

Análisis de los riesgos psicosociales de los docentes de bachillerato de la jornada de la tarde del colegio distrital campestre Monte Verde.

**Jenyfer Lorena Galán García
Lyna María Sánchez Puerta**

Trabajo de grado para otorgar título de Especialistas en Gerencia En Seguridad y Salud en el Trabajo

**Universidad ECCI
Dirección De Posgrados
Especialización en Gerencia En Seguridad Y Salud En El Trabajo
Bogotá D.C
2019**

Acta de sustentación

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C., abril de 2019

DEDICATORIA

A Dios.

Por llenarme siempre de fuerza, ante las adversidades de la vida, por recordarme que los objetivos propuestos se pueden lograr con fe, tenacidad, pero sobre todo con apoyo de los seres queridos, por su infinito amor y bondad.

A mi madre Martha.

Porque gracias a sus consejos estoy en el lugar donde tanto deseo estar, por sus valores y enseñarme a ser una mujer de bien.

A mi padre Jaime.

Por todas sus lecciones de vida mientras me acompañó, porque fue es y será mi motor de vida siempre, mi mayor orgullo, hombre infundado de valores y por siempre mostrarme y enseñarme el camino de la verdad.

A Dios y mis guías espirituales.

Por ser mis guías, mi camino, mi verdad, por darme una nueva oportunidad de vivir la vida, verla de los colores que son y para disfrutarla como es.

A mi hija Estefanía.

Por ser mi maestra, compañía y brújula de vida, por darme una razón para ser una mejor madre, amiga y mujer.

A mi madre Lerys

Por ser mi madre, pero por sobre todo mi amiga, por estar siempre cuando la necesito, porque por ella soy quien soy hoy y porque sus abrazos acarician el alma.

AGRADECIMIENTOS

*A la Doctora Gilma Rocío Pesca Coronado por permitirnos realizar esta investigación en
el plantel educativo de donde es rectora.*

*A la Docente Leonor Puerta Ortiz quien dispuso todos los medios de comunicación
adecuados para llevar a feliz término este proyecto.*

*A todos los docentes de bachillerato de la jornada tarde del colegio distrital campestre
Monte Verde, quienes participaron voluntariamente.*

Tabla de Contenido

Introducción	11
Resumen	13
Abstract	15
Problema de investigación	17
2.1 Descripción del problema.....	17
2.1.1 Formulación o enunciado del problema.....	18
2.1.2 Delimitación del problema.....	18
2.2 Formulación del problema.....	19
Objetivos de la investigación	20
3.1 Objetivo general	20
3.2 Objetivos específicos.....	20
Justificación y delimitación de la investigación.....	21
4.1 Justificación	21
4.2 Delimitación	25
4.3 Limitación.....	25
Marco referencial de la investigación	26
5.1 Estado del arte	26
5.2 Marco teórico.....	35
5.2.1 Clima organizacional	35
5.2.2 Promoción y prevención en salud mental	37
5.2.4 Factores de riesgo psicosocial, descripción de su entorno en Colombia.	38
5.2.3 La educación, los docentes y el riesgo psicosocial.	44
5.3 Marco legal	50
Marco metodológico	54
6.1.1 Fase I diagnóstico	55
6.1.2 Fase II investigación	55
6.1.3 Fase III análisis de resultados	55
6.1.4 Fase IV propuesta	55
6.2 Fuentes de información	56
6.2.1 Fuentes primarias	56
6.2.2 Fuentes secundarias	56
6.2.3 Población	57
6.2.4 Muestra	57
Resultados	58
7.1 Diagnóstico.....	58
7.2 Investigación.....	63
7.3 Análisis de los resultados	64
7.3.1 Descriptivos del cargo y procedimientos.....	64
7.3.2 Análisis de la información de la encuesta sociodemográfica.	65
7.4 Análisis de la información obtenida para riesgo psicosocial.....	72

7.4.1 Diseño de la encuesta.....	72
7.4.2 Valoración de la encuesta.	75
7.4.3 Rangos De Resultados.	75
7.5 Aplicación de Encuesta	75
7.5.1 Consentimiento informado.	76
7.6 Resultados de la encuesta.	76
Análisis financiero	83
Conclusiones	84
Recomendaciones.....	86
Referencias	88

Listado de tablas

Tabla 1. Cuestionario adaptado CoPsoQ	65
Tabla 2. Rango de resultados	68
Tabla 3. Resultados implicaciones psicológicas	70
Tabla 4. Resultados trabajo y desarrollo de habilidades	72
Tabla 5. Resultados liderazgo	73
Tabla 6. Resultados compensación	75
Tabla 7. Recursos.....	77

Listado de figuras

Figura 1. Estadística internacional docentes	23
Figura 2. Encuesta Nacional de salud año 2007.....	24
Figura 3. Fig. 3 Modelo de intervención PMCO.....	36
Figura 4. Diagrama de Gantt.	51
Figura 5. Auto reporte	58
Figura 6. Genero	59
Figura 7. Estado civil	59
Figura 8. Tratamientos médicos	60
Figura 9. Síntomas	61
Figura 10. Síntomas relacionados con el trabajo	62
Figura 11. ARL y su utilidad	62
Figura 12. Enfermedades laborales diagnosticadas	63
Figura 13. Accidentes laborales	64
Figura 14. Consentimiento informado	69
Figura 15. Implicaciones psicológicas	71
Figura 16. Trabajo y desarrollo de habilidades	73
Figura 17. Liderazgo	74
Figura 18. Compensación	76

Listado de anexos

Auto reporte.....	87
Consentimiento informado.....	88
Adaptación cuestionario psicosocial CoPsoQ.....	89

Introducción

En el actual trabajo de investigación usted podrá evidenciar como se desarrolla la temática expuesta donde se recopilan fuentes nacionales e internacionales haciendo énfasis en la normatividad aplicable para la investigación, las fuentes de información, como se llevó a cabo la aplicación de la metodología escogida y los resultados donde se evidencia que el riesgo psicosocial independiente de la actividad económica que se desarrolle esta presente en las organizaciones.

Hoy en día, los riesgos psicosociales son más prevalentes en las organizaciones, esto debido a que, no hay mayor conocimiento en el tema impidiendo que se generen necesidades de implementar diagnósticos encaminados a reconocer los causales y por ende intervención, por tal razón esta investigación se centra en este tipo de riesgo que está causando enfermedades laborales, accidentes de trabajo e incremento en los ausentismos organizacionales lo que paralelamente tiene una relación de causa y efecto con la disminución en la productividad laboral, por esto la importancia de realizar e implementar las diferentes herramientas de diagnóstico a nivel organizacional para poder enfocar planes de trabajo de seguridad y salud en el trabajo asociados a los factores de riesgo psicosociales mas prevalentes de acuerdo a las características de la población.

Por esto, esta investigación mediante la aplicación del método istas 21 CoPsoQ logra establecer cuáles son las prevalencias en materia del riesgo psicosocial y si estas se relacionan directamente con las actividades laborales o si por el contrario hay factores externos que lo generan, con el objetivo de identificar en la institución educativa los riesgos psicosociales más prevalentes, que logren identificar la importancia de diagnósticos a tiempo y la salud mental tanto en su ámbito laboral como familiar, haciendo entrega de un informe que permita esclarecer el porqué de los causales de riesgo y así que logren determinar las medias de intervención que más se ajusten a la población docente de dicha institución.

Actualmente las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales son factores importantes que limitan a las personas y sus procesos educativos, sociales, laborales e incluso personales, por tal razón se hacen necesarios controles preventivos y correctivos para mitigar y controlar dichos riesgos a nivel organizacional., así mismo son un factor importante de riesgo y un limitante en los procesos que se desarrollan dentro de cualquier organización, por esto es fundamental la exigencia que se establece por medio de los organismos de control de minimizar estos riesgos en todas las organizaciones para lograr mejorar las condiciones laborales y el rendimiento de las labores que le son asignadas a los diferentes empleados que hacen parte de ella.

Resumen

Las organizaciones, hoy en día tienen un reto importante con relación a la seguridad y salud de sus colaboradores, esto debido a que, la normatividad vigente en Colombia ha surgido varias modificaciones encaminadas a cuidar a sus “recursos”, con el objeto de disminuir indicadores de ausentismos laborales y enfermedades ya sean de origen común o laboral, todo esto asociado a los riesgos psicosociales a los que se puede ver expuesto una persona, que si bien no se conocen mucho y la literatura hoy en día es escasa, afecta significativamente la salud mental y física de los colaboradores.

En Colombia, el gobierno ha establecido mediante la resolución 2646 de 2008 la obligatoriedad de todas las organizaciones a tener un mayor interés por la salud mental de sus colaboradores, a realizar diagnósticos asociados al riesgo psicosocial (batería de riesgo psicosocial) y por medio de estos proceder con la planeación y ejecución de programas y actividades encaminados al mejoramiento de la salud mental, física, social, laboral de los colaboradores, teniendo mayor prevalencia en los beneficios que esto conlleva a nivel emocional, regulándolas por medio de diversos programas, comités encaminados a la sana convivencia, estrategias internas de comunicación entre otros.

Sin embargo, para esta investigación se tuvo en cuenta el método istas 21 CoPsoQ, el cual es un instrumento encaminado a prevenir los riesgos psicosociales, basado en la teoría del estrés y que hace parte de las guías de buenas prácticas NPT 703, ya que este instrumento nos permite valorar cada una de las personas participes de la investigación midiendo diferentes dimensiones en las cuales el individuo se ve inmerso en su quehacer diario, así mismo el poder tener más información y claridad relacionada con la labor de maestros, docentes y todo el personal que se relaciona con el educar a otros.

El resultado arroja que si se presenta un alto grado de riesgo psicosocial derivada de la labor que ejecutan como parte de sus labores como docentes, maestros y personal de

instituciones educativas, así mismo se ve una influencia relacionada a los aspectos de seguridad que pueden conllevar el desplazamiento a la institución educativa y sus horarios de trabajo, como la poca retroalimentación que tiene por parte de sus superiores y e castigo ante diferentes conductas encaminadas al desarrollo de nuevas ideas de aprendizaje.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, batería de riesgo psicosocial, comité de convivencia, NTP703, teoría del estrés, método istas 21 CoPsoQ

Abstract

Today, organizations have an important challenge regarding the safety and health of their collaborators, this is due to the fact that the current regulations in Colombia have resulted in several modifications aimed at taking care of their "resources", in order to reduce indicators of labor absenteeism and diseases, whether of common or occupational origin, all this associated with the psychosocial risks to which a person can be exposed, that although they are not known much and the literature nowadays is scarce, it affects significantly the health mental and physical of the collaborators.

In Colombia, the government has established through resolution 2646 of 2008 the obligation of all organizations to have a greater interest in the mental health of their collaborators, to make diagnoses associated with psychosocial risk (battery psychosocial risk) and through these Proceed with the planning and execution of programs and activities aimed at improving the mental, physical, social, and occupational health of employees, having a greater prevalence in the benefits that this entails at an emotional level, regulating them through various programs, committees aimed at the healthy coexistence, internal communication strategies among others.

However, for this research the method istas 21 CoPsoQ was taken into account, which is an instrument aimed at preventing psychosocial risks, based on the theory of stress and which is part of the good practice guides NPT 703, since this instrument allows us to assess each of the people participating in the research by measuring different dimensions in which the individual is immersed in their daily work, likewise being able to have more information and clarity related to the work of teachers, teachers and all staff which is related to educating others.

The result is that if there is a high degree of psychosocial risk arising from the work they perform as part of their work as teachers, teachers and staff of educational institutions, it is

also an influence related to the security aspects that can lead to the displacement to the educational institution and its work schedules, such as the little feedback it has on the part of its superiors and punishment before different conducts directed to the development of new ideas of learning.

Key words: Keywords: Psychosocial risk, psychosocial risk battery, coexistence committee, NTP703, stress theory, istas 21 CoPsoQ method.

Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

Los docentes juegan un papel fundamental en la sociedad, esto debido a que con sus conocimientos en los diferentes campos aplicados permiten a las sociedades avanzar y así tener mayor sostenibilidad a nivel social, escolar, económico, entre otros, adicional a esto la ejecución de la labor docente conlleva consigo una cantidad de riesgos inminentes en su quehacer dentro de los cuales hay uno con una alta prevalencia como es el riesgo psicosocial, el cual repercute de manera negativa en la de las personas, lo que abarca aspectos fisiológicos y psicológicos.

Estadísticamente en esta población la prevalencia de las enfermedades está asociadas principalmente a la faringe, la cual se contrae como una causal directa de la ejecución diaria de sus labores, por otro lado, están las enfermedades psicológicas y/o psiquiátricas las cuales conllevan a un alto grado de absentismo laboral en los docentes, dentro de las principales causas de baja en el desarrollo de las labores diarias se encuentran el estrés, la ansiedad y la depresión. (Prevencionar.com.co, 2018), es por ello por lo que se hace necesario estudiar el entorno laboral para así identificar y optar por los diferentes planes de mejora e identificar si este es saludable para la población docente.

Según estudios previos, se ha identificado que las principales fuentes generadoras de estrés son el clima organizacional con una prevalencia alrededor del 95%, la influencia que tiene los líderes con una prevalencia del 91%, y todos los temas relacionados con la tecnología con una prevalencia del 93%, según estos estudios se evidencia que la población más afectada son los docentes de nivel de formación secundaria con una prevalencia del 59%, de los cuales el 29.5% constituyen casos de salud mental, el 9% presenta síntomas somáticos, el 5% alteraciones del sueño y el 2% presentan ansiedad y depresión severa. (Guevara, Sánchez, & Parra, 2014).

Según la psicóloga Coral Oliver cierta dosis de estrés laboral no se considera un problema para los docentes, por el contrario, una dosis adecuada y en cantidades proporcionales de acuerdo a la ejecución diaria de las labores puede ser causal de tener una vida satisfactoria.

2.1.1 Formulación o enunciado del problema.

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que están afectando el desarrollo de las actividades normales de los docentes de la jornada tarde del colegio distrital campestre Monte Verde y que acciones pueden llevarse a cabo para tratar estos riesgos y mejorar de la salud en el trabajo?

2.1.2 Delimitación del problema.

El actual trabajo de investigación está encaminado a la identificación de los riesgos psicosociales en una institución educativa del distrito conocido como, Colegio Campestre Monte Verde, donde la población presenta unas características particulares lo que permite que el desarrollo de la investigación se desarrolle netamente en términos del riesgo psicosocial, pretendiendo establecer cuáles son las posibles causas que están generando este riesgo en los docentes de la jornada de la tarde.

Los investigadores, solo tendrán en cuenta la evaluación del riesgo psicosocial y los contextos internos y externos que estén afectando a los docentes del colegio Monte Verde con el cumplimiento de objetivos o simplemente con la ejecución diaria de sus labores asignadas, para así establecer cual su impacto a nivel organización, personal y presentar un informe del riesgo estudiado a la rectora quien es la directiva docente que debe hacer la intervención sobre este.

Esta investigación tendrá como población objetivo los docentes únicamente de la jornada de la tarde, del colegio distrital Monte Verde, cabe aclarar que nadie está en la obligación de participar en la investigación, es un trabajo netamente académico donde el docente en

cualquier momento puede dejar de participar de manera voluntaria con el estudio que se está adelantado.

2.2 Formulación del problema

Revisando la descripción del problema planteado en la investigación aquí propuesta y su respectivo desarrollo en con relación al estudio de los riesgos psicosociales en la realización de la labor de los docentes de bachillerato de la jornada tarde del colegio distrital campestre Monte Verde, se consigue la pregunta del proyecto:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que están afectando el desarrollo de las actividades normales de los docentes de la jornada tarde del colegio distrital campestre Monte Verde y que acciones pueden llevarse a cabo para tratar estos riesgos y mejorar de la salud en el trabajo?

Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Identificar y analizar cuáles son los riesgos psicosociales implícitos en la ejecución de las labores de los docentes, mediante la aplicación de instrumentos.

3.2 Objetivos específicos

- Observar el contexto laboral de los docentes, con el fin de identificar las posibles causas que están generando riesgo psicosocial, mediante herramientas de diagnóstico.
- Investigar la información nacional e internacional, así como las normas legales para la base del proyecto.
- Analizar la información obtenida de los resultados de los instrumentos aplicados a lo largo de la investigación y con base a ello generar un informe.

Justificación y delimitación de la investigación

4.1 Justificación

La población docente del colegio distrital campestre Monte Verde, de la jornada de la tarde se ve involucrada en contextos de alto riesgo, esto debido a la ejecución de sus funciones, donde se ven involucrados con población estudiantil e incluso los familiares que se incluyen en el proceso escolar, donde las diferentes situaciones a las que se ven inmersos, tales como discusiones, condiciones de seguridad del sector, carga laboral, reuniones con padres de familia, ausentismo escolar por parte de los estudiantes se relacionan directamente con su entorno laboral (lugar de trabajo), así mismo las relaciones que mantienen con sus estudiantes, estas dadas y mediadas por la presente vulnerabilidad en ámbitos sociales, económicos a las que la población está expuesta, y que se manifiesta con comportamientos disruptivos, impidiendo en varias oportunidades la ejecución de las labores docentes ocasionando estrés e incluso fatiga mental.

