

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y PREVENCIÓN DE ESTRÉS
PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO SANTA ANA DE FONTIBÓN**

PRESENTADO POR:

**ALEXANDRA BLANCO VALENZUELA
LUIS ALFONSO LÓPEZ LEMUS
CLARA LILIANA PEÑA FRADE**

**Proyecto de Grado para obtener el título de Especialistas en Gerencia de la Seguridad y
Salud en el Trabajo**

**UNIVERSIDAD ECCI.
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO.
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II
BOGOTÁ
2019**

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y PREVENCIÓN DE ESTRÉS
PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO SANTA ANA DE FONTIBÓN**

**ALEXANDRA BLANCO VALENZUELA
LUIS ALFONSO LÓPEZ LEMUS
CLARA LILIANA PEÑA FRADE**

ASESORA:

ANGELA FONSECA MONTOYA

**UNIVERSIDAD ECCI.
FACULTAD DE POSGRADOS.
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ
2019**

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestras familias por habernos dado apoyo incondicional, su tiempo a lo largo del desarrollo de la Especialización; la cual aporta a nuestra formación tanto profesional y como ser humano.

Alexandra Blanco Valenzuela

Luis Alfonso López Lemus

Clara Liliana Peña Frade

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a muchas personas que se involucraron en el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, agradecemos a Dios por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, cuando sentimos querer desistir.

Agradecemos a nuestras familias quienes nos han acompañado e impulsado para continuar cumpliendo nuestros sueños, por esa confianza y por los consejos y valores enseñados.

Agradecemos a los Directivos y Docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón, por habernos abierto las puertas de su institución y permitir llevara cabo el estudio

A nuestra asesora de tesis, por habernos orientado en la elaboración de este trabajo de titulación.

Alexandra Blanco Valenzuela

Luis Alfonso López Lemus

Clara Liliana Peña Frade

Tabla de contenido

1. Introducción	1
2. Tema central de estudio	2
3. El porqué de la investigación	3
4. Resumen.....	4
5. Título de la investigación.....	6
6. Planteamiento del Problema	7
7. Objetivos de la Investigación.....	9
8. Justificación y Delimitación de la Investigación	10
9. Marcos de referencia.....	15
10. Marco metodológico	49
11. Resultados	58
12. Plan de trabajo.....	74
13. Análisis financiero	76
14. Propuesta de Solución.....	79
15. Conclusiones	83
17. Bibliografía	88
Anexo 1. Consentimiento informado	97
Anexo 3. Plan de trabajo.....	101

Lista de tablas

Tabla 1 Distribución docentes	13
Tabla 2. Variables	52
Tabla 3. Cronograma de actividades.....	75
Tabla 4. Presupuesto	76
Tabla 5. Detalle del presupuesto del personal	76
Tabla 6. Detalle del presupuesto de equipos.....	77
Tabla 7. Detalle del presupuesto de materiales.....	77
Tabla 8. Detalle del presupuesto de otros	77

Lista de figuras

Figura 1. Ubicación del colegio Santa Ana	13
Figura 2. Me cuesta conciliar el sueño.....	58
Figura 3. dolor de cabeza	59
Figura 4. Molestias gastronómicas	60
Figura 5. Problemas respiratorios	61
Figura 6. Cambios en el apetito	62
Figura 7. Dolor en cuello y espalda.	62
Figura 8. Emocionalmente agotado por mi trabajo.....	63
Figura 9. Siento fatiga por la mañana	64
Figura 10. Dificultad para concentrarse y olvido las cosas con facilidad.....	65
Figura 11. Desmotivado para realizar las labores	66
Figura 12. Sentimientos de inferioridad.....	67
Figura 13. Facilidad para comprender como se sienten los estudiantes	68
Figura 14. Trabajar todo el día con alumnos supone esfuerzo y cansancio.....	69
Figura 15. Trabajo demasiado.....	69
Figura 16. Resuelvo con facilidad los problemas que se presenta durante la jornada laboral.....	70
Figura 17. Dificultad para toma de decisiones.....	71
Figura 18. El trabajo en el aula produce estrés	72
Figura 19. Insensibilidad con las personas del entorno.	73

1. Introducción

En el colegio Santa Ana de Fontibón no cuentan con un programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para sus empleados y en especial para los docentes, quienes, por sus largas jornadas de trabajo e interacción con los alumnos, padres de familia y directivas, son propensos a desarrollar enfermedades relacionadas con el estrés. Es por eso que se diseñó el programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para esta institución y de esta manera mejorar la calidad de vida y productividad de sus empleados y profesores, la metodología utilizada es la encuesta para la evaluación de factores de riesgo del estrés y así determinar los síntomas más habituales asociados al estrés, el tipo de estudio que se adoptó fue el descriptivo correlacional en el que se recolectó información sobre los factores psicosocial y de estrés que presentan los docentes. Este diseño nos permite obtener mejores descripciones del tema que se está estudiando en una población específica. La principal limitación para el desarrollo del programa son las actividades de medición del nivel del estrés, por falta de tiempo, no todos los docentes tienen la disponibilidad porque ya tiene programadas sus actividades diarias, pero aun así se logra desarrollar la actividad y obtener los resultados.

Palabras claves: sobrecarga de trabajo, irritabilidad, sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, inseguridad sobre el futuro, estrés laboral.

2. Tema central de estudio

Los grandes cambios a los cuales se encuentra expuesta nuestra sociedad, nos llevan a que esta misma no se encuentre preparada para afrontarlos y/o asumirlos.

El Colegio Santa Ana de Fontibón requiere por su crecimiento y exigencia misma fortalecer sus procesos y proteger a su personal a la luz de la norma lo que hace fundamental implementar un programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para los docentes; debido a que situaciones del entorno sociolaboral ponen en riesgo y afectan la salud física y mental de sus docentes.

3. El porqué de la investigación

Dado que los factores de riesgo psicosocial son una serie de condiciones negativas o positivas, que impactan en el desarrollo de habilidades y competencias personales laborales, en la productividad del individuo y en la motivación para ejercer, sin sentir inseguridad en el futuro, y que se pueda contribuir en la calidad de vida y mejora tanto de su profesión como su salud en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón. Docentes que para sus directivos son muy importantes y desean poder contribuir a la prevención de los factores psicosociales laborales a través del seguimiento al programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para los docentes.

4. Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como fin identificar los factores de riesgo psicosocial y la sintomatología asociada al estrés en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón y diseñar el programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés en los profesores de la Institución.

En la institución los docentes se ven expuestos a una serie de situaciones que generan estrés, lo que se ve reflejado en las relaciones interpersonales, el manejo de emociones, tensión muscular y afectaciones de la salud.

Las directivas de la Institución, preocupados por sus docentes ven la necesidad de implementar un programa para la prevención del estrés en los profesores que hacen parte del colegio; debido a que están en alto riesgo de estrés por su responsabilidad en la formación de individuos, la presión de los directivos y padres de familia afecta significativamente.

Aunque el alcance en tiempo real es corto para el ejercicio propuesto, con el instrumento utilizado se buscó obtener la mayor y mejor información posible para la evaluación del estrés en los docentes de la institución.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la muestra se observa que en al menos una de las situaciones encuestadas los docentes han estado expuestos algún tipo de riesgo psicosocial, es

necesario la aplicación de planes de acción, apoyo y control que contribuyan para la disminución de situaciones del entorno sociolaboral que ponen en riesgo y afectan la salud física y mental de los trabajadores del Colegio Santa Ana de Fontibón.

Por tal motivo y para prevenir enfermedades por causa del estrés se plantea un plan de trabajo para riesgos psicosociales que aborda dos niveles: organizacional e individual.

5. Título de la investigación

Diseño del programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para los docentes del colegio santa Ana de Fontibón

6. Planteamiento del Problema

6.1. Descripción del Problema.

La profesión docente es una labor que genera impacto en la sociedad ya que tienen a su cargo no solo la trasmisión de conocimientos sino la interacción con los estudiantes que implica diversos elementos.

Actualmente la labor docente debe responder a una serie de exigencias que demandan tanto los entes gubernamentales, como los padres de familia, directivas de las instituciones y los mismos estudiantes. Igualmente, las condiciones salariales, la carga laboral, el clima laboral, las relaciones interpersonales son situaciones que generan estrés y en las que se ven involucrados los riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de las personas.

En el Colegio Santa Ana de Fontibón los docentes se ven expuestos a una serie de situaciones que generan estrés, lo que se ve reflejado en las relaciones interpersonales, el manejo de emociones, tensión muscular y afectaciones de la salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, la institución ha realizado algunas actividades para mitigar este riesgo, sin embargo, se ve la necesidad de implementar un programa para la prevención del estrés en los docentes que hacen parte del colegio.

6.2. Formulación del Problema.

¿Qué elementos debe contener el diseño del programa de riesgo psicosocial y manejo de estrés en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón?

7. Objetivos de la Investigación

7.1. Objetivo General.

Diseñar el programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón.

7.2. Objetivos Específicos.

- Identificar los factores de riesgo psicosocial y la sintomatología asociada al estrés en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón.
- Conocer los factores de riesgo psicosocial a través de la aplicación de la encuesta de medición de estrés de los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón.
- Diseñar estrategias de intervención, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial detectados, que permitan la prevención del estrés en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón.

8. Justificación y Delimitación de la Investigación

8.1. Justificación

Los factores de riesgo psicosociales, como su nombre lo indica, son una serie de condiciones psicosociales negativas o positivas, que impactan en el desarrollo de habilidades y competencias personales laborales, en la productividad del individuo y en la motivación para ejercer de manera adecuada los objetivos de una organización.

El Colegio Santa Ana de Fontibón es una institución privada, que imparte educación de calidad en los niveles de preescolar, primaria, bachillerato y media. Lleva 70 años al servicio de la comunidad y en este momento cuenta con 1766 estudiantes, distribuidos en las tres secciones (preescolar, primaria y bachillerato); además tiene 111 empleados de los cuales 89 son docentes. La jornada de estudio es de 7:00 a.m. a 1:30 p.m. en preescolar y de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. en primaria y bachillerato. Durante esta jornada se tienen dos descansos de media hora cada uno.

Los docentes del colegio, a través de las encuestas de satisfacción, manifiestan un alto grado de motivación por trabajar en la institución, sin embargo, se observan niveles altos de estrés, no solo por la carga académica que tiene cada uno de ellos sino también por las actividades que esto implica, la interacción de los estímulos ambientales (clima del aula, relación con los padres de familia y compañeros); aspectos que se ven reflejados en problemas de salud y laborales que afectan tanto a los estudiantes y como al mismo colegio.

Los docentes son una población con alto riesgo de estrés porque tienen a su cargo y responsabilidad la formación de individuos, proceso en el que, en la mayoría de los casos el exceso de estudiantes, la presión de los directivos y padres de familia afecta significativamente.

Adicional a las medidas de percepción, a través de los exámenes médicos y ocupacionales que se realizan a los docentes, se observa un alto riesgo de enfermedades cardiovasculares y del sistema nervioso, lo que ha aumentado no solo el índice de ausentismo y sino también las quejas de los padres de familia por el trato (“falta de paciencia”, “mal genio de los docentes”, “intolerancia”, entre otras) que tienen los docentes con sus hijos.

El estrés es una respuesta automática del organismo humano ante ciertas situaciones que le resultan amenazantes y/o desafiantes.

Permanentemente, se realizan estudios para determinar las principales causas generadoras del estrés en los docentes ya que esto no solo afecta sus relaciones interpersonales con los alumnos sino también con los padres de familia, compañeros y directivos, lo que influye negativamente en la calidad del servicio y el cumplimiento de las metas y objetivos.

En la actualidad la institución no cuenta con ningún programa de prevención de estrés, La propuesta de diseñar un programa para la prevención del estrés en los docentes del colegio Santa Ana de Fontibón, es un gran aporte no solo para los docentes sino también para la institución porque ayuda a evitar la sintomatología relacionada con el estrés, controlar la respuesta de estrés

y desarrollar competencias de afrontamiento ante el mismo; de esta manera los docentes mejorarían su calidad de vida, su rendimiento laboral y sus relaciones con las personas implicadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

A nivel institucional se disminuiría la cantidad de ausencias que se presentan por esta situación y la percepción de los padres de familia y estudiantes del quehacer del docente, lo que repercutiría en la imagen institucional y en el nivel de satisfacción que se tiene con el colegio, Mejoras en la calidad del servicio por los docentes y la institución.

8.2. Delimitación

Este programa es diseñado para el Colegio Santa Ana de Fontibón, que se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá (Colombia) en la carrera 103 B # 18 – 41 en el Barrio Fontibón.

