y en efectiva tiene relación con: relaciones personales, contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo la naturaleza del rol y el desarrollo personal.

Existen tres efectos básicos que enlazan las interacciones complejas que tienen lugar entre empleo y salud mental: los efectos de las condiciones de trabajo (o desempleo) sobre la salud mental, los efectos de la enfermedad mental sobre el desempeño laboral, y los efectos de otros factores como son variables individuales (relaciones de pareja, origen sociocultural, etc.) que deben ser considerados simultáneamente. Aunque según diferentes fuentes bibliográficas, disponer de un empleo protege la salud mental de las personas, el empleo también puede intervenir como causa o agravante de los problemas de salud mental a través de los siguientes factores: Condiciones del medio ambiente material, medio ambiente psicológico y medio ambiente socioeconómico.

Los factores psicosociales determinan la presencia, o no, de los posibles riesgos psicosociales. Por consiguiente, son los factores psicosociales los que se relacionan en mayor medida con posibles problemas de salud mental. Algunos de estos factores psicosociales son: Cultura organizacional, Definición de funciones, las relaciones interpersonales en el trabajo (como el grado de apoyo/conflicto social), el diseño y el contenido de las tareas (como el grado de autonomía y control en su ejecución). Los riesgos psicosociales pueden ser frustraciones de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales que llevan a trastornos

mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión suele estar entre los más comunes.⁷

⁷ Riesgos Psicosociales(2015): http://www.aspaprevencion.com/wp-content/biblioteca/informes/Guia%20Riesgos%20Psicosociales-Enfermedad%20Mental_Foment.pdf

RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las recomendaciones de intervención sugeridas a la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín a partir de la evaluación realizada. Es importante anotar, que se tuvieron en cuenta no solo los factores de riesgo psicosocial sino también la salud mental pues es importante tenerlos en cuenta para efectos de prevención o promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Recomendaciones Generales

- Divulgar a las Directivas de la Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo de la Ciudad de Medellín, los principales resultados del estudio para definir el plan de acción y asegurar el compromiso con la intervención.
- Diseñar un plan de divulgación e intervención de los resultados para garantizar que la información llegue a toda la población trabajadora participantes en el estudio.
- Incluir el plan dentro del SG-SST y manejarlo dentro del ciclo PHVA y los indicadores establecidos para mayor efectividad, ya que la intervención debe incluir una etapa de diseño, implementación y evaluación. Tener en cuenta indicadores de ausentismo laboral o accidentalidad entre otros.
- Revisar el proceso de gestión del talento humano en la empresa: principalmente en temas de retroalimentación del desempeño, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental.
- Realizar actividades de intervención con el fin de mejorar los niveles de riesgo que se encuentra en riesgo medio, alto y muy alto.
- Continuar con la intervención sobre el trabajador, dotarle de estrategias de afrontamiento sobre áreas que están como factor protector, mediante medidas organizativas para continuar teniendo niveles óptimos en dominios como son relaciones con los colaboradores y relaciones familiares. Adicional para proteger y promover la salud mental en la población docente, elaborar programas de promoción

de la salud mental y bienestar de la institución educativa. Junto con la implementación y búsqueda de nuevas estrategias de enseñanzas.

BIBLIOGRAFIA

- Adriana Camacho Ramírez, E. M. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n25/v13n25a08.pdf>
- Ángel, P. M. (2016). Entorno Laboral Saludable. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
- Arbelo, V. (18 de 02 de 2009). Acoso y conflicto. Obtenido de Sociología clínica consultores: <http://sociologiaclinica.com.ar/blog/comunicacion/acoso-y-conflicto.html>
- Aristizabal, L. A. (2012). Servicio Nacional De Aprendizaje. Obtenido de Resolución 2292 De 2012: http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_2292_2012.htm
- Barón, R. G. (s.f.). Legislación Penitenciaria. Obtenido de http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/LEGISLACION/4_ley_1010_de_2006_acoso_laboral.html
- Biblioteca nacional de medicina (2016). Definición salud mental. Recuperado de <https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>

- Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. Ailed Daniela Marengo-Escuderos, José Hernando Ávila-Toscano. 2015
<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>
- Categorías de respuesta en escalas tipo Likert, Isabel Cañadas Osinski y Alfonso Sánchez Bruno, Universidad de La Laguna. 1998.
<http://www.psicothema.es/pdf/191.pdf>
- Corporación Universitaria Reformada, Barranquilla – Colombia
- Caceres Villarroel, Nury; Campillay Lira, Jocelin; Cvitanic Vergara, Claudia; Bargsted Aravena, Mariana (2015) Chile. Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento
- Cárdenas¹, F. M. (2007). El acoso laboral en Colombia. Obtenido de <file:///E:/Usuario/Downloads/Dialnet-ElAcosoLaboralEnColombia-3293518.pdf>
- Carlos Andrés Dávila Londoño, J. G. (2015). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. Obtenido de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/4682>
- Corte Constitucional. (s.f.). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm>
- DANE: Proyecciones de Población departamentales y municipales por área 2005 - 2020». Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE.