Los estratos que predominan dentro de los estudiantes en la institución educativa pertenecen al 1 y 2, en estos estratos la cultura de violencia intrafamiliar, especialmente entre pares, ha influenciado de manera negativa a la población, lo que se refleja en el día a día de las situaciones donde es demandado el principio de justicia, afectando las relaciones estudiantes docente, estudiante, contextos que se presentan en intervalos variables durante las jornadas escolares.

Por otro lado, en el colegio campestre Monte Verde por medio de entrevistas a los docentes que trabajan allí, se obtuvo información sobre la presencia de personal afectado por estrés relacionado con su labor, quienes fueron incapacitados, en total 3 docentes y el rector anterior, durante del año 2018.

Es importante realizar la identificación y reconocimiento de cómo los riesgos a los cuales los docentes se encuentran predispuestos durante sus labores y en la jornada contratada,

pueden llegar a afectar su salud física e incluso su salud mental; haciéndose necesario un análisis donde se logren identificar cuáles son los principales factores de riesgo que afectan los diferentes contextos sociales, individuales y colectivos. (García & Muñoz, 2013).

Por tal razón se hace necesario, relevante identificar, analizar y evaluar todos los factores que incurren en la probabilidad de adquirir enfermedades ya sean de origen laboral o de origen común, con el objetivo de reducir la exposición a estos riesgos, por medio de planes de mejora que permitan realizar seguimiento, control y evaluación de cada una de las personas expuestas y mitigar riesgos, esto debido a que la salud ocupacional siempre ha estado orientada a temas de siniestros y ha dejado de lado temas tan importantes y relevantes como lo son los riesgos psicosociales.

Cabe resaltar que los riesgos psicosociales no son nuevos o se han incluido en la terminología actual con relación a lo que concierne salud ocupacional, o como actualmente se denomina seguridad y salud en el trabajo, por el contrario han venido evolucionando a lo largo del tiempo, sino que el campo de aplicación de salud ocupacional ha orientado toda su atención en temas específicos como lo son los siniestros, la disminución de accidentes de trabajo, evitar enfermedades laborales, sin pensar que a futuro un riesgo psicosocial se materializa y puede ocasionar ATEL en los colaboradores (Botero, 2012).

Por otro lado los estudios que se han adelantado en materia de salud mental en la población docente apuntan a que las enfermedades recurrentes en el contexto laboral son denominadas como el síndrome de Burnout y/o malestar docente. En Colombia las investigaciones han aportado que los estímulos estresores van encaminados a las formas de contratación, remuneración, presión interna por parte de los superiores orientada a la consecución de resultados e incluso las condiciones propias de salud, edad. (Magisterio, 2018).

Dentro de la situación internacional de la salud en los docentes se encontró “según el estudio exploratorio realizado por la UNESCO y OREALC realizado en países americanos con una muestra total de 870 docentes pertenecientes a Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Se basó en percepciones de los docentes y directores y la observación directa de las condiciones de las instituciones, llegando a conclusiones tales como que el 80% de los docentes no siente que al estar enfermo afecte su rendimiento laboral, un 20.3% se encontraron afectados en alto grado sobre su rendimiento laboral, el 15.8% altera su relación con los estudiantes cuando se sienten enfermos, más en un 5.1% altera su relación con sus colegas.” (Castro & Pineda , 2015), lo que demuestra el alto porcentaje en que los docentes se sienten afectados laboralmente si están enfermos.



Figura1 Estadística internacional docentes Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay; año 2015
Fuente (Castro & Pineda , 2015)

El número de suicidios cometidos en Noruega causados por afectaciones psicosociales de carácter laboral, es en promedio 100 personas anualmente, (Olsen & OIT, 2003).

En Suecia de los 1.250 casos reportados por hostigamiento durante los años 1998 a 2001 el 60% de estos, se concentró en tres grupos del desarrollo económico social que fueron, labores sociales, profesiones en salud y el sector educativo, (Graham & OIT, 2003).

Según la DGB (Confederación sindical alemana) los educadores en Alemania deben lidiar con una carga de actividades extracurriculares que es casi 4 veces mayor al promedio de los trabajadores en este país, convirtiéndose en una de las causas que más inciden el estrés laboral, (IE, 2013).

En Colombia, según la aplicación de la encuesta nacional de salud del año 2007, se obtuvieron datos relacionados a la afectación donde el 52% de las mujeres y 29% de los hombres han tenido la necesidad de acudir a consulta externa por patologías que se relacionan con problemas mentales o incluso problemas comportamentales, generando una alerta respecto a la incidencia de estas patologías. (Magisterio, 2018)



Figura 2 Encuesta Nacional de salud año 2007
Fuente (Magisterio, 2018)

En la encuesta nacional de condiciones de salud y de trabajo en el 2007, que describió los factores de riesgo psicosociales que afectan la población general laboral del país, se logró demostrar las siguientes cifras: se evidenció en el 50% de la muestra la presencia de FRP en sus puestos de trabajo al servicio de contacto directo con el público, al trabajo repetitivo y de monotonía; se vio en el 25% de la misma muestra que la falta de definición de funciones, la carencia de descansos y la ausencia de ser autónomos en la labor desempeñada, hace que haya presencia de FRPs, para el total de los encuestados de este estudio, el 26.3% reveló grados elevados de estrés, (villalobos, 2010)

La OMS dice que el 4,7 % de la población colombiana padecen depresión, 2/100 colombianos tienen trastorno afectivo bipolar, el suicidio por bipolaridad se da en 15% y el 20% del total de los pacientes con dicho trastorno; 2 o 3 síntomas de depresión presenta el 80% de la población en algún aparte de la vida siendo un 25% niños y adolescentes. Bogotá tiene la máxima periodicidad de síntomas de trastornos mentales entre los 18 y 48 años de edad, (O.M.S, 2018)

4.2 Delimitación

Este análisis está enfocado a una línea de investigación de la salud mental en los docentes de la jornada tarde del colegio distrital campestre Monte Verde, basado en la implementación de diferentes instrumentos encaminados a identificar cuáles son los riesgos psicosociales prevalentes en la población sujeta de estudio en un tiempo aproximado de seis meses, tiempo en el cual se recopila información relevante para la respectiva identificación y propuesta de un plan de mejora para los docentes que allí prestan sus servicios.

4.3 Limitación

El análisis se realizará en un periodo de seis meses aproximadamente y se aplicará específicamente en los docentes del Colegio Distrital Campestre Monte Verde de la jornada tarde bajo la previa autorización de las coordinaciones respectivas, las limitaciones posibles para la elaboración de esta investigación se relacionan a la obtención de información, el acceso a la información y acercamiento a los docentes.

Adicional a esto se limita a la jornada de la tarde ya que, por sus horarios de trabajo, responsabilidades, contexto externo (transporte, ubicación de la institución educativa, estratos sociales, situaciones de violencia, entre otros), el riesgo psicosocial puede ser más prevalente en la población a evaluar, es decir, docentes de la jornada de la tarde.

Marco referencial de la investigación

5.1 Estado del arte

En la presente investigación se realiza la reseña de documentos previos, donde se toman como base artículos, trabajos de grados publicados enfocados a los riesgos psicosociales nivel docente en la universidad ECCI, estudios nacionales e internacionales, en orden cronológico con el fin de elaborar la temática con una secuencia lógica este estado del arte, el cual permitirá tener una visión más amplia en cuanto a las investigaciones y aportes científicos a lo largo del tiempo y en varios campos aplicables a la salud docente.

Nacional

- *“Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato”*, de acuerdo a (Gantiva, Jaimes, & Villa, 2010), estudio de carácter descriptivo encaminado a identificar cual es la relación entre las estrategia de afrontamiento y el síndrome de burnout en profesores de colegios distritales en Bogotá, donde se obtiene resultados asociados al síndrome de burnout en los participantes, con mayor incidencia en docentes de los grados sexto, séptimo y octavo, la población sujeta a estudio fueron 47 docentes los cuales se escogieron por muestreo por conveniencia, población con un rango de edades entre los 43 y 18 años de edad, 75% de la población era femenina y el 25% masculina, el instrumento que utilizaron para la medición fue el inventario de burnout de Malash, el cual mide tres categorías distintas entre las cuales están la despersonalización, realización personal y el agotamiento emociona, a su vez éste evalúa 12 estrategias de afrontamiento.

Como resultados finales lo que pretendían era obtener un comparativo entre cuales son las estrategias de afrontamiento de la población vs el síndrome de burnout, donde

evidenciaron niveles medios en relación con el agotamiento mental y la despersonalización lo que está implícitamente relacionado a cargas altas de trabajo.

- ***“Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos”***, de acuerdo con (Botero, 2012), el estudio se direcciona a las modificaciones en el mundo laboral pero específicamente relacionadas a los ámbitos universitarios, donde se han evidenciado la aparición de nuevos riesgos de carácter psicosocial y que a su vez impactan de la salud no solo física sino mental de los docentes derivados del síndrome de burnout.

En esta investigación se expone el cambio que la población de educadores ha sufrido debido a los diversos cambios culturales y a lo que se deben enfrentar específicamente con la población universitaria, teniendo una alta demanda de tareas asociadas a la labor, y lo que implica que éstos estén con múltiples tareas, sobrecarga laboral e incluso limitaciones de tiempo para ejecutar lo que deben desarrollar para la formación de los futuros profesionales, a esto se le debe agregar que las cargas mentales en los docentes se vuelve excesiva hasta un punto que sienten no son recompensados ni compensados como merecen lo que puede incrementar que los precipitantes sean más en los docentes para el desarrollo del síndrome del quemado, recomendando que para futuras investigaciones se tenga en cuenta el contexto social como una característica intrínseca de los trabajadores.

- ***“Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales”***, de acuerdo con (Agudelo, 2014), informe de investigación vinculado al Macroproyecto Internacional *“Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública. Significados, Riesgos y Resultados”*, enseñando los hallazgos encontrados en cuanto a la identificación de

riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes demostrando la importancia en la gestión de los servicios educativos, así mismo el como los esfuerzos que los directivos, docentes o personal de apoyo en la labor de educar al prójimo deben realizar, el cómo la gestión del talento humano en las organización debe estar en función de mitigar las brechas de cuáles son los interés propios sobre los intereses particulares, de tal manera que las personas estén encaminadas en la consecución de objetivos colectivos y así el potencial y la riqueza de conocimiento sea compartida, con el objetivo que la población docente no se sobrecargue y así se logre la disminución de que sufran del síndrome del quemado.

- ***“Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años”***, de acuerdo a (Galves, Gomez, Guzman, & Ortiz, 2015), el estudio relaciona factores de riesgo influyentes en la presentación del síndrome de burnout en la población docente de colegios públicos y privados, utilizando una serie de dominios y dimensiones para la interpretación de los resultados donde se evidencia que la claridad del rol es el factor más importante con un 14.5%, como detonante de la presencia de dicho síndrome, seguido de la consistencia del rol con un 12.5%, las demandas ambientales con una influencia del 10.41%, las retroalimentación con un 10.41% de incidencia y las relaciones sociales con un 8.33%, siendo estas las dimensiones mayormente afectadas durante la investigación realizada., donde concluyen que por medio de la imposición de hábitos de vida saludables estarían impactando positivamente la salud mental de los trabajadores la organización que cada individuo le de a su trabajo.
- ***“Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016”*** de acuerdo a (Forero, 2016), los factores de riesgo psicosocial son todos

aquellos que abarcan aspectos intralaborales, extra laborales e incluso externos a las organizaciones en las que se desempeñan las personas, a su vez se incluyen las condiciones individuales o intrínsecas del trabajador, las cuales se interrelacionan mediante experiencias y percepciones influyendo en la salud y desempeño de las personas.

- ***“Estudio de las condiciones de salud y trabajo de los docentes. Un estudio muestral en la universidad Ecci, sede Bogotá”***, de acuerdo con (Lizarazo, Jaramillo, & Botero, 2017) ellos enfocan su trabajo de grado en reconocer cuales son las condiciones de salud que afectan al personal docente por medio de un estudio muestral, reconociendo las enfermedades de mayor impacto obteniendo como conclusión y resultados de los instrumentos aplicados que se hace necesario la implementación de programas de promoción y prevención enfocados a prevenir enfermedades de origen laboral por medio de programas de vigilancia epidemiológica por medio de la aplicación de la encuesta de UNESCO, la cual se adaptó para los fines correspondientes, sin embargo no se obtuvieron los resultados esperados debido a la baja participación de la población docente de la universidad Ecci, de lo cual los investigadores concluyen que esto se debe a la poca importancia referente a la salud mental o en su defecto el desconocimiento.
- ***“Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicolaboral en los empleados de la universidad ECCI sede Bogotá”***, de acuerdo con (Parada & Castillo, 2017), los riesgos psicolaborales afectan todas sus áreas de ajuste, social, familiar, espiritual, laboral, entre otras, es por ello que se hace necesario el aplicar una encuesta que fundamente Sistema de Vigilancia Epidemiológica donde los resultados arrojen la necesidad de mejorar la calidad de vida de los empleados y disminuir los riesgos, ellos por medio de la aplicación de los instrumentos obtuvieron

como resultados que el personal de tiempo completo en la universidad presentar mayor riesgo a nivel de exigencias psicológicas, debido a que el tiempo es insuficiente para ejecutar las labores asignadas y genera fatiga mental, de allí la necesidad de implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica enfocado a las necesidades de la población docente de la universidad Eccí.

- ***“Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales”***, de acuerdo con (Muñoz, Orellano, & Hernandez, 2018) se enfoca en la identificación de las tendencias y orientaciones que dan pie para desarrollar el riesgo psicosocial en los diferentes sectores económicos como se ha evidenciado una creciente en el riesgo y su impacto, donde tiene en cuenta los diversos factores que se llegan a presentar en los escenarios laborales.

Se enfocan en que originan los riesgos psicosociales y sus principales precipitantes donde concluyen que según (Gil, 2012), los principales factores están asociados a las características de la labor, de la organización del empleo, como se organizan las personas. Concluyendo que las prevenciones realizadas a tiempo enfocadas en las necesidades específicas de la población llevan a un direccionamiento de compromiso con la población y el lograra identificar analizar y valorar cuales son las causas para así tener soluciones efectivas encaminadas a controlar y eliminar los riesgos asociados a la salud mental.

- ***“Riesgo psicosocial en docentes universitarios, aportes para la actualización de un estado del arte inicial”*** de acuerdo a (Moreo, Leguizamo, & Parra, 2016) en éste estudio se encuentra una revisión fundamentada en documentos de los últimos años, para el análisis de los estados del arte enfocados en los riesgos psicosociales a los cuales se ven enfrentados los docentes universitarios, encontrando que hay escasos

estudios sobre este riesgo y como afecta el entorno laboral así como sus relaciones con los estudiantes.

- ***“Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes”***, de acuerdo a (Bernal, González, & Arteaga, 2016), la forma de afrontar los riesgos psicosociales en los docentes se debe hacer desde el punto de vista del manejo de las emociones, lo que es conocido como inteligencia emocional, saber cómo entender, manejar y saber discernir, así como controlar las emociones que surgen en momentos de tensión realizando su actividad laboral, en esto es importante la educación a los docentes sobre la mejora en las habilidades de cada persona como lo hace la teoría organizacional.
- ***“Factores de riesgo psicosocial en docentes de la dependencia de investigación de la universidad ECCI durante el semestre 2015-II”*** de acuerdo (Bernal, Gil, & González, 2015), se enfatiza en la prevención de los riesgos psicosociales en los docentes que son afectados por el cambio a nivel mundial referente a la cultura en las sociedades y sus diversos comportamientos, haciendo énfasis en la importancia la gestión de las organizaciones y su personal activo como trabajador.

El trabajo se enfocó en reconocer cuales son aquellos factores que están alterando la salud mental de los docentes, obteniendo como resultado que los factores más prevalentes son el manejo de la población estudiantil, poco tiempo para realizar las labores asignadas, horarios extendidos, poca remuneración por las labores ejecutadas, falta de elementos para trabajar y factores físicos asociados a posturas incómodas.
- ***“Determinar la Relación del Clima Organizacional como Factor Precipitante de Episodios Depresivos (F32), en Docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá D.C.”***, de acuerdo con (Alfaro & Muñoz, 2019), las organizaciones hoy en día logran identificar y conocer las características del contexto como medio laboral, tales

como el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, influyendo esto en la actitud y el comportamiento de estos.

Es por esto que hoy en día el foco de las organizaciones es conocer, reconocer y comprender qué es el clima organizacional, para que sirva, cuáles son sus fortalezas y qué efectos puede tener sobre la salud mental y física de los colaboradores, es por esto que los resultados de dicho instrumento son de gran importancia en la organización.

- ***“Análisis de factores de riesgo psicosocial en una muestra de docentes orientadores en el distrito”***, de acuerdo con (Corredor, 2019), el riesgo psicosocial hace inferencia a todas las condiciones presentes en el trabajo y que engloba todas las funciones y tareas de las personas que conforman una organización, elementos y demás instrumentos para el adecuado desarrollo de la labor, enfocándose en la población (orientadores) para el desarrollo de la investigación la cual se realizó por medio de un instrumento de carácter cuantitativo, que constaba de 42 ítems por el cual se recopilaba información acerca de las condiciones de riesgo psicosocial de los docentes orientadores.