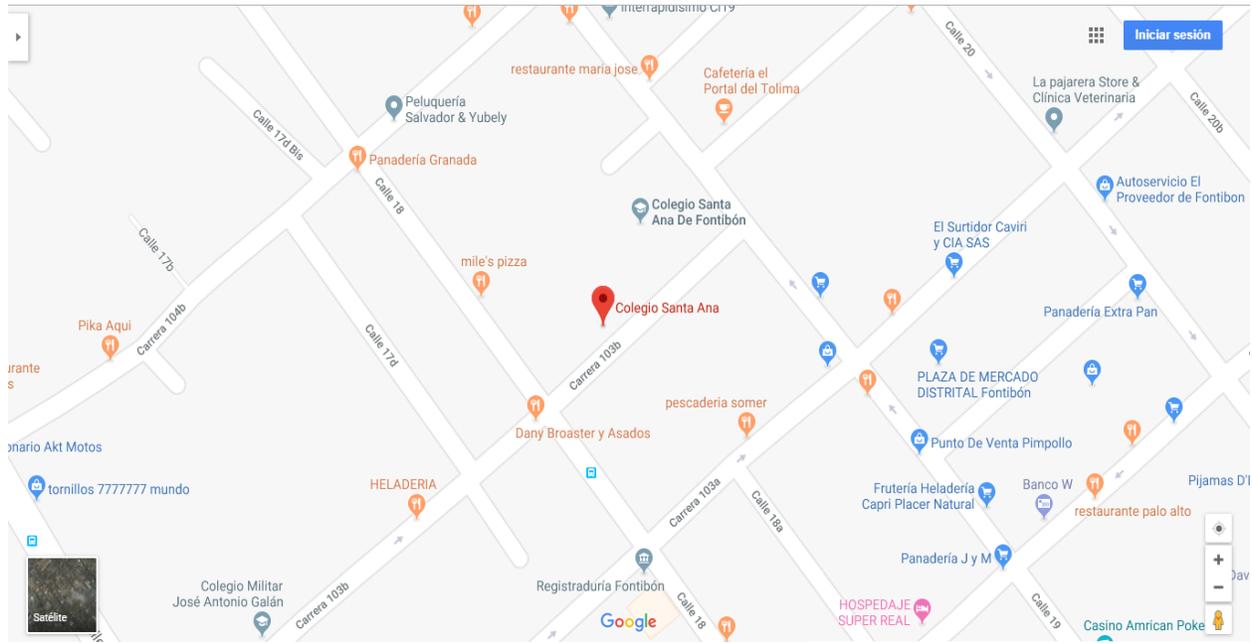


Figura 1. Ubicación del colegio Santa Ana

Fuente: Google maps.

El Colegio cuenta con 89 docentes distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1 Distribución docentes

Preescolar	17
Primaria	32
Bachillerato	40

Fuente: diseño propio

Para llevar a cabo el diseño del programa de prevención de estrés en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón, se deben realizar los siguientes pasos:

Primero se realizará un diagnóstico del nivel de estrés de los empleados y de los factores que intervienen en el mismo. Posteriormente se procede a identificar los más significativos y prioritarios que son los que se tienen como base para el diseño del programa y para seleccionar las estrategias y actividades que se incluirán en el mismo.

Se tuvo problemas en la temporalidad del proyecto, debido a que el originalmente planteado fue más, pero resulto siendo muy corto respecto al tiempo del ejercicio académico que está estipulado.

8.3. Limitaciones

Este programa tiene como limitante principal las actividades de medición del nivel del estrés, por falta de tiempo para su aplicación, ya que los horarios de los docentes son extensos y también por causas de ausentismo se tendría que prolongar esta actividad. Adicionalmente se cuenta con la limitación de los permisos por parte de la dirección para aplicar el test, esto depende del cronograma de actividades asignadas a los docentes, limitaciones en desplazamientos de las personas que aplican el test, ya que, si se desplaza hasta la institución y por parte de las directivas no les otorgan los permisos, espacio, y tiempos necesarios para su aplicación, se perderá los recursos asignados para la aplicación del test.

Dado esto se ve afectado el desarrollo del proyecto debido a los gastos en transporte en que se debe incurrir para el desplazamiento al sitio y que en ocasiones no se pudo llevar a cabo.

9. Marcos de referencia

9.1.Estado del Arte

9.1.1. Universidad

Paola Ruiz (abril de 2016), Universidad ECCI, realizó un proyecto de grado acerca de las medidas preventivas y correctivas para determinar los factores de riesgo psicosocial en los Docentes en Colombia.

El estudio realizado en concordancia con la legislación nacional vigente para brindar una solución a este aspecto al que poco se atiende, que para el desarrollo de éste se identificaron todas las secciones, puestos de trabajo, el análisis sobre el tema de riesgos psicosociales y su afectación a la población docente, tomando como herramienta la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial para identificarlos, según su clasificación. La cual fue desarrollada por el Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana.

Esta investigación enciende las alertas y un acercamiento a la gestión de los riesgos psicosociales a los que los docentes se encuentran expuestos a los factores intralaborales y extralaborales.

Al obtener como resultado con prevalencia la demanda de trabajo, haciendo referencia a la exigencia laboral dada por la competencia que el mismo trabajo impone a los docentes y puede ser de diversas naturalezas como emocional o de responsabilidad.

Como resultado se plantearon algunas recomendaciones para ser tomadas frente al tema; teniendo en cuenta que el ser humano es indispensable en su labor en las organizaciones y que se debe implementar el estudio de factores de riesgo para el personal docente en Colombia; como medida preventiva y correctiva.

9.1.2. Antecedentes Nacionales

Muñoz & Correa (2012), Universidad Católica de Manizales - Universidad Tecnológica de Pereira, realizaron una investigación, en docentes de primaria y secundaria de instituciones públicas y privadas de Colombia. El objetivo de este estudio fue la identificación del Síndrome de Burnout y su posible relación con las llamadas estrategias de afrontamiento. La muestra estuvo conformada por 120 de docentes de primaria y secundaria que trabajan en diversas instituciones educativas de carácter privado y público. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal. Los instrumentos de medición fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de afrontamiento modificada. Los resultados arrojados por esta investigación indican la presencia del síndrome con una prevalencia alta en el 16%, media en el 43% y baja en el 41% de la población. Las estrategias de afrontamiento que están relacionadas positivamente con el síndrome son: búsqueda de apoyo

social y búsqueda de apoyo profesional. Las que están relacionadas negativamente son: búsqueda de alternativa, evitación comportamental, conformismo, expresión emocional abierta y búsqueda de apoyo social (Muñoz y Correa, 2012).

En el año 2014 un grupo de estudiantes de la universidad javeriana realizaron un proyecto sobre las condiciones laborales relacionada con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá. El objetivo de esta investigación es identificar las condiciones laborales que generan estrés en un grupo de docentes de una institución de educación técnica de Bogotá, mediante un análisis descriptivo correlacional, para lo cual se utilizaron instrumentos como el cuestionario de estrés, la ficha sociodemográfica de la Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y el cuestionario de condiciones generadoras de estrés de Urquidi, L. y Rodríguez, J.(2010) El estudio se aplicó a 46 docentes quienes participaron de manera voluntaria, dando como resultado en el análisis estadístico un nivel predominantemente alto y muy alto y las condiciones laborales que generan mayor estrés fueron sobrecarga y limitantes de tiempo y ambiente institucional. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y algunas condiciones laborales.

Ramón Cladellas Pros, Antoni Castelló Tarrida y Eva Parrado-Romero, Analizar los efectos de la estabilidad contractual de los profesores universitarios en las dimensiones psicosociales de satisfacción, salud y estrés. El método que utilizado fue estudio descriptivo cuasiexperimental, tomando como muestra a 145 profesores de siete universidades públicas catalanas. El estudio se realizó durante el mes de abril de 2014. Se utilizó como base el

cuestionario ISTAS21, versión media, en lengua castellana, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. De las 21 escalas incluidas, sólo se han tenido en cuenta las siete escalas relacionadas con los factores evaluados. Se realizaron una serie de análisis de varianza (ANOVA) considerando las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y la estabilidad laboral (permanencia y dedicación laboral) como variable independiente. Resultados Los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran una peor salud física y mental a pesar de ser el grupo más joven, mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completo y contrato estable; o profesores de tiempo parcial.

En conclusión, la estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación.

En el trabajo de grado de la universidad Sergio Arboleda, intervención en los riesgos Psicosocial concluyen que Los factores de riesgo psicosocial constituyen un conjunto muy amplio de condiciones intra y extra laborales cuya intervención es independiente para cada uno de ellos. Facilitar el conocimiento del factor de riesgo psicosocial a los líderes de talento humano los hace más efectivos en su gestión y competentes en el mercado laboral La exploración de las habilidades y conocimientos de los líderes de talento humano mediante una encuesta permitió la construcción de una guía del factor de riesgo psicosocial para lograr el fortalecimiento de su desempeño y destrezas. La creación de una guía práctica para la intervención de los factores de riesgo psicosocial logra contribuir al conocimiento de los líderes de talento humano y facilitara la

evaluación e intervención en sus organizaciones, ya que consigue desglosar y explicar de manera clara lo relacionado con los factores de riesgo psicosocial

9.2.3. Antecedentes Internacionales.

Muñoz, (2005), Universidad del País Vasco – Escuela Universitaria de Magisterio de Bilbao, realizó un estudio que se centró en la prevención del estrés en el profesorado mediante el desarrollo de competencias emocionales; en España. El trabajo consistió en diseñar e implementar un programa de intervención en educación emocional que tiene como finalidad la prevención de estrés psicosocial en ambientes educativos, desarrollando las siguientes competencias: conciencia emocional, regulación emocional y afrontamiento. Este programa se fundamenta en diferentes modelos como la psicología humanista, el enfoque cognitivo-evolutivo del desarrollo moral, la psicología cognitiva, la teoría de las inteligencias múltiples, los modelos de inteligencia emocional, el modelo transaccional del estrés e investigaciones sobre educación emocional. La propuesta pedagógica busca trabajar tres aspectos: prevenir la ansiedad, depresión y el estrés que se originan de los procesos psicosociales; reconocer los procesos cognitivos que se generan en situaciones conflictivas de interacción social y desarrollar en los alumnos las competencias emocionales.

Bárbara Hurtado Pardo (Barcelona 2017), realiza investigación de Niveles de exposición a factores de Riesgo Psicosocial y de salud mental positiva en Docentes Universitarios de

enfermería en Cataluña; cuyo objeto principal fue evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial a través de la propia experiencia de estos docentes. Lo que permitió a partir de este diseñar un instrumento para medir los factores perturbadores del bienestar del docente y se analizaron sus propiedades psicométricas. (Hurtado, 2017).

Esta investigación permitió identificar 21 factores de riesgo psicosocial perturbadores del bienestar docente, en una muestra de Docentes de enfermería de Cataluña. A partir de estos factores, según su frecuencia e intensidad se ha diseñado y validado un cuestionario que permite cuantificar el nivel de exposición a los factores perturbadores del bienestar docente. (Hurtado, 2017).

9.2.Marco Teórico.

El estudio de los factores psicosociales permite identificar, prevenir y hacer intervención en aquellos que pueden afectar la salud de los empleados de una empresa, lo que permite contribuir a la calidad de vida de las personas que hacen parte de una organización y por ende en la productividad de esta.

9.2.1. Riesgos Laborales.

El entorno de trabajo es el espacio en el cual se desarrolla la actividad diaria laboral de las personas y a la vez en el que se presenta la mayor exposición a factores de riesgo para la salud.

El desarrollo de las actividades laborales puede beneficiar a los trabajadores ya que permiten su realización personal; sin embargo, cuando se presentan dificultades dentro de la empresa o situaciones que afectan a los empleados se pueden afectar la salud de los empleados y convertirse en un riesgo laboral.

El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de su trabajo (Sánchez, 2003). Un riesgo laboral proviene de las tareas que se realizan desarrollando una actividad dentro del trabajo y puede ocasionar accidentes o enfermedades laborales, lo que afecta la productividad del trabajador y por ende las finanzas de la empresa.

Los determinantes de los factores de riesgo son:

- Condiciones de seguridad: hacen referencia a las características o materiales que influyen o actúan en generación de accidentes. Dentro de éstas se encuentran: caídas de altura, caídas al mismo nivel, atrapamientos, aplastamientos, caída de objetos, choques, golpes, cortes, entre otros.

- Medio físico de trabajo: son los que pueden afectar la salud como el ruido, la vibración, iluminación, ventilación, radiaciones, etc.
- Contaminantes
- Cargas de trabajo: exigencias de la tarea.
- Contenido y organización del trabajo: naturaleza del trabajo y división de las tareas.

Estos determinantes dan origen a los siguientes riesgos:

- Riesgo físico: temperatura, humedad, ventilación, radiaciones, vibraciones, ruido, iluminación.
- Riesgo químico: contaminantes sólidos, líquidos y gaseosos.
- Riesgo biológico: virus, bacterias, parásitos, hongos
- Riesgo ergonómico: interacción con el puesto de trabajo y movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud.
- Riesgo psicosocial: inadaptación al trabajo, estrés, ambiente laboral, condiciones laborales.
- Riesgo mecánico: instalaciones o equipos.
- Riesgo ambiental: temblores, terremotos, inundaciones, vendavales, etc.