Consultado el 25 de noviembre de 2018.

- Decreto N° 614 (1.984), “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país” Recuperado de: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=1357>
- Decreto 1832 (1.994), “Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales”. Recuperado: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto-1832-1994.pdf>
- Decreto 1477 (2014). “Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales” Obtenido de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Doris Cardona A, M. B. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12011106012.pdf>
- Estimación y proyección de población nacional, departamental y municipal total por área 1985-2020» (XLS). DANE. Consultado el 25 de noviembre de 2018.
- El acoso laboral. (2006). Obtenido de <http://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=7339>
- El uso de hipótesis en la investigación científica. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-uso-hipotesis-investigacion-cientifica-15038>

- Factores de Riesgo Psicosocial, Pontificia Universidad Javeriana, Gloria Villalobos
http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf
- Félix, D. R. (s.f.). Medición del clima laboral en las organizaciones. Obtenido de GestioPolis: <https://www.gestiopolis.com/medicion-del-clima-laboral-en-las-organizaciones>
- Gómez, M. C. (s.f.). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Obtenido de Revista: Psicología desde el Caribe 2006: <http://www.redalyc.org/html/213/21301701/>
- Google maps, ubicación Corporación Educativa y Cultural Jesús Amigo <https://www.google.com.co/maps/place/Instituci%C3%B3n+Educativa+y+Cultural+Jes%C3%BA+Amigo/@6.299105,-75.580873,15z/data=!4m5!3m4!1s0x0:0x1ac28efa5b077994!8m2!3d6.299105!4d-75.580873>
- Jesús amigo 2016. Reseña histórica corporación Jesús Amigo, recuperado de <http://www.corporacionjesusamigo.com/historia-de-la-institucion>
- José Francisco Morales, G. T. (2011). Acoso laboral y conductas incívicas: una perspectiva desde la psicología social. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v21n1/v21n1a05.pdf>
- La formulación de hipótesis. Obtenido de http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=25:la-formulacion-de-hipotesis&catid=11&Itemid=103

- La hipótesis nula (H0) constituye una parte esencial de cualquier diseño de investigación. Obtenido de: <https://explorable.com/es/hipotesis-nula>
- La hipótesis: un vínculo para la investigación. obtenido de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n4/e3.html>
- Ley 1010 (2006), “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral”. Recuperado: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e>
- Londoño, J. G. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- María Eugenia Fernández S, Y. J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>
- Molina, Carlos, Castiblanco, July, & Olivares, Rene, (2018) “Factores de riesgo psicosocial de los docentes en Colombia” Obtenido de: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>
- Múnica, M; Sáenz, M; Cardona, D. (2011). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123->

[885X2004000200012&script=sci_arttext&tlng=en](http://www.cis.org.co/index.php/presentacion/politica-pal)

- Política de prevención del acoso laboral. (s.f.). Obtenido de <http://www.cis.org.co/index.php/presentacion/politica-pal>
- Ramírez, E. M., & Elizondo, J. C. (2015). Medicina Legal de Costa Rica. Obtenido de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000200008
- Ramírez, M. (2016). Acoso Laboral en Colombia. Obtenido de <http://www.colombialelegalcorp.com/acoso-laboral-colombia/>
- Resolución 2646 (2.008), “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Recuperado de: [http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL L.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)
- Resolución 652 (2.012), “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Resolución 2646 (2008). “Por la cual se establecen disposiciones y de definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” Obtenido:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

- SANTIBAÑEZ, Jorge, y RIQUELME, Carlos. Normas OHSAS 18001: recuperado de: <https://www.nueva-iso-45001.com/2014/03/ohsas-18001-terminos-y-definiciones/>
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo- Requisitos. Bogotá, D.C: Instituto Colombiano de Normalización y Certificación, 2007. OHSAS 18001.
- Validación del Maslach Burnot Inventory en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales Carrera de Psicología, 2005. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf
- Vieco,G. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo Psicología desde el Caribe. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>
- 5 aspectos que perjudican la salud mental del docente. <http://noticias.universia.com.ec/educacion/noticia/2016/03/15/1137341/5-aspectos-perjudican-salud-mental-docente.html>