Cada ítem se relaciona con un dominio y una dimensión de la batería de riesgos psicosocial establecida legalmente por medio de la resolución 2646 de 2008 y creada por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, instrumento aplicado a 16 funcionarios en el cargo de docente orientador por medio de internet y también de manera presencial, posterior a esto se aplica la encuesta a 146 orientadores más para un total de 162 encuestados, obteniendo como resultado que los factores de riesgo psicosocial predominantes son: demandas cuantitativas, demandas emocionales, claridad de rol y reconocimiento por la labor.

Internacional

- ***“Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente”*** de acuerdo a (Fernández, 2014), el riesgo psicosocial que afecta a los docentes perturba su adecuada relación con el entorno tanto laboral como familiar y consigo mismo, se toma como un todo a la hora de analizar los factores que intervienen en la presencia de dichos riesgos. Nos aporta los modelos explicativos de la salud docente expuestos en esta tesis doctoral para la identificación de los procesos que conllevan a la afectación de los docentes de los riesgos psicosociales, por medio de la aplicación de un cuestionario de salud docente compuesto por 27 ítems donde se encuentran que los factores más prevalentes son el agotamiento con un 27% de incidencia, la satisfacción, alteraciones de la voz 31% de incidencia y cognitivas, la autoeficacia, alteraciones musculo-esqueléticas con un 50% de incidencia en los docentes y alteraciones emocionales con un 38%.
- ***“Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal Tosagua provincia de Manabí, Ecuador 2017”***, de acuerdo a (Macias & Cedeño, 217) realiza una compilación documental de estudios anteriormente realizadas donde el eje central era la educación, condiciones del medio y contextos sociales, donde hay factores que obstaculizan el desarrollo profesional de los docentes, y se logra evidenciar poco reconocimiento y retroalimentación para dicha población.

La investigación se enfoca en un diseño netamente observacional, donde la información es recolectada por medio de un cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales, donde al recopilar la información requerida permitió analizar, conceptualizar la información necesaria para el trabajo de investigación, la entrevista, la observación y el cuestionario de aplicación, obteniendo como resultados que el

27% de la población refiere no tener el suficiente tiempo para realizar las labores asignadas, el 77% presentan inconformidad y malestar asociado a la realización de actividades supervisadas, el 9% insatisfacción en el reconocimiento de las labores.

- ***“Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención”***, de acuerdo con (García, Iglesias, Saleta, & Romay, 2016), en ésta investigación resaltan las cinco dimensiones psicosociales que afectan la salud mental actividades de alta exigencia psicológica, disminución en la autoestima, doble presencia, poco sostén social, y la inseguridad en el empleo; nos aporta este estudio que el tipo de dimensiones a las que se refiere son de carga mental.

La investigación se llevó a cabo por medio de un muestreo aleatorio estratificado de acuerdo con el número de docentes donde finalmente se obtuvo una muestra de 621 docentes, donde el 61% de la población es masculina y el 39% femenina, utilizando el instrumento CoPsoQ II versión corta por ser mejor contrastado. Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento se encaminaron a la identificación de las dimensiones afectadas hallando que las exigencias psicológicas (75.3%), estima (63%) y doble presencia (51.7%), inseguridad en el empleo (41.2%) y apoyo social y calidad de liderazgo (41.5%) son las más afectadas.

- ***“Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios”***, de acuerdo con (Unda, y otros, 2016), se enfocaron en el diseño e implementación de un instrumento confiable y válido que permitiera medir factores de riesgo psicosociales a docentes de educación superior, construyendo una escala de 66 ítems y cinco opciones de respuesta, aplicada a 500 docentes entre los 21 y 76 años de edad, donde 331 eran hombres y 168 mujeres, donde pretendían identificar los principales factores de riesgo asociados al riesgo psicosocial: percepción de inequidad refiriéndose al proceso de liderazgo, estudiantes

difíciles donde se evalúa la percepción del educador frente a sus estudiantes, percepción de inseguridad haciendo inferencia a situaciones cotidianas que se dan dentro y fuera de la institución, sobrecarga académica donde tiene múltiples tareas por realizar en un mismo espacio de tiempo y falta de recursos y elementos en el trabajo denotando condiciones precarias en los lugares de trabajo.

5.2 Marco teórico

5.2.1 Clima organizacional

El concepto de clima organizacional se evidencio por primera vez en lo que antes se conocía como la psicología industrial en los años 1960, posterior a esta época este término y la cultura organizacional, como concepto pueden llegar a ser lo mismo en el sentido que estos se definen como la personalidad y el carácter que posee una organización (García M. , 2009).

Hoy en día las organizaciones están día a día sometidas a cambios inesperados en aspectos sociales, políticos, económicos e incluso culturales, donde un carácter fundamental es el recurso humano, el cual es un área de apoyo organizacional donde deben influir notablemente en la sana convivencia y un buen ambiente organizacional de las empresas públicas y privadas (Chirinos, Meriño, & Martinez, 2018), debido a estos cambios es que hoy en día las organizaciones han optado por la aplicación de diversos instrumentos con el objetivo de reconocer sus fortalezas y debilidades y así saber en qué enfocarse.

Dentro de las repercusiones en las que el clima organizacional influye, están las motivaciones de los trabajadores y el cómo se comportan, origen dentro de la sociología, disciplina enfocada en las relaciones humanas donde se enfatiza en la importancia del hombre en función de un ser social, los estudios de clima organizacional analizan todas las visiones que los empleados tienen acerca de la organización donde laboran y es aquí donde recursos

humanos se enfoca en el logro de los objetivos organizacionales y el mantener relaciones armoniosas y retroalimentaciones eficaces (Iglesias & Sánchez, 2015).

Dentro de los modelos de intervención existe una prueba para medir el clima organizacional (PMCO), cimentada por Cárdenas y Villamizar (2008); instrumento que está constituido por 45 ítems, los cuales mide siete variables: 1) estilo de dirección, 2) crecimiento personal, 3) modelo de gestión, 4) nivel de trabajo, 5) relaciones interpersonales, 6) comunicación organizacional, y 7) imagen corporativa, las cuales permiten identificar el cómo los colaboradores se sienten y perciben la organización (Niño, Arciniegas, & Barrera, 2009).

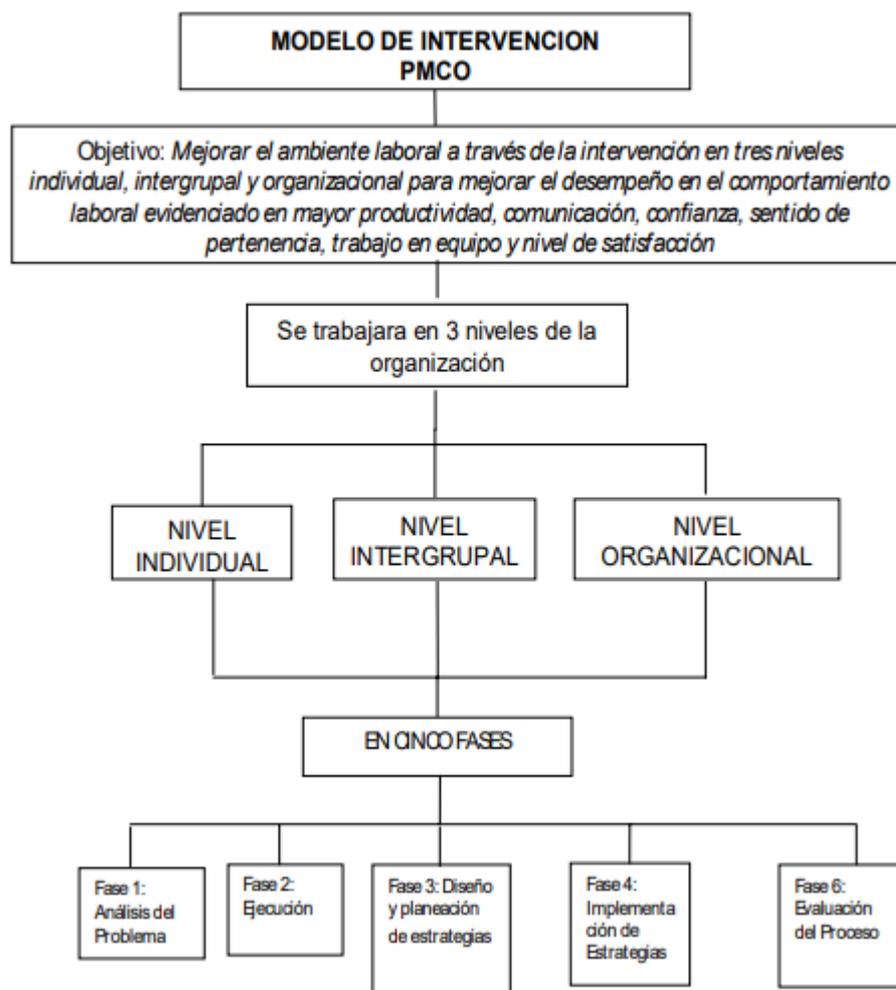


Fig. 3 Modelo de intervención PMCO (Niño, Arciniegas, & Barrera, 2009)

5.2.2 Promoción y prevención en salud mental

Según las estadísticas sobre la salud mental y los riesgos psicosociales en los educadores a nivel internacional como nacional deja entrever que hay un alto número de personal docente que padece, está en riesgo de padecer o presentan algunos de los síntomas de una enfermedad mental ocasionada por acción directa de su tarea laboral. (Castro & Pineda , 2015).

Se concibe la promoción en salud como las conductas que se realizan para mejorar las condiciones de la salud en las personas, como las de autocuidado y las que deben y pueden efectuar los empleadores, instituciones y empresas prestadoras de salud, todas las entidades que legislan sobre la misma, públicas como privadas. (Minsalud, 2017).

La Prevención en salud es toda el observación, registro, inspección, vigilancia e intervención en los factores de riesgo que se pueden presentar en el medio donde se desenvuelve la persona, (Ecopetrol, 2014).

La O.M.S define: *“La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad”* (OMS, 2018), se comprende entonces que la promoción y prevención en la salud mental es todo aquello que se ejecuta para que la persona se desarrolle y se desenvuelva en adecuadas condiciones de salud mental de forma particular y con su entorno evitando o disminuyendo en impacto de la presencia de los riesgos psicosociales.

Para lo anterior existen políticas sobre la promoción y la prevención en salud mental como la resolución 4886 de 2018 donde se adoptan las mismas que manda a priorizar a los infantes y adolescentes por medio de P y P con cuidado integral, donde se observan 5 elementos:

- La promoción de la convivencia y salud en los entornos.

- La prevención de los trastornos mentales.
- La atención integral e integrada.
- La rehabilitación basada en comunidad e inclusión social.
- La gestión y articulación sectorial e intersectorial. (O.P.S, 2018).

Si se ve desde el punto de vista del afrontamiento en P y P en salud mental de los docentes, se debe tener el mismo abordaje con la importancia que los educadores son los que forman las generaciones y por tanto si la salud mental de profesores es óptima, se verá reflejado en la salud mental de sus estudiantes y su ambiente.

5.2.3 Patologías de Salud mental en los docentes y los factores estresores

Dentro de las patologías de salud mental que pueden afectar la labor docente son:

- El estrés el cual es *“la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”* (Jacome, 2015).
- El síndrome de Burnout es conjunto de signos y síntomas que se desencadenan por el estrés repetido y crónico donde la persona desarrolla emociones pesimistas acerca de sus colegas y de su propia tarea laboral, donde se siente literalmente agotado. (Insst, 2000).
- El acoso laboral o mobbing se define a modo de todos los actos prolongados de agravios, degradaciones, menosprecios, propagación de rumores, entre otros, también puede contener violencia de tipo física o sexual de sus compañeros de trabajo, sus jefes, o directivos de la empresa hacia la víctima. (DelRosal, 2017) .
- La depresión es un trastorno mental que se identifica por sentimientos de tristeza, pérdida de interés o de goce, emociones como la culpa, falta de autoestima, trastornos del sueño, falta de apetito o la combinación de ambos, sentirse cansado y falta de concentración; la cual puede ser leve, moderada o severa. (OMS, 2018)

- Trastorno de pánico es aquel que se caracteriza por presentar ansiedad y miedo angustioso que afectan al individuo en su calidad de vida y en sus actividades del día a día. (NIMH, 2017).
- Trastorno adaptativo considerado así cuando se presentan reacciones muy exageradas y significativas y que en tiempo de duración es mayor a lo normal a cualquier situación, y que perjudica las relaciones sociales, familiares y laborales, es de tipo ansioso, depresivo y mixto. (Grupo, 2018).

Algunos de los anteriores pueden desencadenar otras patologías como: Hipertensión arterial secundaria, angina de pecho, infarto agudo de miocardio, Accidentes cerebrovasculares, encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral transitorio, úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica, úlcera gastroyeyunal, gastritis crónica, dispepsia, síndrome de colon irritable, estrés postraumático, (Mintrabajo, 2014); todas las anteriores justificadas en los procesos fisiológicos que desencadenan los síntomas y signos de cada trastorno mental y que llevan a una persona a padecer este tipo de enfermedades. (Berdejo, 2018).

Los factores estresores que pueden llevar a desencadenar una enfermedad mental y/o enfermedad laboral las cuales están estipuladas en el decreto 1477 de 2014 son:

- El ruido que se escucha en los colegios producto de la cantidad de personal que se maneja en ellos, como son los estudiantes, el ruido de los micrófonos y los parlantes comunicativos.
- Tareas o actividades de gran dificultad laboral.
- Labores con gran demanda y decisiones a tomar muy complejas.
- Opiniones no tenidas en cuenta.
- Sistematización y entrada de nuevas tecnologías sin guía previa.
- Ordenes, disposiciones y funciones en que los directivos se contradicen.

- Liderazgo autocrático, o permisible y negativo.
- No tener en cuenta al docente en los procesos donde puede aportar según sus habilidades o que efectúe tareas para los cuales no cuenta con la capacidad y pericia para ejecutarlas.
- Poca o nula motivación.
- No implementar capacitaciones, estímulos positivos.
- Salarios por debajo a su experiencia, experticia y grado educativo.
- Presión en los procesos.
- Enorme carga laboral.
- Trabajo monótono o rutinario.
- Competencia desleal entre los colegas.
- Insatisfacción en el trabajo.
- Ambiente externo e interno de conflicto y/o violencia.
- Contratos a término fijo o por prestaciones de servicios con gran incertidumbre de continuidad.
- Pobre atención en todos los ámbitos del docente a nivel familiar, de la salud y laboral.
- Poca intervención cuando se detectan los problemas.
- Insuficiente o nula comunicación asertiva organizacional. (Saltijeral & Ramos, 2015)

5.2.4 Factores de riesgo psicosocial, descripción de su entorno en Colombia

Colombia, junto con su identidad única de país con complejidades sociales y de intereses muy diversos, ha sido un factor muy determinante en la toma de decisiones por parte de los entes responsables, sobre los factores de riesgo psicosociales que atañen y vulneran al trabajador colombiano.

A través del siglo pasado esfuerzos legislativos enfocados al campo laboral alrededor del mundo, han evolucionado en procura de buscar bienestar para el trabajador de cada país. Es de tal manera que legislaciones enteras sobre derechos civiles formaron y vitalizaron sociedades que en la actualidad sirven incluso como modelo para concretar políticas que abogan por la salud de la fuerza laboral con gran énfasis en enfoques sobre el desafío que representan los factores de riesgos implícitos, (Camacho & Mayorga, 2017).

La forma en que Colombia no se escapa a la necesidad ingente de mejorar su normatividad destinada a la salud mental en el ámbito laboral, primero, ya reconoce e identifica los factores de riesgos psicosociales y luego insta media que ofrecen alternativas de manejo de los mismos, los cuales deben mejorar adaptándose a las necesidades con la que avanza el desarrollo de las labores, está dada primordialmente por políticas, manteniéndose una desigual e injusta relación empleador – empleado a través de la historia reciente de nuestro país. Lo anterior ha redundado negativamente en el desarrollo tanto del conflicto social interno, como de la mayoría de las interacciones sociales que se dan en nuestra población, (Boza, 2014).