Teniendo en cuenta que esta investigación se basa en los riesgos psicosociales, a continuación, se profundizará en este aspecto.

9.2.2. Factores de riesgo psicosocial.

El estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo ha sido relativamente reciente se ha venido realizando ha tenido una aparición relativamente reciente comparada con el estudio e investigación de los accidentes y enfermedades laborales. La conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo aparece en la década de 1980. La Organización Internacional del Trabajo fue la primera en poner la voz de alarma en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986).

Las características de las empresas, sus aspectos tanto organizacionales como psicosociales y su relación con el ambiente laboral han sido objeto de estudios en los últimos años.

Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se presentan en la organización del trabajo y que producen respuestas fisiológicas (reacciones neuroendocrinas), emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivas (afectan la percepción, concentración, creatividad y/o toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, toma de riesgos innecesarios, etc.), lo que generalmente se conoce como estrés y que pueden generar enfermedades (Ansoleaga, 2013 citado por Neffa, 2015). Además, se pueden ver afectadas la autoestima y la autoeficacia porque tanto la actividad

como las condiciones laborales pueden facilitar u obstaculizar el desarrollo de las habilidades de cada persona, las relaciones con los compañeros de trabajo y el control de cada empleado para realizar bien sus tareas. Adicionalmente, se pueden presentar riesgos en el ambiente de trabajo que impactan los sistemas biológicos y fisiológicos de los trabajadores, los cuales mal manejados pueden desencadenar daños en la salud del empleado (Neffa, 2015).

Los factores psicosociales son condiciones presentes en las laborales que se relacionan con la organización y puesto de trabajo, la realización de la tarea y el entorno, las cuales pueden afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Se puede considerar que cualquier condición de la empresa con efectos psicosociales o sobre la salud es un factor psicosocial laboral (Toro, 2010).

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Todas las personas reaccionan de forma diferente ante los estímulos y situaciones que se les presentan; estas reacciones dependen de las características y rasgos de personalidad de cada individuo, lo que hace que las respuestas ante esos estímulos sean distintas y al igual que las consecuencias.

Los factores psicosociales pueden influir en la motivación y satisfacción laboral produciendo estrés y teniendo un impacto en la salud de las personas, generando cambios fisiológicos, psicológicos o emocionales.

9.2.3. Los riesgos psicosociales en el trabajo.

El término psicosocial hace referencia a la interacción entre varios factores que tienen consecuencias en los aspectos psíquicos y mentales y se ven afectados por los factores de riesgo psicosociales en relación con las condiciones laborales, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y el liderazgo (Neffa, 2015).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. Cuando éstos son beneficiosos, promueven el desarrollo personal de los trabajadores, por el contrario, cuando son perjudiciales afectan la salud y el bienestar.

Cuando esto sucede se determinan que son riesgos psicosociales y son los que originan el estrés laboral pueden llegar a causar daño psicológico, físico, o social a las personas. (Gil-Monte, 2012).

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

- b) Las características de la organización: estructura organizacional, clarificación de perfiles de cargo y manual de funciones, estructura jerárquica, estilo de liderazgo, canales de comunicación, relaciones interpersonales, etc.

- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, condiciones laborales, estabilidad y condiciones físicas del trabajo.

- d) La organización del tiempo de trabajo: duración de la jornada, tiempo de descanso, horario de trabajo, organización de turnos, etc. (Gil-Monte, 2012).

Así mismo, los cambios no solo a nivel técnico o al interior de la organización sino también a nivel socioeconómico, demográfico y político, han originado los riesgos psicosociales conocidos como emergentes que también presentan consecuencias en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Las características de estos riesgos son:

- a) Son producidos por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos;
- b) Son factores conocidos, pero debido a los avances científicos o cambios en el mismo, pasa a ser un nuevo riesgo.

Así como hay unos riesgos que están presentes por las condiciones propias de la empresa, hay otros que aparecen cuando se presentan cambios ya sea al interior de la organización o por factores externos que demandan nuevos ajustes. Estos son conocidos como riesgos emergentes y han sido agrupados en cinco áreas:

- a) Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de otro tipo de contrato, la subcontratación, contratación de personas para hacer una tarea y con sueldos inferiores, inestabilidad laboral, cambios en las condiciones de contratación. Estas situaciones aumentan los niveles de estrés y de ansiedad del empleado.

- b) Envejecimiento de la población laboral y cambios en la reglamentación de la pensión, esto aumenta la carga mental y emocional.
- c) Incrementar las tareas en los puestos de trabajo, manejo mayor cantidad de información, aumento de la presión en el trabajo, incremento en el presión y exigencias laborales, situaciones que aumentan el estrés laboral y repercuten de forma negativa en la salud y la seguridad de los empleados.
- d) Exigencias emocionales en el trabajo, incremento del acoso psicológico y de la violencia, en algunos sectores laborales.
- e) Desequilibrio entre la vida laboral y personal, porque la jornada laboral demanda más tiempo lo que genera conflicto al interior de las familias y de las relaciones interpersonales, generando del deterioro de las mismas y causando inestabilidad emocional en los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

9.2.4. Tipos de riesgos psicosociales.

El exceso de exigencias psicológicas en aquellas donde se nos pide callar nuestra opinión, tomar decisiones complicadas, pero de inmediato, o debemos esconder lo que sentimos, este tipo de

situaciones como entre otras, no terminan solo en el riesgo, producen un daño real en las personas, es una lesión causada por la falta de prevención del riesgo que la originó.

Dentro de los principales riesgos psicosociales tenemos: estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, síndrome de burnout o desgaste profesional, conflicto familia – trabajo, trabajo emocional.

Los más relevantes tomados como categoría para categoría de análisis para el proyecto son los mencionados a continuación:

- **Estrés Laboral**

El estrés laboral se entiende como una serie de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo.

- **Burnout**

Síndrome caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y profesional, insistía en los mismos elementos y proporcionaba un instrumento que permitía evaluar los niveles del problema (Moreno-Jiménez,2001).

- **Acoso laboral**

El acoso laboral se define como una forma de hostigamiento que conduce, entre otras situaciones, a un maltrato psicológico, se conoce también como mobbing. El acoso hace referencia a las acciones que son persistentes y reiteradas y que se realiza con el fin de perturbar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador por razones como su género, nacionalidad, edad, color, origen, profesión, religión, capacidades, aspecto físico, preferencias o su ambiente familiar, entre otros (Fuentes-Valdivieso, 2008).

9.2.5. Evaluación de los riesgos psicosociales

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

La evaluación de estos factores ha implicado una serie de cambios y ajustes a la forma como se evalúan los otros tipos de riesgos; ya que las metodologías usadas son muy concretas, pero a la vez insuficientes a nivel conceptual y técnico para utilizarlas en la evaluación de los

factores psicosociales en el trabajo; algunos de los cuestionarios existentes para tal fin son incompletos y les falta validez y confiabilidad estadísticamente.

Se han propuesto diferentes metodologías para la evaluación de los riesgos psicosociales; una de ellas es incorporar otras medidas que hace la organización dentro del análisis de los resultados, como los indicadores de salud ocupacional, la evaluación en el puesto de trabajo o estrategias cualitativas de recolección de información. Otra propuesta existente es realizar una triangulación de datos como: los resultados estadísticos de una encuesta, test o escala orientada a identificar la percepción de los trabajadores, los registros de la evaluación en el puesto de trabajo y metodologías cualitativas como entrevistas, grupos focales y observación en el sitio de trabajo (Charria, Sarsosa y Arenas (2011). Esta metodología apoya la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual plantea que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos validados, y teniendo en cuenta información periódica y actualizada sobre condiciones de salud en los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estadísticas de morbilidad y mortalidad, ausentismo, rotación y rendimiento (Ramírez, Aroca, 2015).

Existen diferentes instrumentos para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y que se han desarrollado a partir de la integración de modelos y metodologías que explican la forma como se origina y desencadena el estrés en las personas. Blanch, Sahagún y Cervantes en

Charria, Sarsosa y Arenas (2011) indican que los instrumentos para evaluar factores psicosociales en el trabajo pueden ser agrupados en tres categorías:

En la primera categoría, se ubican los instrumentos que provienen del enfoque tradicional de la higiene industrial y que arrojan información general sobre las condiciones del trabajo. Dentro de estos se encuentran:

- Questionnaire for the fifth European survey on working conditions.
- Cuestionario encuesta de calidad de vida en el trabajo que lo aplica el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (Juárez, 2017).

En la segunda categoría se encuentran los instrumentos que brindan información sobre los efectos a la exposición a los factores de riesgo psicosocial; por ejemplo:

- Apreciación del estrés EAE
- Cuestionario para la evaluación del estrés que hace parte de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia.
- Maslach Burnout Inventory
- Escala de desgaste ocupacional (evalúa Burnout)
- Utrecht work engagement scale (evalúa la experiencia de bienestar)
- Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo

- Cuestionario para la vigilancia de la violencia laboral (Juárez, 2017).

En la tercera categoría, los instrumentos de evaluación son más cuestionarios de auto informe; sirven para conocer la percepción del trabajador frente a los procesos y/o situaciones que generan estrés, dentro de los cuales se encuentran:

- Job content questionnaire
- Cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa
- Método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo – España.
- Cuestionario psicosocial de Copenhague
- Cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral – España
- Guía de identificación de los factores psicosociales del Instituto mexicano del Seguro Social
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en Colombia (Charria, Sarsosa y Arenas (2011).

9.2.6. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en Colombia.

Esta batería se desarrolla teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en el año 2007, en los cuales se encontró una alta prevalencia a la exposición de factores de riesgo psicosociales.

Se publicó en el 2010, va dirigida a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia y su objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa.

Esta batería consta de los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica y ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

- Cuestionario para la evaluación del estrés (Ministerio de Protección Social, 2010).

Cada uno de estos instrumentos se puede utilizar de forma independiente o conjunta para lograr la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Para la realización de estos instrumentos se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos:

- Condiciones intralaborales: aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y el bienestar de la persona. Dentro de esta se encuentran:
 - Demandas del trabajo: exigencia que el trabajo le exige al individuo.
 - Control sobre el trabajo: autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas, claridad del rol, entre otras.
 - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, etc.)
 - Recompensa: reconocimiento y compensación.
- Condiciones extralaborales: se refiere a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador.
 - Tiempo fuera del trabajo
 - Relaciones familiares
 - Comunicación y relaciones interpersonales
 - Situación económica del grupo familiar

- Características de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
- Condiciones individuales: características propias de cada trabajador:
- Información sociodemográfica
- Información ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2010)

9.2.7. Intervención

Las consecuencias de los factores psicosociales pueden afectar tanto el bienestar como el desempeño y la salud de los trabajadores por esta razón es importante la prevención e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial.

Una vez reconocidos los riesgos psicosociales, es necesario desarrollar un trabajo interdisciplinario, con compromiso desde la gerencia de la empresa para implementar, hacer seguimiento y evaluar los programas que se diseñan para lograr el control de los riesgos psicosociales presentes en las áreas de trabajo. La intervención requiere proyectarse hacia el trabajador como persona, a su familia y comunidad.

La inversión tanto en tiempo como en recursos para lograr el control de los riesgos psicosociales llega a ser una ventaja competitiva para la empresa.

9.2.8. Estrés

El estrés es un concepto moderno, que fue descrito por primera vez en el siglo XX, en los años 20 como el “Síndrome de estar enfermo” por Hugo Selye. Sin embargo, fue más estructurado por Lazarus, quien le confiere al estrés el término “desbalance” entre lo que el individuo es capaz de hacer con los recursos que tiene, contra lo que se requiere hacer.

Es entonces en el desbalance cuando la persona tiene un malestar mental, que se traduce en síntomas físicos como: taquicardia, hiperventilación, respuestas emocionales como agresividad y rechazo, disminución en la atención, entre otras. (Pérez, 2011). Es por estos que el estrés se ha convertido en un objeto de alto interés por parte de los empleadores y los mismos empleados, se han presentado varios cambios en las organizaciones y fuera de ellas, por los problemas de salud laboral que se vienen presentando. Es por eso por lo que se necesita incluir un programa de prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral, para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores en todos los niveles.

9.2.8.1. Antecedentes

Debido al mundo laboral, a la sociedad moderna, al contexto de internacionalización económica y a la innovación tecnológica, se está generando no solo grandes cambios sino también está reduciendo las exigencias físicas pero ha incrementado las demandas en la

interacción psicosocial. Estos cambios aunque representan avances y mejoras, también pueden conducir a que se presenten situaciones que generan riesgos y que pueden afectar la salud tanto física como mental de las personas (Peiró, 2005 citado por Arango, 2016).

La Organización Mundial de la Salud, desde hace varios años, viene alertando sobre el impacto que los cambios que se generan en los diferentes ambientes donde se desenvuelve una persona pueden afectar la salud de la población, especialmente en los países industrializados, los que usan nuevas tecnologías, con el uso de nuevas sustancias químicas y con la exposición a factores psicosociales (WHO, 1995 citado por Pastorino, 2007).