ANEXOS

1. CARTA AUTORIZACIÓN

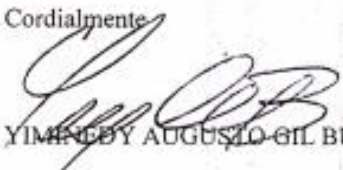
Medellín, Mayo 22 de 2019

Señores
CORPORACION EDUCATIVA Y CULTURAL JESUS AMIGO
Representante Legal

Cordial saludo

Por medio de la presente solicitamos autorización para aplicar la batería de riesgo psicosocial al personal docente de su institución; el objetivo es aplicar el instrumento para determinar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de una muestra de los empleados de la Corporación

Agradecemos la atención prestada

Cordialmente

YIMINY AUGUSTO GIL BUITRAGO
Estudiante de especialización en seguridad y salud en el
trabajo
Unitec

*Señor Gil Buitrago
Aprobado
22-05-2019.*

2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene definida la realización de una fase diagnóstica, a través de la aplicación de las herramientas que hacen parte de la Bateria de Evaluación de los factores Psicosociales validada por el Ministerio Trabajo adicional se hará la aplicación de una encuesta sobre salud mental. Serán aplicados, en total, cinco (05) cuestionarios:

Ficha de Datos Generales
Cuestionario Factores Intralaborales Forma A y B
Cuestionario Factores Extralaborales
Cuestionario para la Evaluación del Estrés
Encuesta de salud mental

Al cumplir con el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud En el Trabajo busca mejorar las condiciones de salud, estableciendo las áreas y los riesgos psicosociales más relevantes de acuerdo con su priorización.

Las evaluaciones contenidas en las diferentes herramientas no representan ningún riesgo para la salud. Los métodos de evaluación e intervención utilizados no involucran condiciones que puedan afectar la integridad personal de ningún participante, respetando la confidencialidad y custodia de la información, la cual solo orientará fines preventivos.

El manejo de la información suministrada por Ud. tendrá garantía de confidencialidad, puesto que el Colegio solamente conocerá los datos generales del diagnóstico y el grupo de expertos hará el análisis correspondiente para orientar un adecuado plan de intervención.

Por favor marque (X) según su decisión.

Yo, _____ identificado con C.C. _____, doy constancia de que he leído y comprendido la información y propósito aquí relacionado y he tenido la oportunidad de aclarar inquietudes al respecto que se hayan podido presentar.

Por consiguiente:

Autorizo _____ NO autorizo _____ mi participación en la fase de evaluación diagnóstica de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Rama Judicial del Poder Público.

Ciudad y fecha: _____

Firma: _____

3. ENCUESTA SALUD MENTAL.

ENCUESTA DE SALUD MENTAL							
NOMBRE: _____							
CARGO: _____							
Le recordamos que la información suministrada en esta encuesta es de uso confidencial La escala de respuesta es: Nunca, A veces, casi siempre y siempre.							
				NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	La labor de la docencia es un reto estimulante.						
2	Piensa que muchos estudiantes son insoportables y conflictivos.						
3	Cree que los familiares de los estudiantes son altaneros.						
4	Es irónico con alguno de sus estudiantes.						
5	Se siento desgastado emocionalmente.						
6	Se siente culpable por el fracaso escolar de algún estudiante.						
7	Piensa que no cuentan con formación suficiente para enfrentar a los alumnos						
Gracias por su participación.							

4. FICHA DE DATOS GENERALES



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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

5. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS



Ministerio de la Protección Social
 Republica de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
 Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

6. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



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

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

7. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
 INTRALABORAL FORMA A Y B.



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

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

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN DOCENTE DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA Y CULTURAL JESÚS AMIGO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

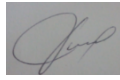
La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.


Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

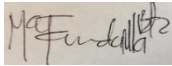
Elizabeth García Zuleta


Elizabeth García Zuleta

1.053.810.857

Nombre	Firma	Cédula
<u>Yiminedy Augusto Gil Buitrago</u>		<u>71.763.856</u>

Nombre	Firma	Cédula
<u>Adriana Hidalgo Ballesteros</u>		<u>35.411.886</u>

Nombre	Firma	Cédula
<u>María Fernanda Molina Benítez</u>		<u>1.049.632.564</u>

Nombre	Firma	Cédula
<u>Stephanie Niño Correa</u>		<u>1.022.363.797</u>

Nombre	Firma	Cédula
--------	-------	--------