Aunque existe una naciente conciencia alerta, sobre la influencia positiva cuando se proveen recursos y políticas intencionados en buscar el bienestar y la mejora de la salud laboral en el país y aunque ya hay establecida legislación vigente que obliga al empleador a proteger a sus trabajadores a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se reconoce también que en la mentalidad del empleador está muy poco incubado el valor enorme que tiene un sistema de seguridad y salud en el trabajo bien diseñado, debido primordialmente a que no se asocia a ser un motor de rentabilidad dentro de los números contables de las empresas y a que cualquier esfuerzo encaminado a promover políticas de la misma índole, parecen inocuos en sus resultados, si se comparan con otras políticas empresariales más afines a la naturaleza de las mismas empresas, (Prevencionar, 2017)

Es claro que aunque el carácter punitivo inherente al no adoptar las medidas impuestas por los organismos encargados de hacer ceñir a las empresas a las nuevas legislaciones en SST, son la razón que más impulsa a los empleadores a adoptarlas, también es cierto que la conciencia sobre la necesidad de tenerlas como parte integral de un plan de trabajo a cualquier nivel empresarial, está creciendo en las organizaciones del país, con posibles resultados como el aumento en la productividad, mejores relaciones laborales e interpersonales, mayor crecimiento personal y profesional del empleado, mejor ambiente organizacional, reducción de costos, reducción del ausentismo laboral, reducción de la presencia de enfermedades laborales mentales, optimización de los procesos y productos de la razón productiva de las empresas, entre otros resultados, (Riaño & Álvarez, 2018).

A nivel de la labor del docente, la meta más encomiable y digna a la que se podría llegar a través de que este grado de conciencia toque la razón de las personas encargadas de tomar tales decisiones en el sector educativo, sería un estudiante mucho mejor preparado para aceptar los desafíos propios de su entorno y de su responsabilidad como agente edificante de la sociedad de la que participa, (Riaño & Álvarez, 2018).

Para nuestro caso particular, como lo es una porción muy pequeña en tamaño geográfico representado por el grupo de docentes del colegio en mención, pero inmensa en el significado del sector que involucra, como lo es la labor del docente y su relación con su entorno, se concluye que sería insensato desligar la incidencia de los hechos de la realidad nacional en el trabajo y retos que debe enfrentar el docente colombiano. (Semana, 2017)

Siendo los factores de riesgos psicosociales un agente que eventualmente puede desestabilizar el desarrollo normal de tan crítica actividad como es la docencia, especialmente en sectores de la sociedad particularmente vulnerables, se considera que ellos tienen un peso significativo en el resultado final de la calidad de la educación impartida. Estudios revelan

que el beneficio de un ciclo escolar completo, es directamente proporcional al desarrollo de la capacidad crítica de los estudiantes. (Semana, 2017)

En un ambiente académico en que el engranaje fundamental que representa el docente no se da, es decir que el educador no está enfocado por razones que tienen que ver con su salud mental, este repercutirá negativamente en la calidad del aprendizaje del estudiante y por ende en su habilidad como actor crítico de su comunidad. (Sura & Reduca, 2019).

Aunque la carga que representa implementar formas que alivien el impacto de riesgos psicosociales, en el desarrollo normal de las actividades de los docentes que pertenecen al grupo escogido para este estudio, se ha dividido casi que equitativamente entre docentes, rectores, directores académicos, estudiantes, la comunidad, organismos oficiales y el gobierno, vale la pena resaltar que la sociedad en general y en especial el grupo de profesionales dedicado a presentar esta tesis, tiene claro el papel que juega en ser vía de comunicación para que la importancia sobre el tema tratado sea llevado a todos los destinos involucrados, (Safetya, 2018)

Uno de los objetivos primordiales de parte de los gerentes de la seguridad y salud en el trabajo es hacer entender a los dueños de empresa y empleadores el beneficio inherente al establecer el sistema y dentro de él, planes de prevención y promoción de la salud en todos los niveles de la organización, lo que tendría incidencia positiva innegable en las cifras económicas de la empresa, además colocaría en conocimiento de quienes toman estas decisiones todos los beneficios adicionales a que tendrían derecho si conocieran lo estipulado por el gobierno que no necesariamente se deriva de la actividad económica desempeñada por la empresa, sino por la compensación de participar adecuadamente dentro del ciclo laboral del país, (Europea de excecicia, 2016)

5.2.5 La educación, los docentes y el riesgo psicosocial

La educación se entiende como la unión de los cambios culturales y humanos por medio de los cuales se establecen propósitos, donde el saber y la naturaleza del hombre están correlacionadas de manera directa, el proceso natural los humanos la ponen para adaptarse y transformar el medio en el que se desenvuelve, ya que se hace necesario aprendan lo que no es innato y a su vez potenciar lo que por genética poseen, por otro lado, la cultura es el recurso que el ser humano debe emplear para crear mitos, lenguaje, arte, tecnología, moral, simbolismos y significados que permitan la interacción con otros y sean sostenibles en todas las direcciones posibles. (León, 2007)

Se hace necesario resaltar la importancia de los docentes en el país, como fuentes de conocimiento, formadores por excelencia, que permiten a los estudiantes ser adquirentes de nuevos conocimientos. La transmisión de conocimiento, el enseñar, el formar a personas alrededor no es tarea sencilla, ésta tiene implícitos riesgos que repercuten de manera negativa en el estado de salud de los docentes, (Guana, 2018)

La profesión como tal no está exenta de contraer diferentes enfermedades ya sean de origen común o laboral, por las diferentes condiciones de trabajo a las que día a día se ven expuestos; por ende, al entorno laboral en el cual se desempeñan es donde se precisa valorar factores de riesgo intrínsecos a la ejecución de la labor contratada y los riesgos externos a su actividad, ya que estos pueden tener un alto grado de exposición a los mismos y a desarrollar posibles enfermedades laborales, (Prevensystem, 2018).

Dentro de los riesgos laborales psicosociales en los docentes, se evidencia el mal clima organizacional y/o escolar, exceso de escolares por grupo, exceso de estrés, fatiga mental y física, mobbing (conocido como acoso laboral u hostigamiento), síndrome de burnout (síndrome del quemado), todos estos asociados de manera directa a condiciones de trabajo donde se tiene fuertes demandas sociales y psicológicas. (Prevensystem, 2018)

Todos estos riesgos, en especial el mal clima organizacional (en este caso en el ámbito escolar), puede llegar a ser el riesgo más prevalente y del que se puede deducir tiene una relación directa con los factores tales como las aulas escolares, e incluso las escuelas. Estos factores afectan el clima escolar, la salud de los docentes y los ambientes de trabajo donde se realiza el proceso de la enseñanza. (Rodríguez, 2012)

Cuando se habla de clima organizacional es necesario remontarse a los años 60's, donde se dio inicio el concepto, allí los autores coinciden en que este concepto está relacionado con las emociones, actitudes, motivaciones de los empleados frente al desenvolvimiento grupal las características organizacionales, donde los estilos de liderazgo estructura y demás influyen en la producción y satisfacción, cuando el clima se identifica en las organizaciones se comprende la esencia de las relaciones sociales. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017)

En la actualidad los docentes son la guía que facilita el aprendizaje de los alumnos, el cual aporta sus conocimientos para que estos comprendan las lecciones y amplíen su conocimiento por medio de las redes, tales como el internet, enciclopedias virtuales, artículos, entre otros.

Uno de los retos que actualmente está enfrentando el docente es la tecnología, la cual ha complicado en ciertas circunstancias el aprendizaje en las aulas, esto debido, a que en la red ya se encuentra toda la información requerida y se puede llegar a perder el aprendizaje de las aulas escolares, es aquí donde la labor se complica puesto que las ayudas tecnológicas no siempre se usan de manera idónea para complementar las lecciones aprendidas sino desvían el interés por la adquisición de conocimientos e impiden ambientes de trabajo agradables para los docentes. (Centrosnred, 2018)

Como se menciona anteriormente los docentes son fuentes de conocimiento y formadores por excelencia, de ahí la importancia que las condiciones de salud definidas por la (OMS, 2018) como “*Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”, se vean manifestadas como optimas en todo

sentido, esto debido a que está directamente relacionada con la ejecución de sus labores y la relación con pares y estudiantes; por otro lado la OIT está alineada con la consecución de los objetivos educacionales que encaminen a promover diálogos sociales, principios de enseñanza bajo estándares de calidad en todos los niveles así como el enriquecimiento, apoyo y sostenimiento de una cultura preventiva, donde los docentes y estudiantes desempeñan un papel importante en las aulas, realizando prevención a estos niveles, para la toma de conciencia, cuidado personal y colectivo (Ministerio de trabajo, 2014).

De otra manera, cuando se habla de la historia del riesgo psicosocial se expresa inicialmente la definición en salud de la OMS, mencionada anteriormente, esta definición se encuentra tal y como se redactó el 1946 y puesta en marcha desde 1948, dos años después de ser firmada. Si se analiza dicha definición de salud, aunque lleva connotada la palabra mental no se abarca el riesgo psicosocial como tal, es hasta hace un cuarto de siglo donde ya se nombra factores de riesgo psicosocial. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se acerca a una definición precisa de los factores psicosociales, no sin antes indicar el nivel de dificultad del tema, “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (OIT, 1986, p. 3)” (Camacho & Mayorga, 2017).

Al buscar la historia sobre el riesgo psicosocial en Colombia se debe citar: “Al parecer la primera vez que en las normas colombianas se emplea la expresión de riesgo psicosocial es en el Decreto 614 de 1984” (López Cortès, 2015), al mirar esta legislación se encuentra el artículo 2º del capítulo I, donde uno de sus objetivos es proteger a la persona sobre el riesgo psicosocial y otros riesgos, este decreto dictamina “*por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*” (Alcaldía de Bogotá, 1984); otra norma importante para resaltar es la resolución 2646 de 2008, “*por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,*

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” (ICBF, 2008), que refiere explícitamente a todas aquellas causas y componentes que perturban la labor de los empleados en la organización y que generan algún tipo de riesgo psicosocial, en ella mencionan definiciones sustanciales acerca del tema. La normatividad colombiana al referirse al riesgo psicosocial en los docentes lo hace en el decreto 1655 de 2015 donde se establece la seguridad y salud en el trabajo para los educadores, donde este riesgo es de relevancia significativa, de esta manera se abordan en la actualidad en Colombia los riesgos psicosociales.

El desarrollo de la industria a pasos agigantados hace necesario analizar el entorno hombre-máquina-ambiente laboral, en este caso sería docente-proceso educativo-ambiente laboral y tratarlo como un todo en el seguimiento de este riesgo y no por separado, donde sus empleadores están creando conciencia que, si el colaborador está bien, la producción en la organización ira mejor, ósea la enseñanza y por ende en este sector educativo habrá mejores relaciones y procesos con las directivas, los colegas, y los estudiantes, (Grossman, 2019)

Es por ello que por medio de este trabajo se implementara, primero el auto reporte de salud para saber en primera instancia como se encuentra el educador con respecto a su estado de salud, “Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”, (Mintrabajo, 2014); el reporte anteriormente señalado se lleva a cabo porque en el colegio no se está realizando el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, siendo de obligatoriedad por ley que esté puesto en marcha, (Educación Bogotá, 2019) y que hasta el inicio de este año laboral lo implementará la nueva rectora, por tal motivo se realizará el auto reporte en salud y que contara con la participación de 25 docentes.

El segundo el instrumento con aplicabilidad para los riesgos psicosociales que se puedan exponer mediante la investigación llevada a cabo en los docentes de bachillerato de la jornada de la tarde en el colegio distrital campestre Monte Verde.

El Método istas 21 CoPsoQ es el instrumento para la prevención de riesgos psicosociales a implementar. Este método hace parte de las guías de buenas prácticas NPT 703. Se basa en la teoría del estrés la cual refiere que este puede ser según Hans Selye (Del Hoyo, 2013) ” *El estrés es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente. Considera, por tanto, el estrés como una respuesta fisiológica generalizada y no específica a estímulos ambientales nocivos*”. Cuyas fases son tres: alarma, resistencia y agotamiento.

Este método es una adaptación de España, del realizado en Dinamarca y que tiene tres formas en las que se implementa, una larga investigativa, una media para las organizaciones grandes y medianas y la corta para empresas de menos de 25 trabajadores esta última se aplica a la investigación, (Insst, 2000)

Es fácil de aplicar se compilan 6 grupos de factores de riesgos y que fueron adaptados 4 al método corto istas 21 coPsoQ, como son: implicaciones psicológicas, trabajo y desarrollo de habilidades, liderazgo y compensación, cada pregunta cuenta con 6 opciones y una puntuación de 0 a 4, cuyo rango de resultados es bajo, medio o alto. (Insst, 2000)

Los participantes para este método serán 25 docentes del colegio distrital campestre Monteverde, que de forma voluntaria responderán, y a los cuales se les guardará estricta confidencialidad; la técnica de recolección será un cuestionario físico-virtual.

Se aplica este instrumento porque ofrece herramientas que se ajustan cabalmente a la muestra que se utiliza para el desarrollo de esta tesis.

Existen además del método istas 21 CoPsoQ, otros métodos aprobados cuya finalidad es también ofrecer mecanismos para evaluar factores de riesgos, sobre los cuales se dará una breve reseña de algunos de ellos.

- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral: Eficaz herramienta cuando se trata de muestras no superiores a 25 individuos, lo que la hace muy adecuada para su uso en empresas pequeñas. Se basa en un cuestionario con características de uso común que utiliza mediciones sobre participación, formación, gestión del tiempo y cohesión de grupo. La puntuación obtenida define la situación del grupo de trabajadores medido. El origen de este método proviene de la teoría clásica de los test. (Guàrdia Olmos, 2008)

- Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I: Método destinado primordialmente a la medición de empresas bajo las normas establecidas para la prevención de riesgos laborales. El procedimiento utilizado se ajusta a las características de cada empresa y las califica bajo un modelo propio llamado RED, que es un sondeo sistemático y científico ajustado a la legislación actual en donde se use. Es multifactorial y de naturaleza situacional. (Guàrdia Olmos, 2008)

- INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre: Modelo multifactorial enfocado para el uso de entidades de diferentes áreas de la economía, a quienes provee con una herramienta que se ajusta a las necesidades a través de estrategias específicas. Mide comunicación, liderazgo, carga mental, turno y satisfacción social. (Guàrdia Olmos, 2008).

5.3 Marco legal

Es importante hacer un acercamiento a la normatividad legal aplicable de seguridad y salud en el trabajo, ya que esto permite la adquisición y reconocimiento de cuáles son las disposiciones y requerimientos que se deben cumplir obligatoriamente por parte de las empresas y personas en Colombia, adicional a esto el panorama para la elaboración de futuros estudios se amplía para así proporcionar nuevos conocimientos e información relevante sobre las condiciones de salud en los entornos organizacionales o laborales y así poder contribuir con el desarrollo, permitiendo ampliar la perspectiva para la realización de diferentes estudios sobre cuáles son las afectaciones y condiciones que tienen los colaboradores en su entorno y así favorecer con la mejora de los SG-SST, dentro de la normatividad legal vigente se encuentra:

Normatividad Nacional:

- Constitución Política de Colombia de 1991, donde se determinan los derechos que no pueden ser vulnerables en las personas, como lo son el derecho a un trabajo digno y justo y el derecho a la seguridad social (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).
- Código Sustantivo del Trabajo, donde se define el trabajo como *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”* (Ministerio de Trabajo, 2011).
- Decreto Ley 2277 de 1979, del Ministerio de Educación Nacional, donde se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión y labor docente.
- Ley 100 de 1993, Congreso de la República de Colombia donde se estipulan y conforman los sistemas de seguridad social.

- Ley 1010 de 2006, Secretaria del Senado, donde se establece el acoso laboral y sus especificaciones en los ámbitos laborales.
- Ley 1562 de 2012, Ministerio de Salud y Protección Social, donde se establece la obligatoriedad de la incorporación al sistema de riesgos laborales, y sus respectivos aportes.
- Ley 1616 de 2013, Ministerio de Salud y Protección Social, donde se garantiza el pleno derecho a la salud mental de las personas, priorizando los niños, niñas y adolescentes y donde se garantice la calidad de vida y la atención en salud referente a la salud mental.
- Decreto 614 de 1984, donde se instauran las bases para la distribución y dirección de la Salud Ocupacional en el país.
- Decreto 1295 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1792 de 1994, se normaliza la afiliación y las importes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1477 de 2014, Ministerio del Trabajo, donde se establece la tabla de enfermedades laborales y su determinación.
- Decreto 1507 de 2014, Ministerio de Salud y Protección Social, donde se determinan los grados de incapacidad si es permanente o parcial, invalidez y la tabla de valuación de incapacidades.
- Decreto 1072 de 2015, Ministerio del Trabajo, donde se recopila la normatividad referente al sector trabajo.
- Decreto 1655 de 2015, Ministerio de educación, el cual añade la obligatoriedad de *reglamentar* el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el

Trabajo para los docentes que son partícipes del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 2400 de 1979, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se instituye el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial para cada establecimiento de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se regula la organización, funcionamiento y como deben ser estructurados los programas encaminados a la salud ocupacional, así mismo la conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 2346 de 2007, Ministerio de la Protección Social, donde se reglamenta las evaluaciones médicas ocupacionales y la debida administración de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, aquí se establecen cuáles son las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así mismo el origen de las enfermedades asociadas al estrés ocupacional.
- Resolución 1111 de 2017, Ministerio de trabajo, aquí se definen estándares mínimos en lo referente al SG-SST de las organizaciones.
- Resolución 0312 de 2019: Ministerio de trabajo, La cual deroga la resolución 1111, e impone nuevos estándares mínimos de aplicación a las organizaciones y amplia plazos para la gestión.
- Ley 1010 de 2011: Congreso de Colombia, la cual tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se

ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

- Ley 1616 de 2013, Congreso de Colombia, el cual se enfoca en esta ley en la calidad de vida y los principios primarios en salud mental.