Para introducir el tema del estrés laboral se deben tener en cuenta algunas cuestiones e interrogantes que surgen por las condiciones ambientales y que teniendo en cuenta la respuesta que se obtenga que flotan en el ambiente, y que según como se respondan, originan una actitud frente al problema.

Durante el siglo XX el estrés se ha llegado a convertirse en un fenómeno relevante y reconocido socialmente; se ha vinculado al trabajo y a la actividad laboral. Las cifras demuestran que más de una cuarta parte de los trabajadores de la Unión Europea padece estrés laboral. El término estrés ha sido definido tanto de forma imprecisa y como contradictoria. Teniendo en cuenta el modelo de interacción demandas-control, señala que el estrés laboral se origina cuando las demandas en el trabajo son altas, y la capacidad de control de las mismas es baja; es decir, el

estrés laboral se presenta cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.)” (Peiró, 2005).

El estrés

“El estrés es un proceso natural del cuerpo humano, que genera una respuesta automática ante condiciones externas que resultan amenazadoras o desafiantes, que requieren una movilización de recursos físicos, mentales y conductuales para hacerles frente, y que a veces perturban el equilibrio emocional de la persona.

El entorno, que está en constante cambio, obliga a los individuos a adaptarse; por tanto, cierta cantidad de estrés es necesaria para que el organismo responda adecuadamente a los retos y los cambios de la vida diaria. Es lo que se conoce como estrés o estrés positivo.

Se trata de una respuesta fisiológica y psicológica de una persona que intenta adaptarse a las presiones a las que se ve sometida, originada por el instinto de supervivencia del ser humano, en la que se ven involucrados muchos órganos y funciones del cuerpo, como el cerebro y el corazón, los músculos, el flujo sanguíneo, la digestión

Si bien en un primer momento la respuesta de estrés es necesaria y adaptativa, cuando ésta se prolonga o intensifica en el tiempo, la salud, el desempeño académico o profesional e,

incluso, las relaciones personales o de pareja del individuo se pueden ver afectadas.”(«Estrés, qué es y tipos y cómo controlarlo», 2018.)

9.2.8.2. Tipos de estrés.

Existen diferentes tipos de estrés, que se clasifican en función de la duración:

9.2.8.3. Estrés agudo.

Se caracteriza por ser estimulante, excitante, ser muy agotador y no tener una duración muy larga. Por ejemplo, una entrevista laboral, la sustentación de un trabajo, etc.).

9.2.8.5 Estrés agudo episódico.

Se presenta cuando se sufre de estrés agudo con mucha frecuencia. Se caracteriza porque las personas reaccionan de forma descontrolada, muy emotivos, con bastante irritabilidad y manifiestan sentimientos de descontrol.

9.2.8.6. Estrés crónico.

Es un estado en el que la personas permanece en alarma, nerviosa e irritable. (Estrés, qué es y tipos y cómo controlarlo, 2018.)

En general la respuesta excesiva que se observa en las personas alteradas por el estrés tienen un origen múltiple.

9.2.8.7. Distrés.

Se define como el estrés desagradable, negativo. Este tipo de estrés ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga, produce desorden fisiológico hiperactividad, acortamiento muscular. A futuro puede desarrollar demencia en la vejez; se asocia con la producción de cortisol (hormona que se libera ante la presencia de estrés), y se activa por una amenaza interna o externa que implica un esfuerzo excesivo.

9.2.8.8. Eustrés.

Definido como el estrés positivo, es un estado de conciencia en el cual pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital. Es asociado con la hormona de la felicidad (dopamina), y alude a la capacidad de afrontamiento de un individuo, es decir, todo el conjunto de acciones que permiten una mejora en el rendimiento para realizar determinada tarea.

9.2.9. Estrés en docentes.

Existen estudios sobre las causas del estrés y burnout del profesor, algunos autores han dado explicaciones de este fenómeno las cuales muestran el camino que siguen los docentes para desarrollar estrés y cuáles son las variables más influyentes en este proceso. Dentro de estos estudios se destaca el modelo de burnout del profesorado basado en el trabajo realizado por Byrne (1999) citado por Moriana, (2004). Esta investigación se complementa con un estudio

realizado en Canadá con 1242 profesores de Educación Infantil, 417 de Primaria y 1479 de Secundaria, en donde se correlacionan los factores más relevantes, teniendo en cuenta estudios anteriores y las puntuaciones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal del Maslach Burnout Inventory (MBI). Las variables más destacadas son la ambigüedad, el conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima de clase y la autoestima. (Morian, 2004).

El sector educativo es uno de los más afectados por las enfermedades de origen psicosocial, teniendo en cuenta que los docentes se ven expuestos no solo a las nuevas tecnologías, sino también a la diversidad de personas con las que trata diariamente (estudiantes, padres de familia, compañeros y directivas), a las emociones de estudiantes la responsabilidad por el cuidado de niños y adolescentes y a las exigencias de la institución donde laboran, lo que hace que deban hacer mayores esfuerzos para adaptarse y responder adecuadamente a estas exigencias.

Actualmente, los factores de riesgo psicosocial están presentes en las empresas de todos los sectores económicos; sin embargo, en el contexto educativo, las condiciones de trabajo y salud de los docentes tiene características diferentes porque en están presentes aspectos sociales, individuales y biológicos. La docencia es una actividad que, debido a su quehacer diario y a las condiciones de trabajo como la carga laboral, las relaciones interpersonales, la baja remuneración, exige un desgaste mayor no solo a nivel físico sino también mental. (Múnica, 2013).

En Colombia, las enfermedades de los docentes y su agotamiento tanto físico como mental y psicológico es una problemática que ha venido aumentando a través de los años, y se ha manifestado por medio de los síntomas del estrés. Los factores determinantes de esta situación son los cambios que se presentan en el quehacer diario del docente, en las responsabilidades que debe asumir, las relaciones con otros actores del proceso educativo, los conflictos que se presentan al interior de las familias, la falta comunicación asertiva en el hogar y los riesgos a los que se exponen los estudiantes como la drogadicción, las pandillas y la violencia. El docente, al estar inmerso en este contexto es la persona encargada de conocer las situaciones que se les presentan a sus estudiantes y emprender un plan de acción para evitar que las mismas afecten negativamente a los alumnos; procesos que generan una alta carga emocional en el docente y por ende unas reacciones fisiológicas, emocionales y psicológicas (Esteve, 1994).

Varios investigadores, manifiestan que los docentes pertenecen a un grupo que tiene un riesgo muy alto de padecer enfermedades mentales, y, aunque esta situación viene en aumento hay un desconocimiento de la norma que rige esta problemática, no se hace seguimiento a las enfermedades profesionales, en este caso particular y no se diseñan programas de prevención al interior de las instituciones educativas.

Anterior al año 2015 las enfermedades mentales no eran consideradas de tipo profesional para los docentes, sin embargo, en el decreto 1655 de 2015 se establecieron las siguientes enfermedades mentales en la tabla 10: “Neurosis, depresión, síndrome de Burnout (estrés

crónico), trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de adaptación, excitación mental, psicosis y tendencias suicidas”. Además, el decreto determina que estas enfermedades se pueden prevenir mediante la conformación del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (Velandia, 2018).

En el sector educativo se han realizado estudios, pero no se ha profundizado en el área de salud y seguridad en el trabajo. Los estudios de las condiciones de trabajo y salud en los docentes permiten identificar situaciones laborales y condiciones de salud que pueden constituirse en factores de riesgo. El conocimiento de estos permite establecer medidas de prevención y control (García, 2013).

De acuerdo con los reportes del Ministerio de Educación Nacional, la mayor cantidad de incapacidades de los docentes se dan por causas como el estrés y la depresión. Se observa que no solo los problemas de cuerdas vocales son la primera causa de enfermedad profesional de los docentes, sino que el estrés, la depresión y las enfermedades mentales, han tenido un ascenso significativo (Velandia, 2018). Por ejemplo, en la localidad de Kennedy de Bogotá, cada dos días un docente solicita incapacidad por ansiedad, miedo, angustia, entre otros problemas psicológicos, sin embargo, las EPS se niegan a incapacitar por razones mentales, y pocas veces remiten a un especialista, lo que hace que el problema de salud del docente se incremente y se desencadene una enfermedad laboral.

Un estudio realizado en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, concluyó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud; que las acciones de salud y seguridad en el trabajo han sido puntuales y no impactan significativamente en las condiciones de trabajo. Además, que los docentes no se reconocen como trabajador, ni creen que su actividad cotidiana puede contribuir al desarrollo de riesgos tanto para su salud y como para su seguridad en el lugar de trabajo (García, 2013).

Teniendo en cuenta que las incapacidades y enfermedades laborales de los docentes están relacionadas con los riesgos psicosociales, las directivas de las instituciones educativas dejan de lado la implementación del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y de los programas preventivos o de vigilancia epidemiológica con los que se busca reducir tanto los riesgos existentes al interior de esta como las consecuencias de la exposición a los mismos.

9.3. Marco legal.

Para el desarrollo de esta investigación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos legales:

- La ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

- Para el año 2012 y, teniendo como punto de partida la Ley 1010 de 2006 que busca controlar el acoso laboral, se inicia la creación de los comités de convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas como lo dictan los Decretos 652 y 1356

- Ley 1562 de julio de 2012 por la cual se realizan modificaciones al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y se da importancia a la relación de los trastornos mentales como parte de las enfermedades laborales. En esta se define que la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Donde los más relevantes para nuestro estudio son lo que se contempla en los artículos 4°. Enfermedad Laboral; artículo 8°. Reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención; artículo 10. Fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas en el país; artículo 21. Salud ocupacional del magisterio.

- Ley 1616 de 2013 del Ministerio de Protección Social por medio de la cual se expide la ley de salud mental; en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores

de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

- El Decreto 2566 de 2009 del ministerio de protección social, Derogado por el 1477 de 2014 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, la cual debe ser actualizada por lo menos cada tres años.
- Con el objeto de unificar y simplificar la normatividad reglamentaria, es derogado el Decreto 1443 aprobado en el año 2014 y compilado en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en su capítulo 6 hace referencia al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y se contempla la identificación y evaluación de los diferentes riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

En esta norma, se menciona el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y, si es del caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables.

- Resolución 8430 de 1983 del ministerio de salud, que establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; en su título II capítulo I artículos 5 y 6 se hace referencia a los criterios de dignidad y la protección de los derechos y el bienestar de las personas que hacen parte de los estudios de investigación.

Por esta razón a los docentes de la institución se brindó les brindó información sobre la investigación y se les entregó el consentimiento informado para que lo diligenciaran solamente las personas que quisieran participar.

- Resolución 2646 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social 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. Esta resolución aplica a todos los empleadores públicos y privados por lo tanto aplica al Colegio Santa Ana.

- Resolución 312 de 13 de febrero de 2019 que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo dentro de los cuales se contemplan los estilos de vida y entornos saludables, clasificando el riesgo en que se puede incurrir.

Toda organización, dentro de su estructura, debe contar con un área de talento humano, que será la encargada del bienestar y salud ocupacional de todos los trabajadores que a esta pertenecen, “literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, se señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos,

químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”.

10. Marco metodológico

10.1. Tipo de estudio

Se utilizó un enfoque de tipo descriptivo correlacional en el que se recolectó información sobre los factores de riesgo psicosocial y de estrés que presentan los docentes. Este diseño permite obtener mejores descripciones del tema que se está estudiado en una población específica y se correlaciona con diferentes variables del grupo. Este tipo de estudio permite detallar ciertas situaciones y como se manifiesta cada comportamiento en personas, grupos o cualquier población sometida a un análisis; es considerado descriptivo dado que permite investigar los factores que refuerzan las posibles causas que ocasionan el estrés en los docentes del colegio.

Este trabajo se basó en un paradigma cuantitativo, el cual se basa más en la descripción de lo que ocurre en la realidad social y se apoya en técnicas estadísticas, sobre todo la encuesta.

Esta investigación se realizó bajo una metodología empírica, realizado a través de una encuesta, y el cual consiste en ver y explicar la realidad del riesgo psicosocial y el estrés en los docentes de la institución, en este enfoque establece que esta realidad puede ser susceptible a una medición y cuantificación, es por eso que se entra a indagar con los docentes para acceder a la

realidad, la observación empírica, los análisis y establecimiento de hipótesis y decisiones a partir de procedimiento de la encuesta, son procedimientos claves en el proceso de esta investigación.

Deja expuesto como con el muestreo, la recolección de datos y el análisis de los mismos, son la base de sustentación del objeto del proyecto y la técnica de recolección de datos para ser analizada. Ya que, de este mismo, no solo se indaga sobre algo específico, sino se pueden deducir circunstancias de manera medible y cuantificable.

10.2. Población

Este trabajo se llevó a cabo en el Colegio Santa Ana de Fontibón. Es una institución privada, fundada en el año 1948. Imparte educación en los niveles de preescolar, primaria y bachillerato. En la actualidad cuenta con 112 empleados, de los cuales 89 son docentes. Su PEI está basado en la formación de valores y trabaja bajo el pedagógico tradicional y constructivista.

10.2.1. Muestra

En este estudio participaron 86 docentes. Los profesores están vinculados al colegio mediante un contrato a término fijo que se renueva anualmente. La jornada laboral diaria es de 8 horas y semanal de 40 horas. La intensidad horaria de los docentes oscila entre 28 y 30 horas; la jornada de clase es de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y las funciones que deben desempeñar: planeación de clase, dictar las clases en los diferentes cursos, elaboración de guías y evaluaciones, calificación de

evaluaciones, acompañamiento con vivencial en las horas de ingreso, salida y los descansos, entre otras.

Los horarios de los docentes son organizados al inicio del año y durante el día tienen una o dos horas disponibles. Es de aclarar que el acompañamiento convivencial se realiza solamente un día a la semana, aunque existen excepciones como los días en los que se desarrollan actividades culturales o deportivas.

Criterios de Inclusión de la muestra

La participación en la muestra fue fundamental para el desarrollo del proceso, y la forma como se les informó a los docentes el ejercicio, lo cual desde una perspectiva estratégica solo busca generar un verdadero impacto positivo, enfocado en la mejora del bienestar del docente.

Los docentes que participaron en este estudio tienen son todos profesionales en el área de la educación; sus edades se encuentran en un rango entre los 23 y 57 años; el 87,5% son mujeres y el 12,5% hombres. El 56% de los docentes son casados, el 40% soltero y 4% separados. De los docentes que respondieron la encuesta el 18,2% lleva menos de un año laborado en el colegio, el 30,7% entre 1 y 5 años; el 22,7% entre 5 y 10 años y 28,4% más de 10 años.

La invitación a participar en este estudio se realizó de forma general y los docentes que respondieron la encuesta lo hicieron de forma voluntaria.

Criterios de Exclusión de la muestra:

Los docentes que no participaron en la muestra que fueron 3, se encontraban 2 en permiso por cita médica y el otro por incapacidad.

10.3. Variables

Tabla 2. Variables

Variable	Definición	Característica	Escala	Característica de la variable
Edad	Tiempo de vida del docente desde su nacimiento	Cuantitativa	Numérico	Número de años

	hasta el momento de la realización de la encuesta			
Genero	Condición de cuerpo humano que distingue al hombre de la mujer	Cualitativa	Nominal	Femenino/masculino
Sección en la que labora	Espacio físico donde labora el docente	Cualitativa	Nominal	Preescolar Primaria Bachillerato
Tiempo laborando en la institución	Número de años que el docente lleva vinculado al colegio	Cuantitativa	Numérico	Menos de un año Entre 1 y 5 años Entre 5 y 10 años Más de 10 años

Fuente: construcción propia

10.4. Instrumentos

Aunque el tiempo real fue corto para el ejercicio propuesto se tomó como referencia la batería de riesgo psicosocial como guía. Con el instrumento que se utilizó se buscó obtener la mayor y mejor información posible ya que está compuesto por:

10.4.1. Encuesta para evaluación del estrés.

De igual manera teniendo en cuenta las condiciones para aplicar los instrumentos:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

En consecuencia, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente investigación y el análisis e interpretación de sus resultados debe ser efectuados por un experto según lo define la Resolución 2646 de 2008. Pero como ha sido un ejercicio académico fue realizado como un tamizaje, por tanto, el análisis fue realizado por el grupo de trabajo que representa el proyecto. **(ver anexo 1. Consentimiento informado).**

Para la evaluación de factores de riesgo de estrés en los docentes, se utilizó la encuesta de medición, de elaboración propia, que consta de 20 ítems y evalúa aspectos relacionados con la sintomatología asociada a la presencia del estrés, así como factores ambientales y laborales. La

escala de valoración comprende las opciones de respuesta siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. (Ver anexo 2 encuesta para le evaluación de factores de riesgo del estrés)

10.5. Procedimiento.

Fase I. Recolección de la información

Inicialmente se solicitó la colaboración a los docentes, a quienes se citaron en el aula máxima del colegio, convocados por el Rector. El grupo encargado del proyecto les explicó el ejercicio, se les dio a conocer el objetivo del proyecto, y se les informó que se medirían los tipos y niveles de estrés a los que se exponen cuando realizan sus actividades de docencia. Así mismo, se entregó el consentimiento informado para que fuera diligenciado y se entendiera que su participación era voluntaria, para el diligenciamiento del consentimiento se le dio 10 minutos a cada docente.

Posteriormente se aplicó la encuesta de evaluación del estrés a los docentes de las tres (3) secciones (preescolar, primaria y bachillerato).

Fase II. Tabulación de los resultados

Se citó por grupos a otra sesión donde se aplicó la encuesta de la cual se han socializado los objetivos en la fase inicial; esta encuesta se realizó de manera virtual y se utilizó la sala de informática de cada sección para este fin, con un tiempo de duración de 15 minutos.

Se organizaron los resultados arrojados por el cuestionario para clasificar y analizar los datos, y poder cumplir con los objetivos trazados en el proyecto, así como el procesamiento de las gráficas de análisis y la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Con los resultados obtenidos se creó una base de datos con los resultados de cada una de las encuestas para poder analizar los resultados teniendo en cuenta diferentes variables.

Fase III. Análisis de los resultados

En esta fase y con base a los resultados de la tabulación de las encuestas se analizaron estos datos estableciendo relaciones entre las variables, para lo cual era importante responder la totalidad de las preguntas planteadas ya que nos permite analizar la relación de determinadas situaciones con el estrés laboral producido en los docentes del colegio, porque estas variables que producen el estrés laboral o incluso otras enfermedades están asociadas de manera negativa a la satisfacción en la labor en sí del docente.

De esta manera los resultados fueron presentados para tomar las medidas preventivas que se deben llevar a cabo para garantizar un ambiente de bienestar y de calidad para la comunidad docente del Colegio Santa Ana de Fontibón.

Fase IV. Diseño del programa de riesgo psicosocial

Se elaboró tomando como base los resultados del análisis de la encuesta aplicada, toda vez que el colegio Santa Ana de Fontibón debe responder a la presencia inherente del riesgo psicosocial al cual esta expuestos en la interacción de los docentes con el trabajo, la carga académica asignada y el aumento de las enfermedades físicas y mentales en el personal docente. De esta manera el diseño y ejecución del Programa de Riesgo psicosocial y prevención de estrés, redundará en mitigar los factores de riesgo y sus consecuencias; pero permitiendo el bienestar de los docentes.

11. Resultados

Como se mencionó anteriormente, la encuesta fue aplicada a 86 docentes, de los cuales el 87,5% son mujeres y el 12,5% hombres. El 44,3% son docentes de la sección de bachillerato, el 33% de primaria y el 22,7% de preescolar.

Para el análisis de resultados de la encuesta se utilizaron los datos arrojados por la encuesta, los cuales se presentan a continuación en forma gráfica y a través de porcentajes para poder visualizar los resultados de forma ágil y objetiva.

A continuación, se presentan los resultados a nivel global. En términos generales, los factores asociados al riesgo psicosocial y al estrés en los docentes del colegio Santa Ana de Fontibón presentan baja frecuencia; sin embargo, se presenta un aumento significativo en síntomas relacionados con dolores de cabeza y musculares..

Resultados obtenidos en cada uno de los ítems evaluados a través de la encuesta:

Me cuesta trabajo conciliar el sueño

86 respuestas

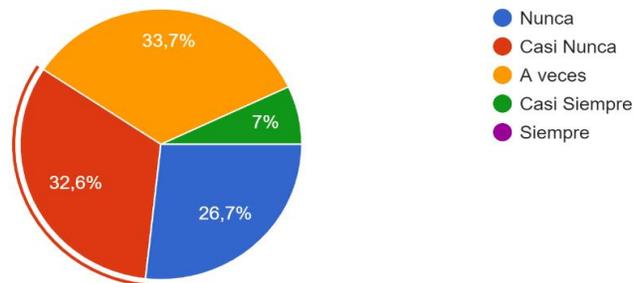


Figura 2. Me cuesta conciliar el sueño

Fuente: construcción propia

Como se puede observar en la figura 2 al 33.7% de los encuestados a veces les cuesta conciliar el sueño, al 32.6% casi nunca les cuesta, al 26.7% nunca les cuesta y al 7% siempre les cuesta.

Tengo dolores de cabeza

85 respuestas

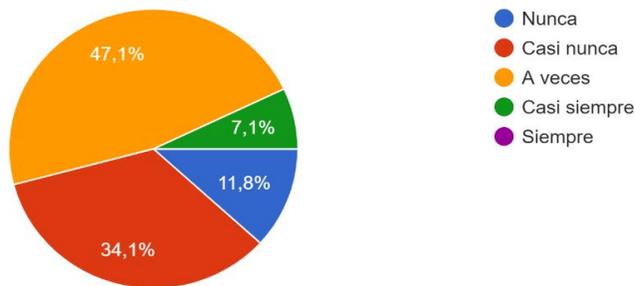


Figura 3. dolor de cabeza

Fuente: construcción propia

Como se puede observar en la figura 3 al 47.1% de los encuestados a veces tienen dolor de cabeza, el 34.1% casi nunca tienen dolor, 11.8% casi nunca tiene dolor y el 7% casi siempre tienen dolor

He tenido molestias gastrointestinales

86 respuestas

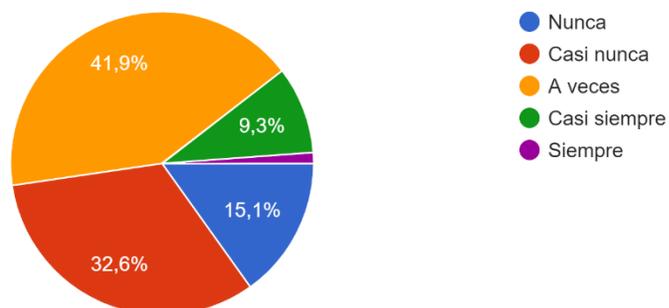


Figura 4. Molestias gastronómicas

Fuente: construcción propia

Como se observa en la figura 4, el 41.9% de los encuestados a veces muestran molestias, el 32.6% casi siempre presentan molestias, el 15.1% nunca presentan, el 9.3% casi siempre presentan y el 1.1% siempre presentan molestias gastronómicas.

He tenido problemas respiratorios

86 respuestas

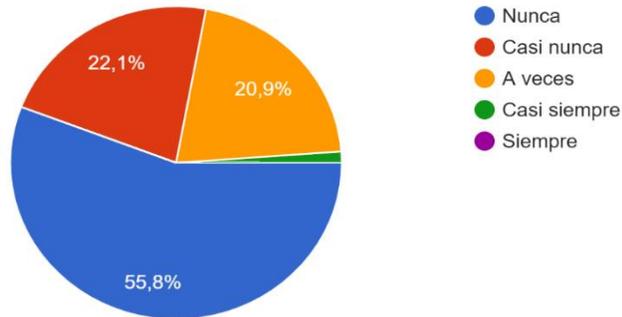


Figura 5. Problemas respiratorios

Fuente: construcción propia

Como se muestra en la figura 5, el 55.8% de los encuestados nunca han tenido problemas, el 22.1% casi nunca presentan problemas, el 20.9% a veces presenta problemas y el 1.2% casi siempre presentan problemas respiratorios.

He tenido cambios significativos en el apetito

86 respuestas

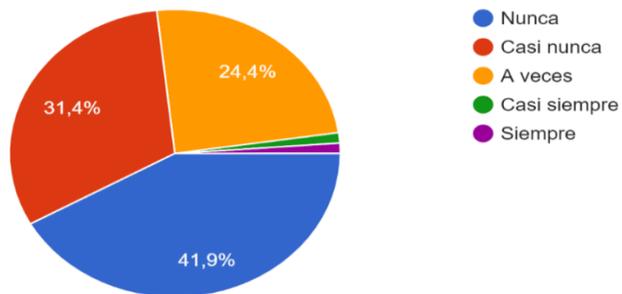


Figura 6. Cambios en el apetito

Fuente: construcción propia

Como se puede observar en la figura 6, el 44.9% de los encuestados nunca han presentado cambios en apetito, el 31.4% casi nunca presentan cambios, el 24.4% a veces presentan cambios, y para el 2.3% siempre han presentado cambios de apetito.

Dolores en el cuello y espalda

86 respuestas

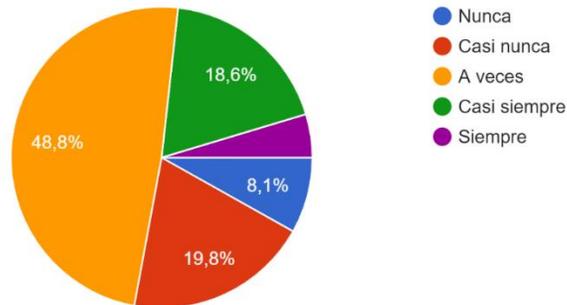


Figura 7. Dolor en cuello y espalda.