Normatividad Internacional:

- NTP 604 de 2001: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se centra básicamente en identificar los efectos de la salud mental derivado a la exposición de los diferentes riesgos psicosociales.
- NPT 703 de 2001: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se centra en los fundamentos de El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, como lo son la teoría del estrés, identificar factores de riesgo y la combinación de diversas técnicas.
- NPT 856 de 2010: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se basa en que es más conveniente referente a un instrumento de aplicación que permita el desarrollo en las organizaciones para que en todas las direcciones jerárquicas puedan enfrentarse mejor y de manera transparente a los riesgos psicosociales.
- ISO 45001 de 2018, donde se establece la conveniencia de aplicación de un modelo de desarrollo competencial en las organizaciones para que mandos y trabajadores puedan enfrentarse mejor y de manera transparente a los riesgos psicosociales.
- Plan de acción sobre salud mental 2013-2020 por el cual es preponderante mantener u mejorar el bienestar mental, disminuir la presencia enfermedades laborales de origen mental.

Marco metodológico

Esta investigación es de tipo transversal, debido a que la recolección de la información y su respectivo análisis para identificar los factores de riesgo psicosociales en la población sujeta de estudio se realizará en el transcurso de un año, teniendo un alcance descriptivo ya que por medio de la aplicación del instrumento y el análisis de la información obtenida se logrará la interpretación estadística.

Así mismo corresponde a un enfoque mixto puesto que consideramos información cuantitativa y cualitativa referente al factor de riesgo psicosocial de los docentes de la jornada tarde del colegio distrital Monte Verde. La aplicación de ambos métodos implica la recolección de información por medio de encuestas sin medición numérica donde se reconocerá la población, y sus características sociodemográficas y el uso de un enfoque cuantitativo por medio de análisis estadístico proveniente de los datos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta y el respectivo instrumento que nos permite una medición y análisis de estadística.

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO FINAL											
		MES									
Fases	Actividad	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	ENE	FEB	MAR	
DIAGNOSTICO	1.1. Revisar manual de funciones y procedimientos			E							
	1.2. Realizar encuesta de autoreporte de salud			E							
	1.3. Revisar estadísticas de ATEL, ausentismos,			E							
	1.4. Aplicación instrumento para la medición del riesgo psicosocial				E						
INVESTIGACION	2.1. Investigar Información nacional (tesis)					E					
	2.2. Investigar Información internacional aplicable.					E					
	2.3. Investigar normatividad vigente						E				
ANALISIS DE RESULTADOS	3.1. Realizar analisis de los descriptivos de cargo y procedimientos, para verificar si estos son acordes a las funciones desempeñadas.								E		
	3.2. Realizar analisis de la informacion obtenida de las encuestas sociodemografica y asi obtener los porcentajes de participación por genero.								E		
	3.3 Realizar analisis de la información obtenida realizando comparativos que arrojen porcentaje del riesgo psicosocial.								E		
REALIZAR PROPIUESTA	4.3 Entrega de informe asociado a lazos datos obtenidos de la aplicación del instrumento Copsoq									P	

Figura 4 Diagrama de Gantt.
Fuente construcción de los autores

6.1.1 Fase I diagnóstico

Se realiza una revisión del manual de funciones, el autoreporte de salud, las estadísticas de ATEL y se aplica el instrumento adaptado de CoPsoQ; en los resultados de esta investigación se desarrollará el contenido de las fases y lo encontrado en esta.

6.1.2 Fase II investigación

Mediante el reconocimiento de la información teórica encontrada en investigaciones y tesis, internacionales y nacionales de número 15 en total se reconocerá el riesgo psicosocial que se presenta en los educadores y su relación con el proyecto actual, así como investigará la normativa vigente y se relacionará en el mismo.

6.1.3 Fase III análisis de resultados

Por medio de tabulaciones del auto reporte de salud y del instrumento aplicado se obtendrá los resultados de la presencia o no de los riesgos psicosociales en los docentes que colaboraron voluntariamente para este estudio, cuyos resultados se verán reflejados y que derivará en recomendaciones.

6.1.4 Fase IV propuesta

De acuerdo a los resultados y análisis de la información arrojada por la aplicación del instrumento a los docentes del colegio distrital Monte Verde de la jornada de la tarde, se procede con el respectivo análisis cuantitativo de los datos obtenidos, realizando análisis porcentuales de los mismos, donde se logra evidenciar porcentaje de participación de las personas por género, estado civil, entre otras características propias de la persona que sirven como referente y punto de partida para la investigación.

De acuerdo al nivel de riesgo que se evidencia de manera general en la institución educativa se realizan recomendaciones encaminadas a prevenir y/o disminuir factores de

riesgo que sean precipitantes para que se manifieste el riesgo psicosocial en las personas y este afecte sus actividades cotidianas, no solo en aspectos organizaciones, laborales, sino incluso personales y familiares, logrando impactar significativamente sus contextos internos y externos donde las investigadores proceden con la sugerencia de que se creen programas de promoción y prevención de patologías psicológicas que pueden tener repercusiones negativas en todas las áreas de ajuste del individuo y que a futuro impidan ejecución de sus labores cotidiana, donde se fomente la cultura del autocuidado, auto concepto, y así mismo que notifiquen a sus superiores o en su defecto persona encargada situaciones que generan riesgo para la promoción y prevención de los riesgos.

6.2 Fuentes de información

6.2.1 Fuentes primarias

Dentro de la propuesta para la identificación de los riesgos psicosociales en los docentes del colegio Monte Verde, se contempla la aplicación del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo adaptado del Método CoPsoQ, por el cual se logran identificar la exposición a los factores de riesgo y así mismo proponer acciones de mejora, así mismo la revisan de perfiles de cargo, para determinar labores e identificar cargas asociadas con su labor. Así mismo se solicitó a los participantes de la investigación el diligenciamiento de un auto reporte de salud para conocer un poco más acerca de sus condiciones actuales y datos sociodemográficos.

6.2.2 Fuentes secundarias

Se realiza una revisión de la literatura en materia de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, la investigación de tesis, libros y demás documentación que aporte con la investigación y sirva como referente teórico para el desarrollo de la misma.

6.2.3 Población

La población participe de la investigación son docentes del colegio Monte Verde de la jornada de la tarde, los cuales están aproximadamente entre 6 y 8 horas diarias en la institución.

Tiempo: Las aplicaciones de las encuestas se llevarán a cabo en el horario laboral en un intervalo de tiempo establecido por la rectora de la institución, sin perjudicar las labores diarias.

Espacio: Espacios grupales establecidos por la rectora de la institución.

Cantidad: Se realizó a 24 docentes de la institución educativa, aproximadamente a 13 hombres y 11 mujeres pertenecientes a la institución educativa.

6.2.4 Muestra

La encuesta fue aplicada a 24 personas de la institución educativa Monte Verde de la jornada de la tarde, que hacen parte del 96% del personal de dicha jornada, cabe resaltar que la investigación se inclinó única y exclusivamente para los docentes de la jornada de la tarde.

Resultados

Se realiza análisis de la información, mediante la implementación del auto reporte de salud y la aplicación del instrumento CoPsoQ a 24 docentes de bachillerato de la jornada de la tarde del colegio distrital campestre Monte Verde, quienes de manera voluntaria participaron en la investigación, donde se realizó el levantamiento de la información por etapas tal cual como se describe a continuación:

7.1 Diagnóstico

Para llevar a cabo esta investigación fue necesario hacer una revisión y lectura de los manuales de funciones, realizar auto reportes a la población, revisar las respectivas estadísticas de ATEL y la aplicación del instrumento adaptado de CoPsoQ, en todos los docentes de la jornada de la tarde del colegio Monte Verde de la jornada tarde, quienes voluntariamente desearon participar, a continuación, se describen las respectivas etapas:

- **Manual de funciones y procedimientos**

El manual de funciones se socializa y se lleva a cabo mediante la resolución 9317 de 2016 *“Por lo cual se adopta e incorpora el Manual de Funciones Requisitos y Competencias para los cargos directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente y se dictan otras disposiciones”* (Mineducación, 2016), este manual se le entrega a cada docente y directivo docente en el momento de firmar su contrato.

- **Auto reporte de salud**

En el segundo semestre del 2018 cuando se empezó con este proyecto, el colegio no contaba con el SG-SST implementado, además de no poder tener acceso a la información del diagnóstico de salud siendo una de las limitaciones que se tuvo para la investigación, se

procede a realizar el auto reporte de salud con el fin de tener un acercamiento diagnóstico a la población docente aquí establecida.

- **Estadísticas ATEL y ausentismos**

Dentro de las limitaciones que se evidenciaron en este proyecto se encuentra el no tener acceso a dicha información por lo cual no se pudo obtener resultados sobre el ausentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por lo mismo es que se realiza el auto reporte de salud.

- **Aplicación del instrumento para la medición de los riesgos psicosociales**

Se escoge hacer una adaptación del instrumento CoPsoQ, donde se evalúa el riesgo psicosocial, organización del trabajo, condiciones de estrés y salud, y se actúa en conformidad con la legislación colombiana actual.

- **Historia del colegio y su contexto externo e interno.**

El colegio distrital campestre Monteverde, fue fundado en el año 1997, proyectado y orientado al carácter técnico para atender a la población juvenil de la localidad. El colegio cambia su enfoque técnico en los procesos de formación, y así se decide permanecer con una formación académica solamente. (Alcaldía Mayor de Bogotá).

El colegio actualmente se encuentra ubicado en la carrera 5c este # 98^a 55, en la localidad chapinero, en el barrio San Luis Altos del Cabo, cuenta con dos sedes educativas, una de ellas nombrada Plan Padrinos San Luis y la segunda Julio Antonio Gaitán, las sedes cuentan con dos jornadas escolares, donde en cada jornada se encuentra con la participación de una rectora, 20 docentes, 2 coordinadores y adicional a esto aproximadamente 4 educadores quienes cumplen horario de jornada completa para el apoyo de diferentes procesos académicos.

La institución posee himno y escudo que reza “*calidad de vida a través de la gestión ambiental, nuestro compromiso es ambiental, académico y social*” (Consejo Académico, 2015) es su eslogan.

Se observa en la arquitectura una edificación de dos plantas, con espacio deportivo en el centro de la primera planta, su fachada es en ladrillo, con ventanales amplios en metal hierro, pintadas de color verde en vidriería completa y puertas en hierro, pintadas del mismo color, cuenta con aproximadamente 20 salones solo la sede de bachillerato.

En la estética predomina el color ladrillo, el verde, y rodeando la institución tiene un muro pintado en blanco, verde, y con murales hechos por sus alumnos, con dos puertas amplias de entrada; en cuanto a la decoración hay afiches en los pasillos y dentro de los salones alusivos a la educación también se ven mandalas, letras de abecedario, frases de motivación hechos por los mismos alumnos.

En cuanto a la limpieza se evidencian canecas para depositar residuos en los salones y pasillos los cuales se mantienen limpios.

Los estudiantes se identifican con uniforme, buzo vino tinto, pantalón azul, para las mujeres jardinera y buzo vino tinto y para el deporte sudadera azul con gris.

Son 25 en total los docentes que laboran en el colegio en la jornada de la tarde para los niveles de básica secundaria y media académica, 21 son profesores de aula regular y 4 educadores destinados a el programa volver a la escuela.

Los contratos de dichos docentes algunos son estables a término indefinido los cuales son nombrados de planta y los contratos de docentes provisionales a término fijo a un año o nombrados por proyectos como es el programa volver a la escuela, cuando el proyecto se termina los docentes quedan sin trabajo, lo que representa esta pérdida como un factor de estrés para los docentes.

El programa volver a la escuela fue implementado por la Alcaldía de Bogotá, porque los estudiantes desertaban por muchos motivos de los colegios del distrito, la violencia es uno de estos y el miedo de los estudiantes para asistir, por ser desplazados, por maltrato intrafamiliar que causa que el menor se retrase en sus niveles de estudio, así como cuando terminan su bachillerato les es difícil poder estudiar una carrera sea por medios económicos o por los cupos en las universidades públicas. (Avella Bermúdez, 2017)

En volver a la escuela se realizan dos grados en un solo año y en el colegio distrital campestre Monte Verde se observa en una misma aula estudiantes de diferentes grados, guiados por uno o dos docentes, y esta oportunidad hace que ellos quieran avanzar y terminar su bachillerato.

Por otra parte, el colegio cuenta con una medición de las tasas de eficiencia interna donde se computan aprobaciones, reprobaciones y las deserciones por parte de los estudiantes, donde se mide cual es la capacidad del sistema educativo para garantizar la permanencia y promociones estudiantiles.

El colegio se encuentra situado en el páramo de las Moyas o páramo de San Luis de donde se deriva el nombre del barrio que pertenece a la UPZ de San Isidro Patios, cuyas asentamientos son ilegales y que están afectando una reserva de los cerros orientales pero que cuando se empezó a construir este barrio por invasión de predios en la década de los 80's no había tal área protegida, lo que incide en la misma población debido a riesgos naturales como inundaciones, incendios forestales y deslizamientos. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011)

Al ser un barrio ilegal, el acceso de los servicios públicos es deficiente por su misma situación, el acceso al agua lo realizan actualmente por medio de un acueducto artesanal que la comunidad creó, levantó y fabricó por motivación de las mismas necesidades de los habitantes, donde el agua es tomada del páramo de las Moyas; este acueducto hace parte de lo

que es llamado Acualcos (Asociación de servicios públicos comunitarios San isidro I y II, sector San Luis y la Sureña E.S.P)

La ubicación de la institución educativa está en el estrato socioeconómico 2, este barrio no cuenta con empresas donde las personas que residen puedan laborar adecuadamente y hace que se deban desplazar a otras localidades; dentro de la misma ubicación podemos encontrar tiendas de barrio, estanquillos pequeños, los pobladores trabajan en su mayoría en construcción, en servicios domésticos y otras formas de economía familiar, también se encuentra el trabajo infantil lo que aqueja a los menores comprometiendo su correcto avance social y cognitivo. (Integracionsocial.gov.co, 2009)

En este sector se localizan personas en situación de desplazamiento lo que hace que la vulnerabilidad aumente y se presente inadaptación social, educativa y con altos niveles de pobreza debido a los salarios bajos que obtienen por su labor y la falta de educación.

Existen en el sector focos problemáticos como la inseguridad, la venta, obtención y utilización de sustancias psicoactivas, conformación de grupos urbanos como pandillas, las escasas posibilidades de la obtención de empleo y de condiciones educativas adecuadas que lleven a los jóvenes a obtener logros de formación que los puedan proyectar hacia un mejor futuro, hacen que se genere violencia y que directa e indirectamente afecte el contexto laboral del docente.

Esta situación de violencia influye en los jóvenes principalmente que viven en núcleos familiares disfuncionales y cuyo histórico hace que las consecuencias de la misma deriven en actos punibles y que son sancionados con penas que se deben pagar en centros de reclusión para menores de edad, eso sin decir que los adultos y familiares también participan de conductas poco decorosas y que los lleva a privarse de la libertad.

Este contexto externo del colegio está estrechamente ligado con él, porque en su programa educativo encontramos el aula volver a la escuela que da la oportunidad a todos los

jóvenes que han desertado o que han sido expulsados por su inadecuado comportamiento en las instituciones educativas donde se encontraban cursando sus niveles académicos; esta posibilidad de volver a enseñar a los jóvenes en cuestión, hace que los docentes se encuentren ante un reto psicosocial grande con el poder de adaptarse a situaciones de difícil manejo por todas las causas antes mencionadas y que puede repercutir en el estado de salud de dichos educadores.

Todo lo anterior se cita porque si se encuentra una adecuada gestión social integral, (Mineducación, 2015) la calidad de vida mejora, *“La definición de calidad de vida en términos generales se concibe como el bienestar, felicidad y situación de las personas; condiciones vinculadas con la capacidad de actuar, de funcionar o sencillamente con la sensación positiva de la vida, la calidad de vida es subjetiva y está influenciada por las condiciones y las oportunidades que la sociedad y el Estado ofrecen para que cada uno pueda desarrollar su proyecto vital”*, (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011) siendo parte de ella el apropiado desarrollo físico y mental de sus pobladores, niños, jóvenes, aquellos que hacen parte de la comunidad educativa, por esto un correcto estado de salud mental del docente influye positivamente en el proceso educativo de los mismos.

7.2 Investigación

Por medio de una revisión teórica, dónde se incluyen normativas nacionales e internacionales acerca de los riesgos psicosociales y la influencia en los colaboradores en todos los sectores económicos, y como este tipo de riesgos afectan la salud de los trabajadores, a continuación, se relaciona la normatividad buscada y relacionada en la investigación.

- **Investigación de tesis, trabajos de grado nacionales e internacionales.**

Se investigó 10 tesis nacionales y 5 internacionales las cuales están enfocadas en los riesgos psicosociales de los docentes, en algunas son de docentes de primaria o bachillerato de colegios públicos y también privados y en otras hacen investigación en los docentes universitarios, todas ellas hablan del síndrome de burnout, de sus contextos intra laborales y extra laborales; también se encontró una tesis cuyo tema es el estado del arte.