Fuente: construcción propia

La figura 7, muestra que el 48.8% de los encuestados a veces tienen dolor de cuello y espalda, el 19.8% casi nunca presentan estos tipos de dolores, el 18.6% casi siempre presentan estos dolores, el 8.1% nunca presentan estos dolores y el 5.7% presenta dolores de cuello y espalda.

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

86 respuestas

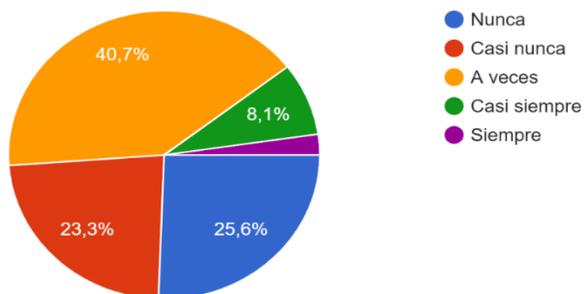


Figura 8. Emocionalmente agotado por mi trabajo

Fuente: construcción propia

Se observa en la figura 8, que el 40.7% de los encuestados a veces si sientes emocionalmente agotados por su trabajo, el 25.6% nunca sufren este tipo de agotamiento, el 23.3% casi nunca, el 8.1% casi siempre y el 2.3% siempre se sienten agotados emocionalmente.

Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar

86 respuestas

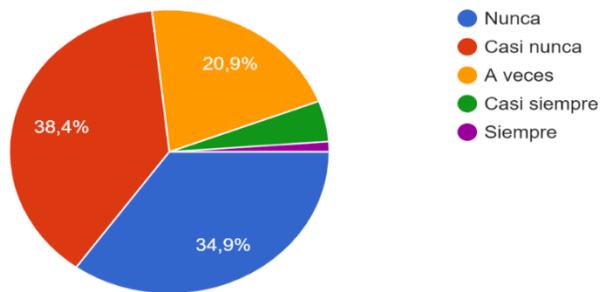


Figura 9. Siento fatiga por la mañana

Fuente: construcción propia

Como muestra la figura 9 el 38.4% de los encuestados casi nunca se sienten fatigados cuando se levanta por la mañana para ir a trabajar, el 34.9% nunca sienten fatiga, el 20.9% a veces sienten fatiga y el 5.8% siempre se sienten fatigados.

Tengo dificultad para concentrarme y olvido con facilidad las cosas

86 respuestas

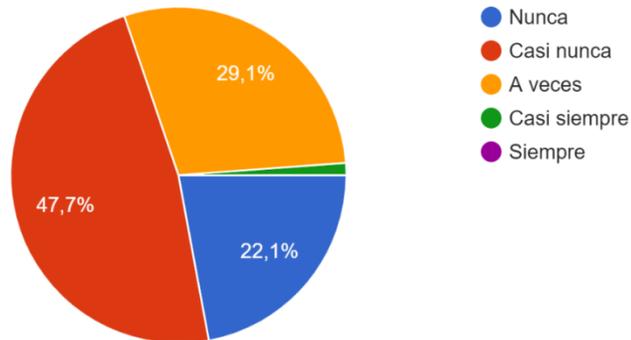


Figura 10. Dificultad para concentrarse y olvido las cosas con facilidad

Fuente: construcción propia

La figura 9 muestra que el 47.7% de los encuestados casi nunca tienen dificultades para para concentrarse y no olvidar las cosas con facilidad, el 29.1% a veces sufren este sintoma, el 22.1% nunca tienen este tipo de dificultades y el 1.1% casi siempre sufren estas dificultades.

Me siento desmotivado(a) para hacer mis labores

86 respuestas

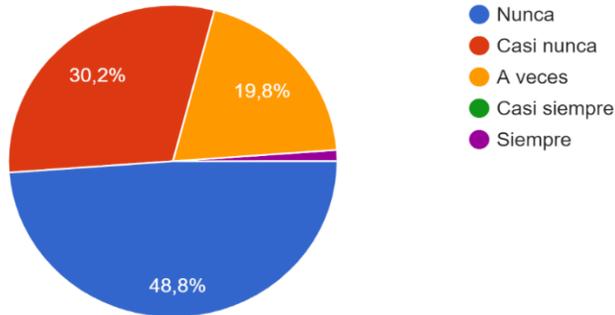


Figura 11. Desmotivado para realizar las labores

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 11, el 48.8% de los encuestados nunca se sienten desmotivados para realizar sus labores, el 30.2% casi nunca se sienten desmotivados, el 19.8% a veces se sienten desmotivados y el 1.2% siempre sienten desmotivación para realizar sus labores.

Tengo sentimientos de inferioridad

86 respuestas

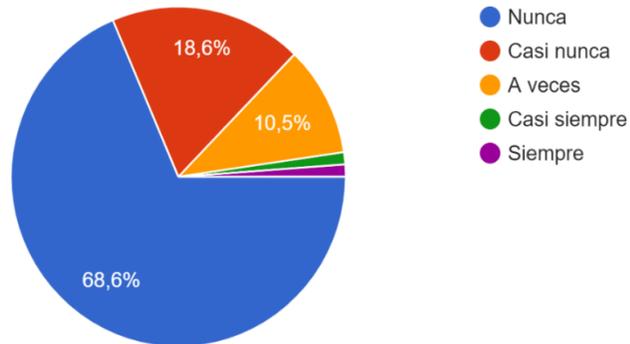


Figura 12. Sentimientos de inferioridad

Fuente: construcción propia

Como se observa en la figura 12, el 68.6% de los encuestados nunca sientes este sentimiento, el 8.6% casi nunca, el 10.5% a veces lo siente mientras que el 2.3 si lo siente.

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes

86 respuestas

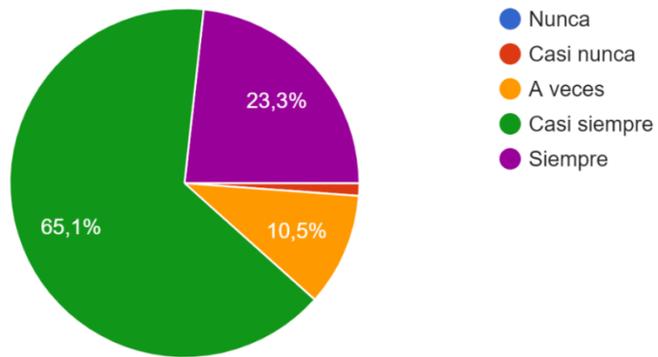


Figura 13. Facilidad para comprender como se sienten los estudiantes

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 13, el 65.1% de los encuestados casi siempre comprenden como se sienten los estudiantes, el 23.3% siempre tiene la facilidad para comprenderlo, el 10.5% a veces tienen la facilidad y el 1.1% casi nunca tiene la facilidad.

Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

86 respuestas

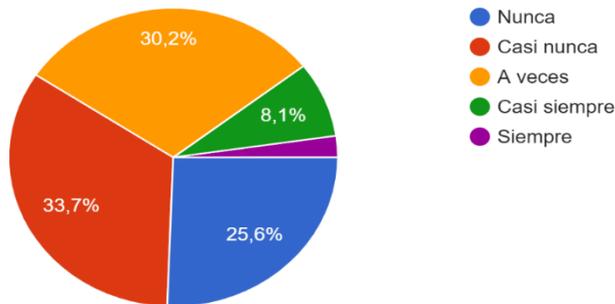


Figura 14. Trabajar todo el día con alumnos supone esfuerzo y cansancio.

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 14, el 33.7% de los encuestados casi nunca siente que trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y cansancio, el 30.2% a veces lo siente, el 25.6% nunca lo sienten, el 8.1% casi lo siente, mientras que el 2.4% siempre lo siente.

Creo que trabajo demasiado

86 respuestas

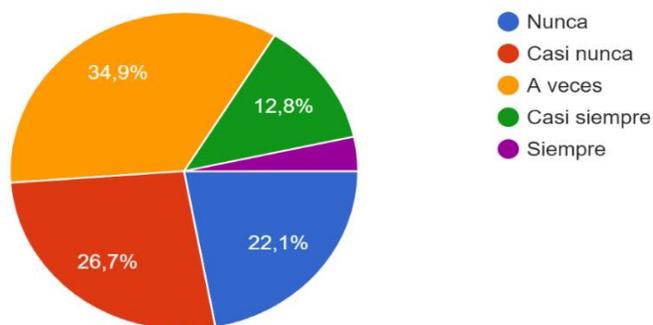


Figura 15. Trabajo demasiado.

Fuente: construcción propia

De acuerdo a la figura 15, el 34.9% de los encuestado creen que a veces trabajan demasiado, el 26.7% cree que casi nunca, el 22.1% nunca lo creen, el 12.8% casi siempre lo creen, mientras que el 3.5% siempre lo cree.

Resuelvo con facilidad los problemas que se me presentan durante la jornada laboral

86 respuestas

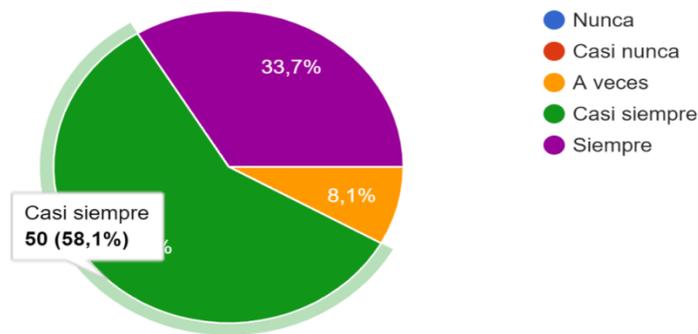


Figura 16. Resuelvo con facilidad los problemas que se presenta durante la jornada laboral.

Fuente: construcción propia

Según la figura 16, el 58.1% de los encuestados casi siempre resuelven con facilidad los problemas presentados durante su jornada de trabajo, el 33.7% siempre tienen la facilidad para resolverlos y el 8.1% a veces tiene la facilidad.

Tengo dificultades para tomar decisiones

86 respuestas

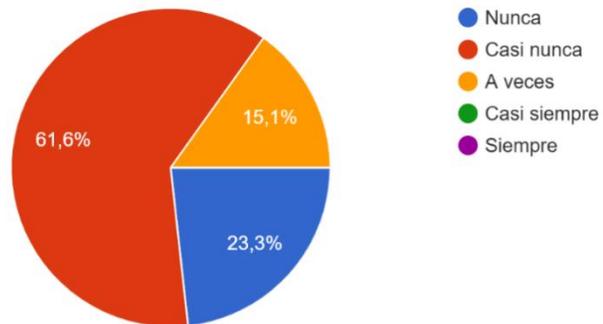


Figura 17. Dificultad para toma de decisiones.

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 17 al 61.6% de los encuestados casi nunca tienen dificultades para tomar decisiones, al 23.3% nunca tienen dificultades, y al 15.1% a veces tienen dificultades para la toma de decisiones.

El trabajo en el aula me produce estrés

86 respuestas

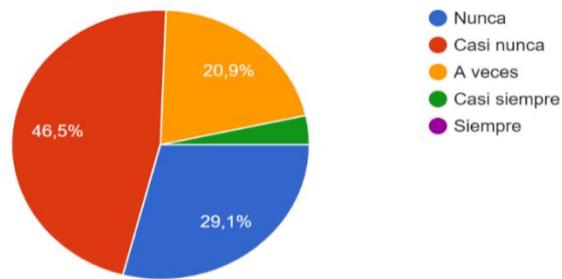


Figura 18. El trabajo en el aula produce estrés

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 18 al 46.5% de los encuestados casi nunca les produce estrés el trabajo en las aulas, para el 29.1% nunca les produce estrés, al 20.9% a veces les produce estrés y al 3.5% casi siempre sufren de estrés cuando trabajan en el aula.

He sido más insensible con las personas que me rodean

86 respuestas

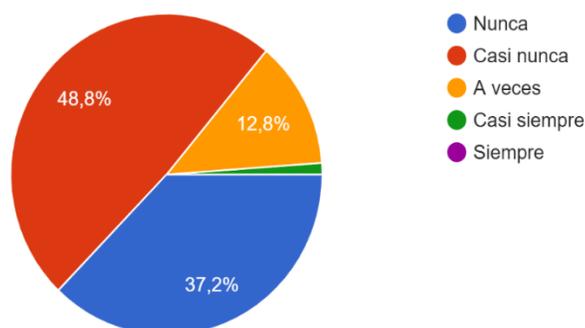


Figura 19. Insensibilidad con las personas del entorno.

Fuente: construcción propia

De acuerdo con la figura 19 al 48.8% de los encuestados casi nunca son insensibles con las personas que los rodean, para el 37.2% nunca han sido insensibles, el 12.8% a veces han sido sensibles y el 1.2% casi siempre han sido sensibles con las personas que lo rodean.

11.1 Análisis de la información.

De acuerdo al estudio y resultados obtenidos de la muestra, se observó que los docentes por lo menos en alguna de las situaciones encuestadas han estado expuestos a cierto tipo de riesgo psicosocial; de allí surgió la necesidad de aplicar planes de acción, apoyo y control que contribuyan para la disminución de situaciones del entorno socio-laboral que ponen en riesgo y afectan la salud física y mental de los trabajadores del Colegio Santa Ana de Fontibón.

Las respuestas de los docentes en la encuesta de estrés mostraron niveles normales; sin embargo, llamó la atención que los síntomas que más presentan son dolores de cabeza y musculares. Por tal motivo y para prevenir enfermedades por causa del estrés se planteó un plan de trabajo para riesgos psicosociales que aborda dos niveles: organizacional e individual. Este programa contempla temas relacionales con los procesos de selección de personal, capacitación, habilidades sociales, solución de conflictos, revisión de ambiente laboral y carga académica en lo que respecta a la organización y en la parte individual se basa más en manejar las respuestas fisiológicas del estrés, por lo que se contempla la relajación, la meditación, control de emociones, ejercicio físico, pausas activas y redes de apoyo.

12. Plan de trabajo

Para realizar este proyecto se tuvo en cuenta el siguiente cronograma de actividades:

Tabla 3. Cronograma de actividades

Actividades	2018					2019				
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Escogencia del tema	X									
Revisión bibliográfica		X	X	X	X					
Diseño del proyecto			X							
Elaboración del marco conceptual			X	X	X	X	X			
Elaboración del instrumento de medición							X	X		
Recolección de datos								X	X	
Análisis de datos									X	
Elaboración del programa de riesgo psicosocial									X	
Conclusiones										X
Revisión y ajustes										X

Fuente: construcción propia

13. Análisis financiero

Tabla 4. Presupuesto

RUBROS	VALOR
Personal	\$ 7'000.000
Equipos y software	\$ 1'300.000
Materiales	\$ 400.000
Otros	\$ 300.000
Total	\$ 9'000.000

Fuente: construcción propia

Tabla 5. Detalle del presupuesto del personal

Cantidad de personas desarrollando el proyecto	Total de horas del proyecto	Valor de cada hora	Total
3	140	\$ 50.000	\$ 7'000.000

Fuente: construcción propia

Tabla 6. Detalle del presupuesto de equipos

Descripción	Cantidad	Valor	Total
Computador	1	\$ 1'300.000	\$ 1'300.000

Fuente: construcción propia

Tabla 7. Detalle del presupuesto de materiales

Descripción	Valor	Total
Papelería (fotocopias, hojas, esferos, lápices)	\$ 400.000	\$ 400.000

Fuente: construcción propia

Tabla 8. Detalle del presupuesto de otros

Descripción	Valor	Total
Transporte, regalos para los empleados, dulces.	\$ 300.000	\$ 300.000

Fuente: construcción propia

El ausentismo laboral genera costos directos e indirectos que perjudican el colegio; po ejemplo:

Costos directos

- Pago completo de salario
- Gastos administrativos en el manejo del ausentismo

Costos indirectos incluyen:

- Tareas inconclusas
- Retrasos el desarrollo de la temática de la materia.
- Reprogramación de fechas para entregas de tareas y evaluaciones
- Baja la satisfacción de los grupos de interés.

El costo del ausentismo laboral corresponde al 1,87% de la nómina y se registra un promedio de 9,5 días de ausencia laboral por empleado al año.

Se debe preservar la salud física y mental del cuerpo docente, con toda la ayuda necesaria disponible, a través de los programas de prevención, con ARL, cajas de compensación y otras entidades de apoyo en estos programas; Que en caso que el Colegio decida no implementar el Programa de riesgo psicosocial y prevención de estrés para los docentes, se estará aislando de una problemática que involucra el bienestar de las personas y las consecuencias que esto conlleva; toda vez que el comportamiento de las sensaciones y signos físicos, pueden presentarse de manera continua, aumentando una serie de síntomas que pueden desencadenar en el mal funcionamiento físico o hasta en el suicidio.

14. Propuesta de Solución.

Planificación de las actividades encaminadas a adecuar la carga laboral y el ritmo del trabajo de los docentes, fomentar la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la institución educativa, favorecer la motivación laboral y potenciar la capacidad y creatividad de los actores involucrados en el proceso.

Para dar cumplimiento y para que la prevención de riesgos psicosociales sea efectiva, se debe contar con canales de comunicación directos, asertivos y adecuados, con la colaboración de la alta dirección del Colegio.

Dentro del marco de las recomendaciones iniciales para mitigar los factores de riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón, se plantean las siguientes estrategias, cuyo objetivo es prevenir y disminuir los niveles de riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón.

14.1. Estrategias de intervención:

14.1.1. A nivel organizacional:

1. Establecer programas de capacitación en:
 - Estilos de liderazgo ya que es necesario que los líderes del colegio no sean agentes generadores de estrés por tener dificultades en la comunicación y en la interacción con sus colaboradores. Esta capacitación va dirigida al rector y los coordinadores de cada sede.
 - Entrenamiento en habilidades sociales (comunicación, empatía y asertividad) con el fin de mejorar las relaciones que establecen entre los docentes para que prime entre ellos la buena comunicación y el respeto. Esta actividad va dirigida a los docentes.
 - Entrenamiento en control del tiempo y negociación.
 - Capacitar sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los docentes.
 - Capacitación en manejo de conflictos.
2. Modificar los procesos de retroalimentación del desempeño:
3. Implementar medios efectivos en rectoría y coordinadores para brindar información clara y oportuna a los colaboradores de la forma cómo está realizando su labor.
4. Revisar los procesos de selección de personal: con el fin de seleccionar docentes que satisfagan el perfil de cargo que tiene instaurado la institución y que la persona cuente

- con las características y experiencia para poder desempeñarse adecuadamente en el cargo. Rediseñar los programas de inducción para asegurarse que los docentes conozcan sus funciones (rutinarias y no rutinarias) del cargo y las tareas a desempeñar. Definir actividades rutinarias y no rutinarias de cada cargo.
5. Modificar las características físicas y ambientales del trabajo: mejorar condiciones de la sala de profesores, tener espacios de entretenimiento, facilitar procesos.
 6. Revisar y ajustar la intensidad horaria y carga académica de los docentes para que no se presente sobrecarga laboral.
 7. Crear programas de atención psicológica para el docente.
 8. Crear espacios en los que el trabajador pueda dar sugerencias frente a los diferentes cambios que se presentan en su área de trabajo.
 9. Organizar espacios de esparcimiento e integración entre los docentes (jornadas de deportivas, salud y recreación)

14.2. Nivel Individual:

1. Entrenar a los docentes en técnicas de Relajación
2. Enseñar técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión
3. Aplicación de Terapia cognitivo-conductual, entre ellas el riso-terapia, es conocida.
4. Implementar programas de ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés
5. Identificar redes de apoyo social para generar grupos de apoyo.

6. Fomentar el trabajo en equipo para favorecer la colaboración entre los compañeros.
7. Entrenamiento en el reconocimiento, control y expresión de las emociones de emociones a partir de talleres de sensibilización.
8. Establecer horario en los que pueda el trabajador realizar pausas activas dentro de jornada laboral

15. Conclusiones

Aunque en el tamizaje no hay tanta relevancia, las reacciones de estrés pueden desencadenarse, porque a veces las personas se cohiben de responder sinceramente por temor a que dados los resultados no sean ayudados sino por el contrario despedidos de su trabajo. Factores intralaborales o extra laborales que están afectando la salud física y mental de los docentes, haciendo bajar su autoestima y rendimiento en ocasiones.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aspectos que afectan la calidad de vida de las personas, su comportamiento y la productividad; además aumenta la desmotivación e insatisfacción en el trabajo y la cantidad de accidentes y enfermedades laborales.

Los síntomas que con más frecuencia presentan los de la institución son los dolores de cabeza y los musculares, por lo tanto, el plan de trabajo se orientó a este aspecto. Es importante resaltar la colaboración de los docentes ya que el 96,6% respondió la encuesta. Los profesores que no realizaron este ejercicio fueron los de las áreas lúdicas por que se encontraba de permiso e incapacitados por ende no tuvieron acceso a la información.

La realización de esta investigación permitió tener una línea de base del nivel de estrés de los docentes, sin embargo, es importante evaluar otros aspectos relacionados con las condiciones de la empresa. Cabe mencionar que la forma de aplicación de la encuesta permitió tanto la

comodidad de los docentes al responderla cómo la integridad al obtener los datos de una forma rápida, precisa y confiable.

El estrés laboral, en los últimos años se ha venido presentando en diferentes ámbitos y se ha convertido en una de las causas de la aparición de enfermedades como cefaleas, migrañas, trastornos digestivos, tensiones musculares y dificultad en las relaciones interpersonales lo que afecta no solo el rendimiento de los empleados sino también su calidad de vida y las relaciones con las demás personas.

Así mismo, las exigencias a través de los tiempos van cambiando, la información recibida aumenta, el ritmo de trabajo se ha incrementado porque pasa el tiempo y se deben dar mejores resultados, que son factores que aumentan los niveles de estrés y por ende las enfermedades laborales.

El estrés en los docentes se caracteriza por la excesiva activación psicológica y física que se presenta como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales (clima del aula, interacción con el estudiante, comunicación con los padres de familia, relaciones con los compañeros y directivas) y la forma que tiene el docente de responder a estas exigencias, lo que puede desencadenar en problemas de salud y/o laborales, en donde es el actor principal quien recibe toda la carga física y emocional de las situaciones por las que debe rendir resultados y seguimiento.

En el colegio Santa Ana de Fontibón, los docentes se ven inmersos en diferentes situaciones cotidianas que les generan diferentes grados de estrés lo que se ve reflejado en las relaciones con los estudiantes y los compañeros, la baja productividad, etc.; por tal razón desarrollar e implementar programas de prevención de estrés en la institución es beneficioso porque disminuye las enfermedades asociadas con el estrés y aumenta la productividad lo que repercute en la satisfacción de los clientes.

16. Recomendaciones.

Por lo anteriormente expuesto, se recomienda al Colegio Santa Ana de Fontibón implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial y de esta forma contribuir al bienestar de sus docentes; es importante hacerle seguimiento, evaluación a la implementación de este.

Para desarrollar el programa de riesgo psicosocial es importante desarrollar estrategias tanto a nivel individual como grupal y tener en cuenta aspectos como:

- Técnicas de relajación para aprender a disminuir la tensión muscular
- Habilidades sociales haciendo énfasis en asertividad para poder mantener una adecuada comunicación tanto con las directivas, los compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia.
- Estrategias para solucionar problemas con el fin de dar solución a las situaciones conflictivas de una forma adecuada.
- Entrenamiento en autocontrol emocional para aprender a controlar sus estados de ánimo.

Se recomienda que estas actividades se desarrollen a través de talleres dinámicos y vivenciales para tener mayor acogida; sin embargo, cuando se requiera brindar la posibilidad de un trabajo individual.

A nivel administrativo, el colegio debe revisar sus procesos y ajustar aquellos que impliquen a los docentes como la carga académica como la distribución de horarios.

Aunque no se midieron aspectos intralaborales y extralaborales que pueden generar estrés, se sugiere que se realice una evaluación de estos factores y que las directivas del colegio realicen una revisión y ajuste de sus políticas y programas de bienestar y de incentivos.

Así mismo, se recomienda a las directivas del colegio ampliar el programa tanto para el área administrativa como de servicios generales; ya que por las actividades que desempeñan también están expuestos al riesgo psicosocial.

Aunque para esta investigación se creó una encuesta para valorar el nivel de estrés en los docentes; para futuras aplicaciones de la misma, se recomienda validarla a través de jueces o aplicaciones piloto para lograr un nivel de confiabilidad más alto.

17. Bibliografía

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F., & Carlos Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59-67. Recuperado de <http://www.horizontemedicina.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/755/454>
- Arango, A., Jiménez, L. & Bonilla, L. (2016). *Evolución de la conceptualización sobre estrés laboral durante el periodo 2007 a 2016*. (Tesis de posgrado) Fundación Universitaria del Área Andina, Manizales, Colombia.
- Budez, L., Bula V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de barranquilla*. (Tesis de magister) Universidad Libre, Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charria O, V., Sarsosa P, K., y Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral:

Métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29

(4), 380-391. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>

Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., Ruiz, D., & Extremera, N., (2005). Influencia de la

inteligencia emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en

profesores de educación especial. 6º Congreso Virtual de Psiquiatría

Correa Carvajal, M. C. & Martínez Castro, K. J. (2018). Diseño de un programa de prevención

del síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales en la ciudad de Bogotá.

Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Bogotá,

Colombia

Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S. & Zambrano, C. (2018) factores psicosociales

laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de

San Juan de Pasto. *Tendencias Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y*

Administrativas. Universidad de Nariño, (19), pp.138-160. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n2/2539-0554-tend-19-02-00138.pdf>

Decreto 1655 de 2015 Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del

Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la

Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones"

Duro, A. (2005a). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología*, 56, 15-56.

Esteve, J. (1994). *El malestar docente*. España: Paidós.

Estrés, qué es y tipos y cómo controlarlo. (s. f.). Recuperado 20 de diciembre de 2018, de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/controlar-el-estres-772>

Estudio comparativo sobre el burnout en profesores. Recuperado de:

https://feriadelasciencias.unam.mx/antiores/feria22/feria146_01_estudio_comparativo_sobre_el_burnout_en_profesores.pdf

Fuentes-Valdivieso, R. (2008). "Mobbing" o acoso psicológico labora. *Revista Sanidad Militar Mexicana*; 62(2), 91-96. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/sanmil/sm-2008/sm082f.pdf>

García, C. y Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería.*, 31 (2): 30-42. Recuperado: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/60811>

García, N. B., & Zea, R. M. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 55-82.

Gil-Monte, P. (2012) Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-41. Recuperado de <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>

Guerrero, E. & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. Recuperado en 20 de diciembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es.

Hurtado, B. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña (tesis doctoral), Universidad de Barcelona, Barcelona, España.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). Organización del Trabajo, Salud y Riesgos psicosociales, Guía del delegado y delegada de prevención. Madrid. 2005

Juárez, L. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de lima metropolitana*. (Tesis de pregrado). Lima-Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3748/Propiedades_JuarezDongo_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 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. Bogotá: Colombia

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de

Factores de Riesgo Psicosocial. Colombia. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>

- Moreno-Jiménez, R., González, J., Garrosa, E. (2001) Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida. En *Empleo, estrés y salud*, (pp. 59-83). Madrid: Pirámide. Recuperado de:
<https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=33740309>
- Múnera, M., Saenz, M. y Cardona, D. (2011). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín. *Revista CES Medicina*, 27(2):163-17. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Muñoz, C. & Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2). Recuperado de: <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/887>
- Muñoz, M. (2005). Prevención del estrés psicosocial del profesorado mediante el desarrollo de competencias emocionales. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 19(3). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2126759>

Neffa, Julio César. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires:

Argentina. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fou->

[met/20160212070619/Neffa.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fou-met/20160212070619/Neffa.pdf)

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza

primaria. (Tesis, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores). Recuperado de: <http://>

Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf

OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

Pastorino, M. (2007). *Factores psicosociales del trabajo y síndrome de Burnout en trabajadores*

de la salud K (tesis de magister) Universidad de Chile, Chile.

Peiró, J. (2005) *Desencadenante del estrés laboral*. Ediciones Pirámide Madrid, España.

Pérez, E. J. P. (s. f.). The relation work – stress work in the Colombians, 8.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Ramírez, J., Aroca, Y. (2015) *Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud*. (Revisión Documental) Universidad Cooperativa de Colombia Bucaramanga- Colombia. Recuperado de:
<http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/305/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20entidades%20prestadoras%20de%20servicios%20de%20salud.pdf>

Revista psicodifusión. <https://www.psicodifusion.es/estres-tipos-patologia-psicodifusion/>

Rodríguez, A. M. H. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «Burnout» en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
v25n2a09.pdf. (s. f.). Recuperado de
<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%>

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A. y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de salud ocupacional*, 29(2), 95-137. Recuperado de
<http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/106>

Velandia, P. (09/03/2018). La salud mental docente como enfermedad profesional. [artículo página web] Recuperado de <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-salud-mental-docente-como-enfermedad-profesional>.

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/15547>

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/53569/66573>

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cumplimiento de la Ley 1090 de 2006

Fecha:

Yo _____, identificado con documento de identidad No. _____. Por medio del presente documento, hago constar que en la fecha autónoma y libremente he recibido información amplia y suficiente por parte de las estudiantes de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, como ejercicio académico cumpliendo uno de los requisitos para obtener el título de Especialista en el área, en la Universidad ECCI; donde se pretende evaluar los factores de Riesgos Psicosociales y prevención del estrés, mediante encuesta, con el fin de diseñar un programa de riesgo psicosocial y prevención del estrés para los Docentes del Colegio Santa Ana de Fontibón, en la ciudad de Bogotá.

Con esta encuesta se da cumplimiento con los estándares requeridos en la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social República de Colombia.

La encuesta busca identificar las posibles situaciones del entorno socio-laboral ponen en riesgo y afectan la salud física y mental de los trabajadores del Colegio Santa Ana de Fontibón.

Por lo tanto, es muy importante la veracidad de la información para no generar equivocaciones (sesgos) en su información.

Las personas que realizan la investigación se comprometen a guardar el sigilo profesional y la confidencialidad de la información, la cual sólo se utilizará única y exclusivamente para fines investigativos. Dicho compromiso se extiende al anonimato de la persona encuestada, puesto que su nombre no será divulgado ante ningún ente particular u oficial.

La información obtenida, con su valiosa colaboración, servirá para recolectar datos estadísticos no de persona en particular, en beneficio del Docente, la Institución y la comunidad académica.

Por tanto, doy mi consentimiento voluntario para que se me practique la encuesta al cuerpo Docente del Colegio Santa Ana de Fontibón, entendiendo la importancia de la veracidad de los datos con los fines de investigación descritos anteriormente.

Firma del Rector _____

Liliana Peña _____

Luis López _____

Alexandra Blanco V. _____

Estudiantes de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El diseño del consentimiento informado ha sido propio de acuerdo al ejercicio académico planteado.

Anexo 2. Encuesta para la evaluación de factores de riesgo del estrés - Versión 1

Fecha de diligenciamiento:						
A continuación, en encontrará una serie de ítems en los que se describen los síntomas más habituales asociados al estrés; debe señalar la frecuencia con que se han manifestado durante los últimos 3 meses; siendo 1 "siempre" y 4 "nunca"						
No.	ITEM	1	2	3	4	5
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de colón.					
3	Dolor de cabeza.					
4	Problemas respiratorios.					
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.					
6	Cansancio o desgano.					
7	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.					
8	Deseo de cambiar de empleo, no querer asistir al trabajo, desmotivado para hacer las tareas.					
9	Sentimiento de sobrecarga de trabajo, creo que trabajo demasiado.					

10	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza por mi trabajo.					
11	Dificultad en las relaciones familiares y con otras personas.					
12	Tengo dificultad para concentrarme y olvido con facilidad las cosas.					
13	Sentimiento de irritabilidad, actitudes negativas en el aula.					
14	Comportamientos rígidos, y de insensibilidad con las personas que me rodean.					
15	Tengo dificultades para tomar decisiones.					
16	Tengo sentimientos de inferioridad.					
17	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.					
18	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.					
19	Tengo problemas en las relaciones con mis compañeros de trabajo.					
20	Resuelvo con facilidad los problemas que se me presentan durante la jornada laboral.					

Anexo 3. Plan de trabajo

Programa de prevención de riesgo psicosocial

NIVEL	ACTIVIDAD	TEMA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES	RECURSOS
ORGANIZACIONAL	Capacitación	Estilos de liderazgo	Charla Vivencial	Mejorar la capacidad para liderar, mediante un plan de desarrollo de líderes.	Asesor Externo	Una jornada de 4 horas	Rector y coordinadores de cada sección.	Computador, video beam, material audiovisual.
		Habilidades Sociales	Taller	Entrenar a los docentes en formas eficaces de comunicación	Personal externo	Dos sesiones de 6 horas cada una, para cada grupo	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Computador, video beam, material audiovisual. Papelería

				n, empatía y asertividad.				
		Entrenamiento en manejo de tiempo	Taller	Brindar estrategias para organizar el tiempo y las actividades	Personal externo	Sesión de dos horas	Docentes de todas las secciones	Computador, video beam, material audiovisual. Papelería
		Riesgos	Charla	Dar a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los docentes	Coordinadora del programa de SST	Sesión de dos horas	Docentes todas las secciones	Computador, video beam, material audiovisual. Papelería

NIVEL	ACTIVIDAD	TEMA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES	RECURSOS
ORGANIZACIONAL		Manejo de conflictos	Taller	Brindar estrategias para solucionar adecuadamente los conflictos que se puedan presentar	Personal Externo	Sesión de dos horas para cada grupo	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Computador, video beam, material audiovisual. Papelería
	Retroalimentación del desempeño	Retroalimentación	Implementar medios efectivos en rectoría y coordinaciones	Brindar información clara, oportuna y	Talento Humano	Al finalizar cada semestre académico.	Rector y coordinadores de cada sección.	Computador, video beam, material audiovisual.

			para brindar retroalimentación de la labor de los empleados.	asertiva a los docentes de la forma como realizan su labor				Formatos
	Revisión de procesos de selección de personal	Revisión de perfiles de cargo	Lectura y revisión de los perfiles de cargo	Optimizar la vinculación de los docentes	Talento humano	Dos sesiones de 6 horas cada una, para cada grupo	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Computador, Papelería
	Programa de inducción	Rediseñar el programa	Formar y entrenar al personal en cuanto a	Actualizar el programa de inducción para	Talento humano	Sesión de dos horas	Docentes de todas las secciones	Computador, Papelería

		de inducción	actividades o métodos propios de la actividad profesional.	asegurarse que los docentes conozcan sus funciones.				
--	--	--------------	--	---	--	--	--	--

NIVEL	ACTIVIDAD	TEMA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES	RECURSOS
ORGANIZACIONAL	Modificar las características físicas y ambientales del trabajo	Ambiente laboral y físico	Inspecciones de áreas de trabajo y descanso	Generar espacios agradables para el trabajo y el descanso de los docentes	Coordinadora del programa de SST, Rector	Una vez al año	Rector, contador, Coordinadora del programa SST	Formatos de inspección
	Revisar y ajustar la intensidad horaria	Carga laboral	Reuniones para revisión y modificación	Ajustar la carga académica para equilibrar las horas de trabajo de cada docente	Rector y coordinadores	Una vez al año	Rector y coordinadores	Computador, Papelería

	Programa de atención psicológica	Bienestar de los docentes	Abrir espacios para que las psicólogas de la organización atiendan a los docentes cuando ellos lo requieran	Brindar a los docentes una atención primaria en psicología en los casos que se necesite	Psicólogas de la institución	Durante el año	Psicólogas y docentes	Papelería, formatos de psicología
	Generar espacios para los empleados para dar sugerencias	Comunicación	Implementar un sistema de PQRSF para los docentes	Implementar un sistema de PQRSF para los docentes	Talento humano Coordinadora del programa de SST	Durante el año	Docente, Talento humano Coordinadora del programa de SST	Papelería, formatos
	Organizar espacios de esparcimiento	Bienestar de los docentes	Buscar actividades para que los docentes	Implementar espacios para la	Coordinadores, Enfermeras de la institución	Durante el año	Docentes, enfermeras,	Computador, video beam,

	para los docentes.		tengan un espacio de descanso. Organizar jornadas de salud, deportivas y recreativas.	recreación, salud y descanso de los docentes	Coordinadora del programa de SST Entidades externas		coordinadores de cada sección. Coordinadora del programa de SST Entidades externas	material audiovisual. formatos, papelería.
--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--

NIVEL	ACTIVIDAD	TEMA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES	RECURSOS
INDIVIDUAL	Técnicas de relajación y meditación	Salud	Taller de entrenamiento	Enseñar a los docentes las técnicas de relajación y meditación para aplicarlas en el momento que sea necesario	Coordinadora del programa de SST, Psicólogas	Dos jornadas de 2 horas para cada grupo	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Espacio con colchonetas, música.
	Terapia cognitivo-conductual	Autoestima	Taller	Entrenar a los docentes en el control de los canales de	Coordinadora del programa de SST, Psicólogas	Dos jornadas de 2 horas para cada grupo	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Computador, video beam, material audiovisual,

				respuesta del estrés				formatos, papelería.
	Programa de ejercicio físico	Bienestar	Charla sobre la importancia del ejercicio físico y cómo crear un plan de ejercicio personal	Capacitar a los docentes sobre la importancia del ejercicio físico.	Entrenador deportivo	Jornada de 4 horas	Docentes	Computador, video beam, material audiovisual, formatos, lugar amplio.
	Redes de apoyo	Fortalecimiento social	Dinámicas para conocimiento mutuo	Generar grupos de apoyo entre los docentes	Psicólogas	Jornada de 2 horas	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Papelería, formatos, salón amplio.
	Pausas activas	Bienestar, salud	Modelamiento de pausas activas	Entrenar a los docentes en el uso de pausas	Coordinadora del programa de SST	Jornada de 2 horas	Docentes de todas las sesiones distribuidos en grupos de 10 integrantes	Papelería, formatos, salón amplio..

				activas durante la jornada laboral,	Entrenador deportivo			
--	--	--	--	--	-------------------------	--	--	--