- **Normatividad vigente**

Se relacionaron 20 normas, resoluciones, leyes establecidas dentro de lo que rige en Colombia en materia del riesgo psicosocial y sus diversas implicaciones, como son enfermedades laborales y todo en materia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7.3 Análisis de los resultados

Se procede con la tabulación de los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados, el auto reporte y del instrumento que permita identificar si existe o no vulnerabilidad con relación a los riesgos psicosociales de los docentes del colegio distrital Monte Verde, donde se identifican los apartados con más vulnerabilidad en la población y así proceder con las recomendaciones.

7.3.1 Descriptivos del cargo y procedimientos.

Los participantes tienen el cargo de docentes de aula regular que se encargan de educar a los estudiantes de básica secundaria y de media académica, el aula volver a la escuela los docentes se encargan de la educación de jóvenes que realizan varios niveles en un año y que comparten un mismo salón para dos docentes; también se encargan de velar por la integridad de los estudiantes a cargo, así como también realizan acompañamiento a los estudiantes dentro del plantel educativo en de la jornada laboral.

7.3.2 Análisis de la información de la encuesta sociodemográfica.

Se efectúa a través de un formato de auto reporte de salud, el cual se determina realizar al no encontrar dentro de la institución educativa diagnóstico de salud, porque hasta los primeros meses del año 2019 por nombramiento de la nueva rectora es que se inicia con el SG-SST por parte de esta.

Este formato, permitió tener un amplio conocimiento acerca de las personas participantes de la investigación, datos como perfil sociodemográfico, si hay o no conocimiento de que para que sirve la ARL a la que se encuentran afiliados y tener un mayor vagaje acerca de la población, tal como se describe a continuación:

				Versión 01			
Colegio Distrital Campestre Monteverde							
Autoreporte de las condiciones salud							
Datos del Docente							
Apellidos		Nombres		No. De Identificación		Estado Civil	
						Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/>	
SEXO	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	EDAD (años)		Soltero <input type="checkbox"/>	viudo <input type="checkbox"/>	U. Libre <input type="checkbox"/>	Separado <input type="checkbox"/>
EPS		AFP		ARL			
Docente	Aula Regular <input type="checkbox"/>		Volver a la escuela <input type="checkbox"/>		Marcar con una X		
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o esta en tratamiento médico? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
Describa que síntoma(s) percibe: físico(s) <input type="checkbox"/> emocional(es) <input type="checkbox"/>							
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Considera que tiene alguna relación éste síntoma con sus actividades fuera del trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Durante el último año ha sido incapacitado? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Usted practica algún deporte o un hobby? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Sabe para que sirve la ARL y cuando utilizarla? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Ha presentado enfermedades laborales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
¿Ha presentado accidentes laborales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
Recomendaciones para mejorar las condiciones de salud							
Firma del trabajador				Firma Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo			
C.C				C.C			
Realizado por		Revisado por		Aprobado por			
Lorena Galán y Lynn Ma. Sanchez Puerta							
Estudiantes Especialización SG-SST							
Fecha		Fecha		Fecha			

Figura 5 Auto reporte

Fuente construcción de los autores

- Sobre el abordaje de ARLs a los riesgos Psicosociales.

Vale la pena resaltar que existe una opinión general y tácita sobre la enfermedad mental la cual se cree que está ligada con la locura lo que es incorrecto y por lo cual las personas afectadas no consultan y se guardan su padecimiento para evitar ser juzgadas y señaladas lo que puede incrementar la enfermedad sin un adecuado diagnóstico y oportuno tratamiento; es pertinente resaltar la inminencia que enfermedades ligadas a los riesgos mencionados y que afectan al sector de los docentes y más aún, que irremediamente se deba convivir con ellos debido a que siempre estarán presentes y que por consiguiente deben ser susceptibles de ser prevenidos, diagnosticados profesionalmente y manejados de igual forma.

En síntesis, los riesgos psicosociales por su naturaleza definida, deben ser considerados en abordaje médico con consecuencias muy negativos si no son tratados o tenidos en cuenta de la manera más apropiada posible, camino este al que indefectiblemente se llega por medio de una participación conjunta de todos los involucrados que han sido mencionados previamente aquí.

Las instituciones y/o empresas prestadoras de salud así como las aseguradoras de riesgos laborales representan un papel importante realizando intervención en prevención y promoción de los riesgos psicosociales y las afecciones mentales que se pueden presentar en los docentes, evitando negar su oportuna atención y servicio.

Según ARL SURA se deben realizar planes desde recursos humanos donde hayan los procesos adecuados para los trabajadores que entran en la organización con el fin que su inducción a su labor, las formaciones propias, espacios de pausas sean las adecuadas para disminuir en lo posible la aparición de los riesgos psicosociales, (Guerrero, 2008).

Esta aseguradora de riesgos laborales habla en sus artículos publicados de las emociones que maneja el individuo laboralmente y las que lleva desde su entorno familiar, entendiendo que en un muy buen ambiente de trabajo hace que sea mejor el manejo de las mismas y por ende mejores resultados reduciendo la aparición de factores de riesgo señalados.

Es bien sabido que si el empleado se siente satisfecho con su trabajo y la labor desempeñada, superior será lo que derivará de la misma, haciendo que haya lugar a mejores relaciones entre las partes interesadas, sea proveedor-producto o como es este caso de investigación directivas-docente-educando.

Para buscar estos resultados en el desempeño de calidad de los empleados y que todos se sientan compensados positivamente se debe recurrir a la manejo de herramientas y estrategias que le permitan al trabajador conocer sus emociones y saber cómo canalizarlas y demostrarlas de forma apropiada, así como entender y reconocer las emociones en los demás y con las personas que debe interactuar. (Torres , 2016)

Colpatria ARL, tiene como objetivo “la prevención, la intervención y el monitoreo de los FRPs, respondiendo a las realidades de la empresa”, ésta aseguradora le apunta a mejorar las habilidades de cada trabajador y mejorar el clima de la organización. Esta aseguradora maneja la promoción como pilar que debe permanecer en la seguridad y salud en el trabajo, preocupándose en todo momento por el bienestar del trabajador dándole valor tanto a su vida interna laboral como a su medio externo de vida con sus relaciones, formas de vivir, de desplazarse, en general las condiciones de vida. (Velàscó, 2012).

Colmena S.A posee como un componente de éxito en la organización el valor de optimizar la calidad de vida en las empresas para los trabajadores, donde se deben reducir los efectos negativos en cuanto a la presencia de los factores de riesgo psicosocial y favorecer la permanencia de elementos positivos en el ambiente laboral.

Dentro de la información recolectada en el autoreporte se evidenció tal como se describe en la imagen que en su mayoría son los hombres los que trabajan para el colegio Monte Verde en la jornada de la tarde, prestando servicios como docentes escolares, donde éstos tiene n un 62% de participación y las mujeres un 38%.

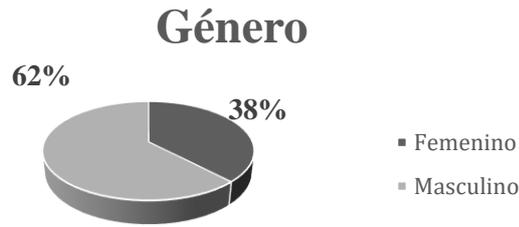


Figura 6 Género
Fuente construcción de los autores

Así mismo, tal como se muestra a continuación, que la población participe de la investigación en su mayoría están casado con un porcentaje de participación del 33%, seguidos por personal en unión libre con un porcentaje del 29%, seguidos de personal soltero con un porcentaje de participación del 25% y por ultimo las personas en condición de divorcio en su minoría con un 13%.

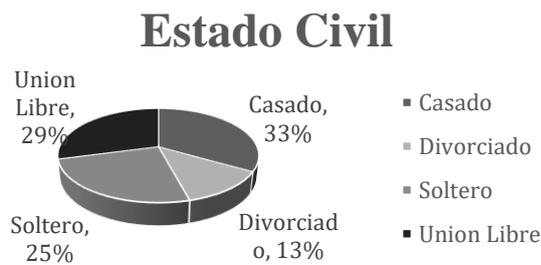


Figura 7 Estado civil
Fuente construcción de los autores

La población actualmente reporta en su mayoría no estar en tratamientos médicos o en su defecto sentirse enfermos, con una prevalencia del 54%, por el contrario, el 46% de la población entrevistada refiere sentirse enfermo o padecer actualmente alguna enfermedad.

Tratamientos médicos

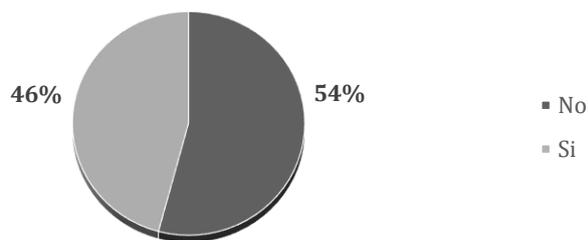


Figura 8 Tratamiento médicos
Fuente construcción de los autores

Dentro de los síntomas presentados por las personas participantes en la investigación, tal como se describe en la imagen se evidencia que, un 50% de la población manifiesta que los síntomas son físicos, un 13% por estados emocionales, teniendo la misma prevalencia porcentual, es decir un 13% manifiestan tener síntomas asociados a eventos físicos y emocionales, mientras que un 5% no reportan tener síntomas.

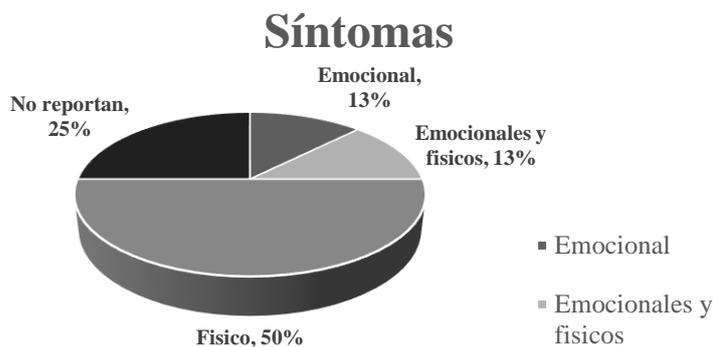


Figura 9 Síntomas
Fuente construcción de los autores

El 54% de la población encuestada refiere que sus síntomas actuales están relacionados con la ejecución de sus labores actual como docente del colegio Monte Verde, por otro

lado, el 33% refiere que no se asocia a su labor como docente y un 13% no responde si hay o no asociación de sus síntomas con la ejecución de sus laborales diarias.

Síntomas relacionados con el trabajo

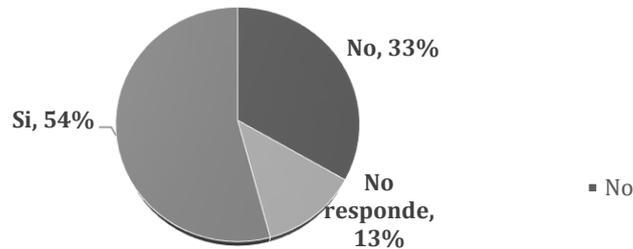


Figura 10 Síntomas relacionados con el trabajo
Fuente construcción de los autores

Cuando se procede con la indagación a los encuestados, acerca de si reconocen y a su vez identifican cuales son las principales funciones que tiene las ARL con las organizaciones, el 75% de los encuestados refiere tener conocimiento, mientras que el 25% refieren que no saben para que sirve esta entidad.

¿Para que sirve la ARL?

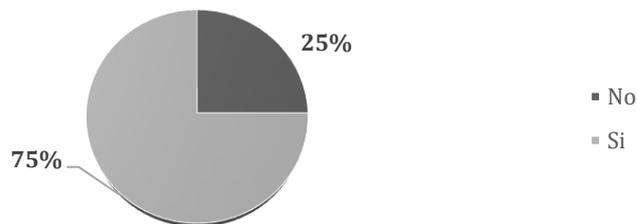


Figura 11 ARL y su funcionalidad
Fuente construcción de los autores

Por otro lado, dentro del personal encuestado hay un 21% e personas que ya fueron diagnosticadas con una enfermedad laboral, mientras que el 79% restante a la fecha no han sido diagnosticados.

Enfermedades laborales diagnosticadas

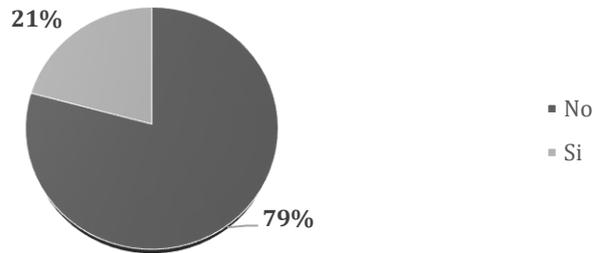


Figura 12 Enfermedades laborales
Fuente construcción de los autores

A su vez, dentro del 100% de los entrevistados a la fecha el 79% de los encuestados no han presentado accidentes laborales durante la ejecución de sus actividades, mientras que, el 21% de la población refiere haber presentado accidente laboral, se podría concluir que de los accidentes laborales se han ocasionado las enfermedades laborales, esto pues que si se revisa tiene la misma prevalencia porcentual.

Accidentes de trabajo

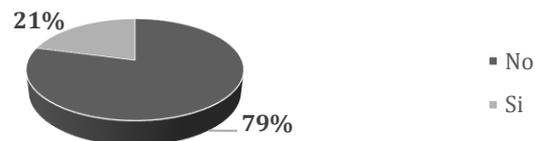


Figura 13 Accidentes laborales
Fuente construcción de los autores

7.4 Análisis de la información obtenida para riesgo psicosocial

Por medio de la recolección de la información dada por los 24 docentes de bachillerato de la jornada tarde del colegio distrital campestre Monte Verde, de manera voluntaria en el instrumento CoPsoQ se podrá evidenciar si hay o no presencia de riesgos psicosociales.

7.4.1 Diseño de la encuesta.

Se realizó la adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ, la cual evalúa el riesgo psicosocial, organización del trabajo, condiciones de estrés y salud, el cual si se aplica bajo la normatividad vigente colombiana es mayormente conocido como riesgo psicosocial.

A continuación, se detalla la ficha técnica de la encuesta:

Ficha de datos de la encuesta	
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ
RESPONSABLES	Lorena Galán – Lyna Sánchez
FECHA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	5 de marzo de 2019
MARCO MUESTRA	Docentes colegio Monte Verde jornada tarde
CIUDADES DONDE SE REALIZÓ	Bogotá D.C
TÉCNICA DE LA RECOLECCIÓN	Cuestionario estructurado físico – virtual
PARTICIPANTES DE LA ENCUESTA	Docentes medio tiempo de la jornada de la tarde.
SELECCIÓN DE LA MUESTRA	Voluntaria.

Fuente: Autores proyecto

A continuación, se especifica la estructura del Cuestionario aplicado:

Cuestionario evaluación del riesgo psicosocial adaptación CoPsoQ

Tabla 1.
Cuestionario adaptado CoPsoQ

Cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral					
Adaptación del cuestionario psicosocial Copsoq					
Colegio Campestre Monte Verde					
Fecha:					
Cargo:					
Indique con una X, la opción con la que se encuentra relacionado de acuerdo a la pregunta					
I. Implicaciones psicológicas					
Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Alguna Vez	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Tus funciones en el trabajo las puedes desarrollar con el tiempo suficiente?	0	1	2	3	4
2. ¿La toma de decisiones es difícil o de mucha responsabilidad?	4	3	2	1	0
3. ¿Sientes que te desgastas emocionalmente durante la jornada laboral?	4	3	2	1	0
4. ¿Puedes expresar tus emociones y opiniones en el trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿La carga laboral es acorde a la jornada de trabajo?	4	3	2	1	0
6. ¿Logras diferenciar las emociones laborales de las personales durante la jornada de trabajo?	4	3	2	1	0
II. Trabajo y desarrollo de habilidades					
Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Alguna Vez	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Puedes tomar la decisión de tomar un descanso cuando lo sientes necesario?	4	3	2	1	0
2. ¿La organización es importante para ti?	4	3	2	1	0
3. ¿Aprendes cosas nuevas con frecuencia?	4	3	2	1	0
4. ¿Tus opiniones son tenidas en cuenta?	4	3	2	1	0
5. ¿Te sientes a gusto con tu profesión?	4	3	2	1	0
6. Cuando tienes asuntos	4	3	2	1	0

familiares, ¿Te es fácil que te concedan el permiso?

III. Liderazgo

Pregunta	Siempre	Casi	Alguna Vez	Casi	Nunca
	Siempre			Nunca	
1. ¿Conoces tu descriptivo de cargo y las responsabilidades?	0	1	2	3	4
2. ¿Realizas actividades que no generan valor en tu labor?	4	3	2	1	0
3. ¿Se le da un manejo adecuado a la resolución de conflictos en el ámbito laboral?	0	1	2	3	4
4. ¿Tienes apoyo extra de compañeros o jefe directo para el desarrollo de ciertas actividades que demanden colaboración?	0	1	2	3	4
5. ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo es buena?	0	1	2	3	4
6. ¿Sientes que hay liderazgo en tu equipo de trabajo?	0	1	2	3	4

IV. Compensación

Pregunta	Siempre	Casi	Alguna Vez	Casi	Nunca
	Siempre			Nunca	
1. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral?	4	3	2	1	0
2. ¿Te preocupa que se generen cambios en los horarios de trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Te reconocen tus esfuerzos laborales y profesionales?	0	1	2	3	4
4. ¿Te preocupas por aspectos familiares mientras laboras?	4	3	2	1	0
5. ¿Has sentido la necesidad de estar con tu familia y en tu trabajo al mismo tiempo?	4	3	2	1	0
6. ¿Consideras que recibes la remuneración indicada de acuerdo a tu labor?	4	3	2	1	0

Fuente: Diseño modelo de adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ

7.4.2 Valoración de la encuesta.

Cada pregunta cuenta con 6 opciones de respuesta, donde se establece una puntuación de 0 – 4 puntos, y donde se evidencie mayor puntuación hay un mayor riesgo.

7.4.3 Rangos De Resultados.

Lo que arrojaran los intervalos de acuerdo con lo que las personas participes de la investigación marquen se puede resumir así:

- Bajo: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Medio: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Alto: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 2.
Rangos de resultados

Factor	Bajo	Medio	Alto
Implicaciones psicológicas	0 - 8	9 -13	14 - 24
Trabajo y desarrollo de habilidades	0 - 8	9 -13	14 - 24
Liderazgo	0 - 8	9 - 13	14 – 24
Compensación	0 - 8	9 -13	14 - 24

Fuente: Diseño modelo de adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ

7.5 Aplicación de Encuesta

Para la respectiva aplicación de los instrumentos, especialmente el método adaptado de CoPsoQ se procede con la información, socialización de la investigación y firma del consentimiento informado donde los participantes manifiestan que apoyaran la investigación de manera voluntaria y se pueden retirar cuando así lo deseen.

7.5.1 Consentimiento informado.



**UNIVERSIDAD
ECCI**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Aceptación de la actividad, intervención, o prueba.

Certifico que se me ha informado acerca de la encuesta a la que estaré dispuesto a colaborar de manera voluntaria, informado por **Jenyfer Lorena Galán García** y **Lyna Maria Sanchez Puerta**, estudiantes de la Universidad ECCI, y por lo tanto autorizo:

1. Aportar datos personales que se toman para el control de los participantes y que serán manejados de manera confidencial.
2. El estudio y análisis de los resultados obtenidos para el estudio de la efectividad del test para su respectiva medición.

Se me permitió aclarar las dudas generales respecto a la intervención en la cual estaré involucrado, informando que en cualquier momento podré retirarme de ser necesario.

Nombres y apellidos del participante	Firma del participante

Figura 14 Consentimiento informado
Fuente construcción de los autores

7.6 Resultados de la encuesta.

Tabla 3.
Resultados Implicaciones psicológica

Implicaciones psicológicas								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	Riesg o
1	2	4	2	2	2	3	15	Alto
2	0	4	4	2	0	0	10	Medi o
3	0	1	2	0	0	0	3	Bajo
4	2	3	3	2	0	0	10	Medi o

5	1	3	3	3	2	3	15	Alto
6	1	2	2	2	4	4	15	Alto
7	1	4	3	4	2	3	17	Alto
8	2	2	2	1	0	0	7	Bajo
9	1	3	2	1	1	1	9	Medio
10	0	0	0	2	0	1	3	Bajo
11	2	2	1	2	2	0	9	Medio
12	1	3	1	3	4	3	15	Alto
13	1	3	3	2	2	3	14	Alto
14	0	1	2	0	0	0	3	Bajo
15	2	3	0	2	3	2	12	Medio
16	1	4	4	3	3	3	18	Alto
17	1	3	3	2	3	3	15	Alto
18	1	2	2	1	4	0	10	Medio
19	2	3	2	2	3	3	15	Alto
20	1	3	3	3	3	3	16	Alto
21	1	3	3	2	2	3	14	Alto
22	1	2	2	2	3	3	13	Medio
23	2	2	3	3	2	4	16	Alto
24	0	2	4	0	0	1	7	Bajo

Fuente: Construcción de los autores

Dentro de las implicaciones psicológicas, tal como se evidencia a continuación en la imagen se percibe que, en su gran mayoría, un 50% de la población está en riesgo alto, mientras que el 29% en riesgo medio y el 21% restante en riesgo bajo.

Cabe resaltar que uno de los participantes dejó una de las preguntas sin resolver, tal como se aprecia en la tabla 4, impactando los resultados generales de la dimensión a evaluar.

Implicaciones psicológicas

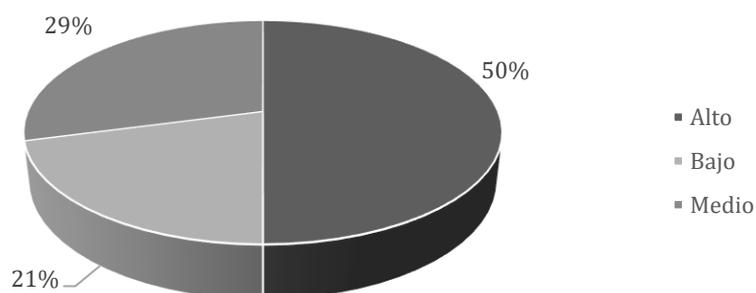


Figura 15 Implicaciones psicológicas

Fuente construcción de los autores

Tabla 4.
Resultados trabajo y desarrollo de habilidades

Trabajo y desarrollo de habilidades								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	Riesgo
1	1	4	3	2	4	3	17	Alto
2	4	4	3	3	4	3	21	Alto
3	2	4	4	3	4	4	21	Alto
4	0	4	4	2	4	4	18	Alto
5	2	3	3	2	4	2	16	Alto
6	1	3	4	2	3	2	15	Alto
7	2	4	4	3	4	3	20	Alto
8	1	4	4	2	4	4	19	Alto
9	1	4	3	2	3	3	16	Alto
10	0	4	4	3	3	1	15	Alto
11	1	4	3	2	3	3	16	Alto
12	0	3	4	3	4	3	17	Alto
13	2	3	3	2	4	3	17	Alto
14	2	4	4		4	4	18	Alto
15	2	3	2		3		10	Medio
16	2	4	4	3	3	3	19	Alto
17	1	3	3	3	3	3	16	Alto
18	0	4	4	2	4	4	18	Alto
19	1	4	3	2	4	2	16	Alto
20	0	4	4	2	4	3	17	Alto
21	3	4	4	2	4	2	19	Alto
22	2	3	3	3	4	4	19	Alto
23	2	4	3	2	4	3	18	Alto
24	4	4	2	3	4	0	17	Alto

Fuente: Construcción de los autores

Dentro de la dimensión trabajo y desarrollo de habilidades, se puede apreciar en la fig. 14, como el 96% de las personas que participaron de la investigación tiene un riesgo alto, mientras que el 4% restante un riesgo medio.

Trabajo y desarrollo de habilidades

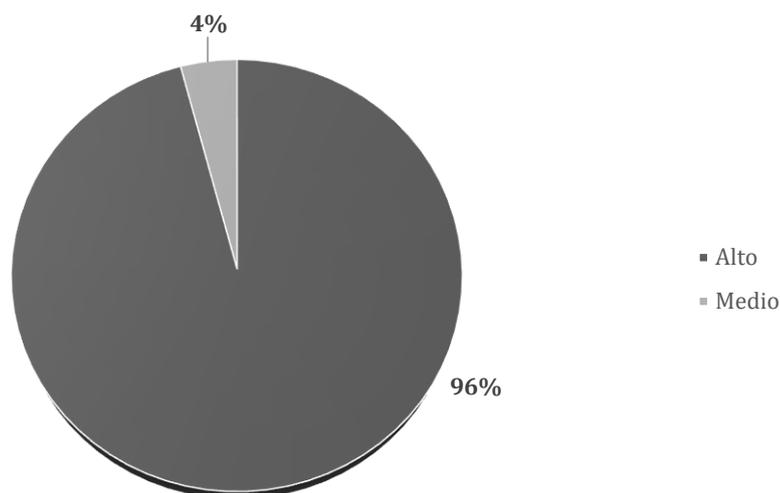


Figura 16 Trabajo y desarrollo de habilidades

Fuente construcción de los autores

Tabla 5.
Resultado liderazgo

Liderazgo								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	Riesgo
1	1	3	2	1	1	1	9	Medio
2	0	0	1	2	0	1	4	Bajo
3	0	0	1	0	0	0	1	Bajo
4	0	1	1	2	0	0	4	Bajo
5	0	3	2	3	2	3	13	Alto
6	0	2	2	2	1	2	9	Medio
7	0	2	4	4	4	4	18	Alto
8	0	4	2	2	1	2	11	Medio
9	0	1	1	1	2	1	6	Bajo
10	2	1	4	3	2	3	15	Alto
11	1	2	1	1	1	1	7	Bajo
12	0	0	3	2	1	1	7	Bajo
13	0	1	2	1	0	2	6	Bajo
14	0	0	1	0	0	0	1	Bajo
15	1		1	1	1	1	6	Bajo
16	0	1	1	1	0	1	4	Bajo
17	1	1	1	1	1	1	6	Bajo
18	0	1	1	1	0	0	3	Bajo
19	0	2	2	3	1	1	9	Medio
20	0	4	0	0	1	1	6	Bajo
21	1	3	2	2	1	1	10	Medio
22	1	2	1	1	1	1	7	Bajo
23	1	2	3	3	1	3	13	Medio

Fuente: Construcción de los autores

Dentro de la dimensión psicológica que comprende el liderazgo de la organización, se evidencia que el 63% de la población está en riesgo medio, el 25% riesgo bajo y el 13% restante en riesgo medio.

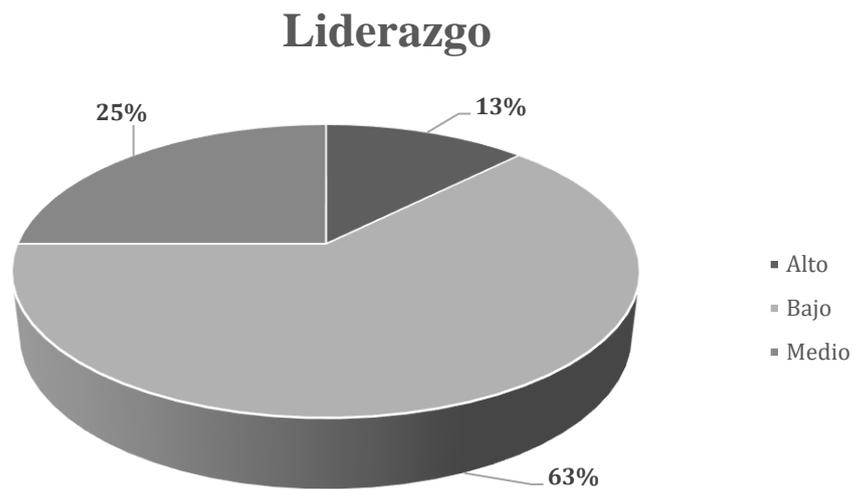


Figura 17 Liderazgo

Fuente construcción de los autores

Tabla 6.
Resultados compensación

Compensación								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	Riesgo
1	2	2	2	2	1	2	11	Medio
2	2	2	2	2	3	2	13	Medio
3	4	1	2	1	0	2	10	Medio
4	4	0	2	2	1	2	11	Medio
5	4	4	2	2	2	2	16	Alto
6	2	2	2	2	2	3	13	Alto
7	4	2	1	3	1	2	13	Alto
8	4	0	1	2	2	3	12	Medio
9	1	1	3	2	2	3	12	Medio
10	1	3	3	2	0	1	10	Medio
11	4	3	2	2	0	1	12	Medio
12	4	3	1	2	1	1	12	Medio
13	1	2	2	2	4	1	12	Medio
14	4	0	2	0	0	0	8	Bajo
15	1	1		2	1	4	9	Medio
16	1	2	1	2	2	4	12	Medio
17	4	2	2	2	1	3	14	Alto
18	2	2	3	2	2	0	11	Medio
19	2	1	3	2	1	1	10	Medio
20	4	0	1	0	0	1	6	Bajo
21	4	4	2	2	2	2	16	Alto
22	3	4	2	2	1	2	14	Alto
23	1	3	3	3	1	1	12	Medio
24	4	1	3	0	0	0	8	Bajo

Fuente: Construcción de los autores

Dentro de las compensaciones que reciben los participantes de la investigación y sus respuestas se evidencia que el 63% de la población se encuentra en riesgo medio, el 24% riesgo alto, mientras que el 13% riesgo bajo.

Compensación

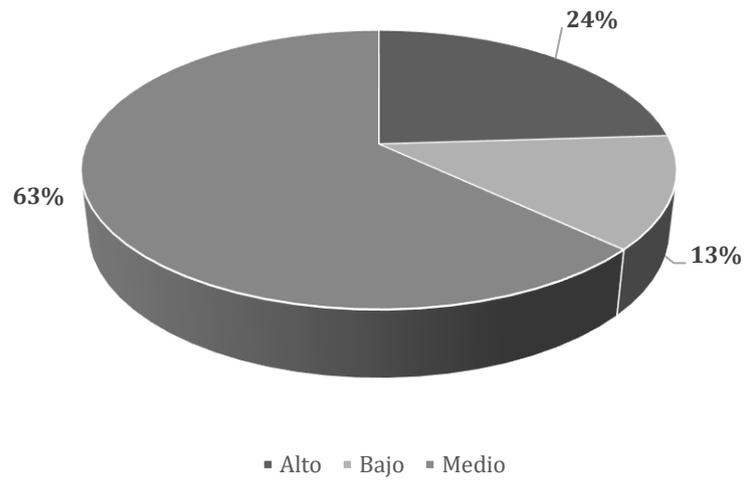


Figura 18 Compensación
Fuente construcción de los autores

Análisis financiero

A continuación, se relacionan los gastos financieros que se presentaron a lo largo de la ejecución de la investigación, especificando rubros y costos unitarios utilizados por los investigadores, adicional a esto los recursos humanos necesarios para la investigación se minimizan a la participación del personal docente del colegio distrital campestre Monte Verde.

Tabla 7.
Recursos

Presupuesto				
Ítem	Detalle	Cantidad	Valor	Valor total
1	Papelería	1	\$ 100,000	\$ 100,000
2	Transportes	1	\$ 200,000	\$ 200,000
3	Tecnología	1	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000
4	Comida	1	\$ 150,000	\$ 150,000
5	Otros	1	\$ 100,000	\$ 100,000
Total				\$ 1,550,000

Fuente: Construcción de los autores

Conclusiones

En la investigación desarrollada se evidencia que existe un alto riesgo de presentarse riesgo psicosocial en el colegio Monte Verde en la población docente de la jornada tarde, los cuales desempeñan diversas labores dentro de la institución, asociadas a los programas educativos que se manejan allí, es inminente realizar sensibilización en los altos directivos e incluso en la población docente, donde se abarque la importancia de la salud mental y cuáles son esos aspectos que se pueden ver afectados si no hay una identificación y control de estos riesgos, así mismo que la población docente por si misma logre identificar que la salud esta complementada por los aspectos fisiológicos y mentales, los cuales deben estar en perfecto equilibrio.

Por medio de la aplicación de las encuestas se logró evidenciar que los estímulos estresores están siendo derivados de la labor propia como docentes en su quehacer diario, donde el tema de las compensaciones, relaciones interpersonales y hasta el no reconocer cuales son las funciones designadas en los manuales de funciones establecidos para tal fin ocasionan estrés en sus relaciones cotidianas ocasionando baja productividad laboral e incluso insatisfacción y discomfort con su labor ejercida.

Se evidencia que efectivamente los docentes de la institución están con un alto índice de riesgo psicosocial de acuerdo a las dimensiones evaluadas en la encuesta el CoPsoQ, por ende se requiere realizar los análisis y controles de manera inmediata por medio del planteamiento de acciones preventivas y de mejora, que vayan en dirección a contribuir con la calidad de vida de los docentes, logrando que éstos sean receptivos a los cambios planteados por medio de las diferentes propuestas de intervención posibles para los riesgos psicosociales.

De la aplicación de la encuesta se puede concluir que las dimensiones con mayor vulnerabilidad es la de trabajo y desarrollo de habilidades, y las implicaciones psicológicas

donde se trabajan aspectos relacionados con su profesión, trabajo y toma de decisiones, temas relacionados con las emociones personales vs las laborales, lo que está afectando negativamente la ejecución laboral y permite que haya mayor inconformidad por parte de los docentes.

Recomendaciones

- El colegio Monte Verde debe desarrollar estrategias encaminadas a la promoción y prevención del riesgo psicosocial realizando énfasis en la importancia de la salud mental en las personas.
- Se debe realizar la implementación de una herramienta, que permita diagnosticar e identificar los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta factores intra laborales y extra laborales de las personas, fortaleciendo la seguridad y salud de los colaboradores, dicha gestión debe ser realizada por un profesional competente con licencia y conocimientos específicos en el tema.
- Las directivas docentes deberán implementar cuanto antes el sistema de seguridad y salud en el trabajo para cumplir con la norma y además garantizar la seguridad y salud en sus docentes.
- Se debe tener capacitaciones adecuadas sobre el autocuidado de la salud docente para evitar las ATEL.
- El clima organizacional debe mantenerse en adecuadas condiciones para que el colegio tenga un óptimo ambiente laboral docente.
- Las comunicaciones deben mejorarse entre las directivas y sus docentes a fin de que haya mejores relaciones laborales.
- Se debe realizar mayor socialización con respecto a las enfermedades laborales que pueden presentarse ante la identificación de los riesgos psicosociales con los colaboradores.
- Los docentes pueden implementar rutinas de ejercicio, acciones recreativas y de crecimiento personal en sus actividades de la vida diaria para mejorar y mantener su salud en óptimas condiciones.

- Mediante actividades que disminuyan el carácter rutinario en la labor del docente lograr enriquecimiento y variedad dentro de la actividad laboral diaria de los mismos.
- Realizar el programa de vigilancia epidemiológica para riesgos psicosociales, intencionado a determinar las actividades que se deben efectuar para su mitigación.
- Sentar las bases sobre el procedimiento a seguir frente a la presencia de riesgos psicosociales por medio de un manual que guíe a las personas encargadas en cómo proceder.
- Se aconseja que haya un interés mayor tanto en el ámbito laboral como en el entorno social y familiar inmediato de los docentes por parte de las directivas del colegio.
- Hacer un seguimiento a los posibles casos identificados en el riesgo aquí planteado con el fin de tener datos sobre la evolución y afrontamiento de los mismos.
- Incluir al docente según sus habilidades en los procesos de la organización, de tal manera que el colaborador se sienta perteneciente al colegio incrementando su confianza y seguridad, disminuyendo la posibilidad de aparición de los riesgos psicosociales.

Referencias

- Agudelo, A. (2014). *Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales*. Manizales .
- Alcaldía de Bogotá. (14 de Marzo de 1984). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>. Recuperado el 17 de Marzo de 2019
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2011). *Diagnóstico local con participación social, localidad 2 Chapinero*. Bogotá.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). *Secretaría de educación de Bogotá*. Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de https://www.educacionbogota.edu.co/media/k2/attachments/COLEGIO_CAMPESTRE_MONTE_VERDE_IED.pdf
- Alfaro, L., & Muñoz, Y. (2019). Determinar la Relación del Clima Organizacional como Factor Precipitante de Episodios Depresivos (F32), en Docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá D.C. Bogotá, Colombia.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
- Avella Bermúdez, E. (22 de Junio de 2017). <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/desercion-escolar-violencia-y-desinteres-en-el-futuro/>. Recuperado el 04 de marzo de 2019
- Berdejo, C. (2018). <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2735-estres-y-riesgo-cardiovascular-icomo-se-relacionan.html>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Bernal, D., Gil, B., & González, J. (2015). *Factores de riesgo psicosocial en docentes de la dependencia de investigación de la universidad ECCI durante el semestre 2015-II*. Bogotá.
- Bernal, M., González, Y., & Arteaga, M. (2016). *Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes*. Bogotá.
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48).
- Boza, G. (junio de 2014). <https://es.scribd.com/document/390309243/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193-pdf>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social.
- Castro, I., & Pineda, L. (28 de Noviembre de 2015). <https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/569/1/DIAGN%C3%93STICO%20INICIAL%20DE%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20EN%20L.pdf>. Recuperado el 03 de marzo de 2019
- Centrosnred. (18 de noviembre de 2018). *Centrosnred*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de Centrosnred: <http://www.centrosnred.com/el-papel-del-docente-en-la-actualidad/>
- Consejo Académico. (2015). *Manual de convivencia, Colegio distrital campestre Monte Verde*. Bogotá.

- Corredor, S. (2019). Análisis de factores de riesgo psicosocial en una muestra de docentes. *Análisis de factores de riesgo psicosocial en una muestra de docentes*. Bogotá, Colombia.
- Chirinos, Y., Meriño, H., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 84, 43-61.
- Del Hoyo, M. A. (2013). <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>. Recuperado el 04 de marzo de 2019
- DelRosál, P. (01 de mayo de 2017). <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/8328397/05/17/Como-actuar-si-sufre-mobbing-o-acoso-laboral.html>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Ecopetrol. (Septiembre de 2014). <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/salud/planes-de-promocion-y-prevencion/promocion-salud-y-prevencion-de-enfermedad>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Educación Bogotá. (2019). <https://www.educacionbogota.edu.co/es/servicios/docentes/plan-de-bienestar/seguridad-salud-trabajo>. Recuperado el 04 de marzo de 2019
- Europea de excelencia, E. (2016). <https://www.nueva-iso-45001.com/2016/11/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Fernández, V. (2014). *Evaluación de la salud docente. Estudio psicométrico del cuestionario de salud docente*. Barcelona.
- Forero, L. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016*. Bogotá.
- Galves, N., Gomez, O., Guzman, L., & Ortiz, L. (2015). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años*. Medellín .
- Gantiva, C., Jaimes, S., & Villa, M. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, 26, 36-50.
- García, C., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería* , XXXI(2), 30-42.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 42, 43-61.
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 173-182.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Salud Pública* , 29(2), 237-41.
- Graham, I., & OIT. (2003). *Violencia en el trabajo*. 64.
- Grossman, R. (2019). <http://www.gestionhumana.com/gh4/IdentificaEmpresa.asp?Sig=/gh4/BancoConocimie>

- nto/T/trabajo_de_ergonomia/trabajo_de_ergonomia.asp. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Grupo, D. (2018). <https://www.grupodoctoroliveros.com/unidad-de-adultos/patologias/trastorno-adaptativo>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Guana, L. (12 de Febrero de 2018). <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/blog/ser-maestro-no-es-tarea-facil>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Guàrdia Olmos, J. (Noviembre de 2008). https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/larpsico/sites/es.empleo.webiaprl.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf. Recuperado el 14 de Junio de 2019
- Guerrero, N. (2008). <https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/71-centro-de-documentacion-anterior/psicologia-del-trabajo/1240--sp-2568>. Recuperado el 25 de mayo de 2019
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32.
- ICBF. (17 de Julio de 2008). https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm. Recuperado el 17 de Marzo de 2019
- IE. (24 de 02 de 2013). <https://www.ei-ie.org/spa/detail/2119/alemania-la-docencia-la-profesi%C3%B3n-m%C3%A1s-estresante>. Recuperado el 25 de 05 de 2019
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457.
- Insst. (2000). https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Integracionsocial.gov.co. (2009). http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/1_entidad/gsi/2_chapinero_lectura_de_realidades_san_isidro.pdf. Recuperado el 02 de marzo de 2019
- Jacome, A. (2015). <http://www.revistamedicina.net/anmdecolombia.net/index.php/52-de-la-literatura/464-hans-selye-y-la-endocrinologia-social>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 11(39), 595-604.
- Lizarazo, G., Jaramillo, M., & Botero, A. (2017). Estudio de las condiciones de salud y trabajo de los docentes. Un estudio muestral en la universidad Ecci, sede Bogotá. *Estudio de las condiciones de salud y trabajo de los docentes. Un estudio muestral en la universidad Ecci, sede Bogotá*. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- López Cortès, O. A. (12 de Septiembre de 2015). <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>. Recuperado el 17 de 03 de 2019

- Macias, I., & Cedeño, M. (2017). Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal Tosagua provincia de Manabí, Ecuador 2017. *Atlante*.
- Magisterio. (26 de abril de 2018). *Magisterio*. Recuperado el 29 de octubre de 2018, de Magisterio: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>
- Mineducación. (20 de marzo de 2015). <http://mineduccion.gov.co/1621/w3-article-350371.html>. Recuperado el 04 de marzo de 2019
- Mineducación. (06 de mayo de 2016). <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-357013.html>. Recuperado el 22 de marzo de 2019
- Ministerio de Trabajo. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo*.
- Ministerio de trabajo. (2014). *Aportes para una cultura de la prevención*. Argentina.
- Minsalud. (Marzo de 2017). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/boletin-pyp-No.1-2017.pdf>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- mintrabajo. (05 de Agosto de 2014). http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Mintrabajo. (2014). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>. Recuperado el 04 de marzo de 2019
- Moreno, L. p. (2016). *Riesgo psicosocial en docentes universitarios, aportes para la actualización de un estado del arte inicial*. Bogotá.
- Moreo, H., Leguizamo, A., & Parra, A. (2016). *Riesgo psicosocial en docentes universitarios, aportes para la actualización de un estado del arte inicial*. Bogotá.
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernandez, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- NIMH. (2017). <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-de-panico-cuando-el-miedo-agobia/index.shtml#pub3>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Niño, L., Arciniegas, Y., & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
- O.M.S. (14 de 04 de 2018). https://caracol.com.co/programa/2018/04/13/sanamente/1523624770_874046.html.
- O.P.S. (10 de Octubre de 2018). https://www.paho.org/col/index.php?option=com_content&view=article&id=3051:celebracion-en-colombia-del-dia-mundial-de-la-salud-mental-presentacion-de-la-politica-nacional-de-salud-mental&Itemid=553. Recuperado el 10 de Junio de 2019
- Olsen, L., & OIT. (2003). *Violencia en el trabajo*, OIT. 37.

- OMS. (30 de Marzo de 2018). *Organización mundial de la salud*. Recuperado el 25 de noviembre de 2018, de Organización mundial de la salud: <https://www.who.int/es>
- OMS. (s.f.). <https://www.who.int/suggestions/faq/es/>.
- OrganizacionMundialdeSalud. (30 de Marzo de 2018). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Parada, C., & Castillo, M. (2017). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicolaboral en los empleados de la universidad Ecci sede Bogotá. *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicolaboral en los empleados de la universidad Ecci sede Bogotá*. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Prevencionar. (18 de 05 de 2017). <http://prevencionar.com/2017/05/18/invertir-salud-bienestar-los-trabajadores-rentable-las-empresas/>. Recuperado el 30 de junio de 2019
- Prevencionar.com.co. (28 de enero de 2018). Recuperado el 29 de octubre de 2018, de Prevencionar.com.co: <http://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/>
- Prevensystem. (21 de enero de 2018). Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de <https://www.prevensystem.com/internacional/prevensystem-noticias.php?id=263#submenuhome>
- Puig, F. (2014). <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf>.
- Riaño, M., & Álvarez, S. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia y políticas de salud*, 17, 35.
- Rodriguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: Aportes de México en un estudio Latinoamericano. *Revista electronica diálogos educativos*, 12.
- Safetya. (14 de Mayo de 2018). <https://safetya.co/funciones-encargado-del-sg-sst/>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Saltijeral, M., & Ramos, L. (Septiembre de 2015). <http://www.redalyc.org/pdf/582/58243957008.pdf>. Recuperado el 30 de Junio de 2019
- Semana. (20 de abril de 2017). El Game of Thrones de la salud docente. (21). Colombia.
- Torres, I. (marzo de 2016). <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>. Recuperado el 25 de mayo de 2019
- Unda, S., Uribe, F., Jurdo, S., Gacia, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 67-74.
- Velàsco, P. (2012). <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201212310945.pdf>. Recuperado el 25 de mayo de 2019
- villalobos, G. (2010). http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos_2010_Factores_de_riesgo_psicosocial_Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf.

Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2).

Anexos

Formato Auto reporte

		Versión 01	
Colegio Distrital Campesino Monteverde Autoreporte de las condiciones salud			
Datos del Docente			
Apellidos		Nombres	No. De Identificación
SEXO		EDAD (años)	Estado Civil
<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M		<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> U. Libre <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>
EPS		AFP	ARL
Docente		<input type="checkbox"/> Aula Regular <input type="checkbox"/> Volver a la escuela <input type="checkbox"/>	Marcar con una X
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o esta en tratamiento médico? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Describa que síntoma(s) percibe: físico(s) <input type="checkbox"/> emocional(es) <input type="checkbox"/>			
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Considera que tiene alguna relación este síntoma con sus actividades fuera del trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Durante el último año ha sido incapacitado? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Usted practica algún deporte o un hobby? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Sabe para que sirve la ARL y cuando utilizarla? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Ha presentado enfermedades laborales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿Ha presentado accidentes laborales? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Recomendaciones para mejorar las condiciones de salud			
Firma del trabajador		Firma Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	
C.C			
Realizado por	Revisado por	Aprobado por	
Lorena Galán y Lynda M.a. Sanchez Puerta			
Estudiantes Especialización SG-SST			
Fecha	Fecha	Fecha	

Auto reporte

Fuente contrucción de los autores

Formato consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Aceptación de la actividad, intervención, o prueba.

Certifico que se me ha informado acerca de la encuesta a la que estaré dispuesto a colaborar de manera voluntaria, informado por **Jenyfer Lorena Galán García** y **Lyna Maria Sanchez Puerta**, estudiantes de la Universidad ECCTI, y por lo tanto autorizo:

1. Aportar datos personales que se toman para el control de los participantes y que serán manejados de manera confidencial.
2. El estudio y análisis de los resultados obtenidos para el estudio de la efectividad del test para su respectiva medición.

Se me permitió aclarar las dudas generales respecto a la intervención en la cual estaré involucrado, informando que en cualquier momento podré retirarme de ser necesario.

Nombres y apellidos del participante	Firma del participante

Consentimiento informado
Fuente contrucción de los autores

Adaptación cuestionario psicosocial CoPsoQ

Ficha de datos de la encuesta

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ
RESPONSABLES	Lorena Galán – Lyna Sánchez
FECHA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	5 de marzo de 2019
MARCO MUESTRA	Docentes colegio Monte Verde jornada tarde
CIUDADES DONDE SE REALIZÓ	Bogotá D.C
TÉCNICA DE LA RECOLECCIÓN	Cuestionario estructurado físico – virtual
PARTICIPANTES DE LA ENCUESTA	Docentes medio tiempo de la jornada de la tarde.
SELECCIÓN DE LA MUESTRA	Voluntaria.

**Cuestionario para la identificación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral
Adaptación del cuestionario psicosocial Copsoq
Colegio Campestre Monte Verde**

Fecha:

Cargo:

Indique con una X, la opción con la que se encuentra relacionado de acuerdo a la pregunta

I. Implicaciones psicológicas

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Alguna Vez	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Tus funciones en el trabajo las puedes desarrollar con el tiempo suficiente?	0	1	2	3	4
2. ¿La toma de decisiones es difícil o de mucha responsabilidad?	4	3	2	1	0
3. ¿Sientes que te desgastas emocionalmente durante la jornada laboral?	4	3	2	1	0
4. ¿Puedes expresar tus emociones y opiniones en el trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿La carga laboral es acorde a la jornada de trabajo?	4	3	2	1	0
6. ¿Logras diferenciar las emociones laborales de las personales durante la jornada de trabajo?	4	3	2	1	0

II. Trabajo y desarrollo de habilidades

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Alguna Vez	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Puedes tomar la decisión	4	3	2	1	0

de tomar un descanso cuando lo sientes necesario?					
2. ¿La organización es importante para ti?	4	3	2	1	0
3. ¿Aprendes cosas nuevas con frecuencia?	4	3	2	1	0
4. ¿Tus opiniones son tenidas en cuenta?	4	3	2	1	0
5. ¿Te sientes a gusto con tu profesión?	4	3	2	1	0
6. Cuando tienes asuntos familiares, ¿Te es fácil que te concedan el permiso?	4	3	2	1	0

III. Liderazgo

Pregunta	Siempre	Casi	Alguna Vez	Casi	Nunca
	Siempre			Nunca	
1. ¿Conoces tu descriptivo de cargo y las responsabilidades?	0	1	2	3	4
2. ¿Realizas actividades que no generan valor en tu labor?	4	3	2	1	0
3. ¿Se le da un manejo adecuado a la resolución de conflictos en el ámbito laboral?	0	1	2	3	4
4. ¿Tienes apoyo extra de compañeros o jefe directo para el desarrollo de ciertas actividades que demanden colaboración?	0	1	2	3	4
5. ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo es buena?	0	1	2	3	4
6. ¿Sientes que hay liderazgo en tu equipo de trabajo?	0	1	2	3	4

IV. Compensación

Pregunta	Siempre	Casi	Alguna Vez	Casi	Nunca
	Siempre			Nunca	
1. ¿Te preocupa tu estabilidad laboral?	4	3	2	1	0
2. ¿Te preocupa que se generen cambios en los horarios de trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Te reconocen tus esfuerzos laborales y profesionales?	0	1	2	3	4
4. ¿Te preocupas por aspectos familiares mientras laboras?	4	3	2	1	0
5. ¿Has sentido la necesidad de estar con tu familia y en tu trabajo al mismo tiempo?	4	3	2	1	0

6. ¿Consideras que recibes la remuneración indicada de acuerdo con tu labor?

4

3

2

1

0

Fuente: Diseño modelo de adaptación del cuestionario psicosocial CoPsoQ