

Propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad

Diana Maritza Ramírez Trujillo 113578, Elsa Marina Ortega Narváez 112845

Universidad ECCI

Facultad de posgrados. Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Seminario de Investigación II

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

2021 - 2022

Propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad

Universidad ECCI

Facultad de posgrados. Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Seminario de Investigación II

Diana Maritza Ramírez Trujillo, Elsa Marina Ortega Narváez

113578, 112845

2022

Contenido

Tablas	7
Ilustraciones	8
Dedicatoria	10
Agradecimientos.....	11
Introducción.....	12
Resumen.....	13
Palabras claves	13
Abstract.....	13
Key words.....	14
1. Título.....	14
2. Problema de Investigación	14
2.1 Descripción del problema	14
2.2 Formulación del problema	15
2.3 Pregunta problema.....	15
3. Objetivos	15
3.1 Objetivo general.....	15
3.2 Objetivos específicos	16
4 Justificación y Delimitación.....	16
4.1. Justificación.....	16
4.2. Delimitación.....	17
4.3. Limitaciones.	18

5. Marco de referencia	19
5.1. Estado del arte	19
5.2 Marco Teórico	31
5.2.1 Teorías organizacionales y administración	31
5.2.2 Riesgos Psicosociales	35
5.3 Liderazgo	45
5.3.1. Evolución de las teorías del liderazgo.....	45
5.3.2. Liderazgo recorrido histórico.....	47
5.3.3. Liderazgo en seguridad.	48
5.3.4. Liderazgo transformacional.....	48
5.3.5 Seguridad basada en conductas mediante liderazgo.....	49
5.3.6 Competencias parentales en liderazgo.	49
5.3.7 Engagement.	50
5.4. Seguridad y Salud.....	51
5.4.1. Antecedentes históricos de los sistemas de seguridad basados en conductas.	51
5.4.2 Bases de los programas de seguridad basados en conductas SBC.	52
5.4.3. Liderazgo como estrategia de un SBC.	52
5.5 Marco Legal	54
5.5.1. Ley 57 de 1915.....	54
5.5.2. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950	54
5.5.3. Propuesta OIT Ginebra de 1984.....	54

5.5.4. Resolución 1016 de 1989	54
5.5.5. Constitución Política Nacional de 1991, Artículos 53 y 54	55
5.5.6. Decreto 1295 de 1994	55
5.5.7. Decreto 1010 de 2006	55
5.5.8. Resolución 2646 de 2008	55
5.5.9. Ley 1429 de 2010.....	55
5.5.10. Ley 1562 de 2012.....	56
5.5.11. Resolución 652 de 2012	56
5.5.12. Resolución 1356 de 2012	56
5.5.13. Ley 1616 de 2013.....	56
5.5.14. Decreto 1477 de 2014	56
5.5.15. Decreto 1072 de 2015	56
5.5.16. Resolución 2404 de 2019	56
5.5.17. Resolución 0312 de 2019	57
6. Diseño Metodológico	57
6.1. Paradigma.....	57
6.2. Enfoque de Investigación	57
6.3. Tipo de Investigación.	58
6.3.1. Fases del Estudio	58
6.4 Fuentes y recolección de la información	59
6.4.1 Población y muestra.	59

6.4.2 Materiales.....	60
6.4.3 Técnicas.....	60
6.4.5 Consentimiento Informado.....	62
6.4.5 Instrumentos de Recolección de datos	64
6.5. Análisis de Información.	65
6.6. Cronograma.....	65
7. Resultados	67
7.1. Análisis e interpretación de los resultados.	67
7.1.1. Datos Personales	67
7.1.2. Factores de Riesgo Intra laboral.....	70
7.1.3. Factores de Riesgo Extra laboral.....	81
7.1.4. Estrés.....	86
7.2. Discusión.....	87
7.3. Propuesta de solución.....	92
8. Análisis Financiero	100
9. Conclusiones.....	102
10. Recomendaciones.....	102
Referencias	104

Tablas

Tabla 1	64
Tabla 2	65
Tabla 3	94
Tabla 4	100

Ilustraciones

Ilustración 1	68
Ilustración 2	69
Ilustración 3	69
Ilustración 4	70
Ilustración 5	71
Ilustración 6	72
Ilustración 7	72
Ilustración 8	73
Ilustración 9	74
Ilustración 10	74
Ilustración 11	75
Ilustración 12	76
Ilustración 13	76
Ilustración 14	77
Ilustración 15	77
Ilustración 16	78
Ilustración 17	79
Ilustración 18	79
Ilustración 19	80
Ilustración 20	80
Ilustración 21	81
Ilustración 22	81
Ilustración 23	82
Ilustración 24	83
Ilustración 25	83

Ilustración 26	84
Ilustración 27	85
Ilustración 28	85
Ilustración 29	86
Ilustración 30	86
Ilustración 31	93
Ilustración 32	99
Ilustración 33	100

Dedicatoria

A todos los maestros que, sin saberlo, y sin reconocimiento social algunos han dado su salud, su conocimiento, su esencia a todos los estudiantes, niños, niñas y adolescentes del país, maestros que por convicción han enseñado no solo a leer o escribir sino también, a ser jóvenes formados en condiciones especiales de diferentes dinámicas familiares.

Diana y Elsa

Agradecimientos

Gracias a Dios por permitirnos iniciar cada día con un nuevo proyecto de vida, por ser él el inspirador y motor para continuar con este proceso que nos enseña a valorar cada oportunidad en la búsqueda de nuestros sueños y anhelos.

Agradecimiento a nuestras familias que nos apoyan de manera incondicional y están presentes en cada paso que se da para alcanzar los objetivos.

Un trabajo de investigación como este, es fruto de reconocimiento y de apoyo, en el cual encuentras personas que llegan a tocar tu corazón, signo de admiración y entrega, agradecida con mi compañera, ella, mi equipo de trabajo en este proceso de formación.

Diana y Elsa

Introducción

En la actualidad los profesionales docentes se constituyen como uno de los sectores con un índice de estrés más elevado, dejando a veces de darle importancia a la existencia de riesgos en el ejercicio de su profesión.

Las condiciones laborales a las que se enfrentan, requieren de una intervención y bienestar a nivel organizacional, por lo cual este estudio se basa en el planteamiento de una propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad, identificando las causas más significativas que los generan y así poder intervenir con actividades y valores preventivos para evitar cualquier tipo de enfermedad que pueda afectar la calidad de vida de los docentes y su entorno.

De acuerdo con lo anterior, la estructura de la investigación establece aspectos relacionados con la formación tanto emocional, por competencias y de gestión organizacional, manejada desde un punto metodológico en donde el liderazgo y el compromiso *engagement*, establece las conductas de acuerdo a lineamientos en aplicación de estrategias de intervención, control y monitoreo continuo.

La necesidad de evaluar la correlación de las patologías, asociado a los factores de riesgo psicosocial con el fin de conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los docentes, permite enfocarse en acciones que contribuyan a eliminar las condiciones que afecten negativamente el desarrollo de su trabajo.

Resumen

La presente investigación se centra en determinar los factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera, que los conduzca a tener estrés de índole laboral con aparición de patologías y su prevalencia o influencia en la eficacia y calidad de su trabajo.

Para el bien de la investigación se ha pensado aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social como medio idóneo para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Colombia.

De tal manera que se puedan encontrar propuestas de intervención y solución con las cuales determinar elementos de primeros auxilios psicosociales adecuados, teniendo en cuenta las características del Plantel Educativo centro de esta investigación.

Palabras claves

Estrés laboral. Satisfacción laboral. Riesgos psicosociales. Rol docente. Reconocimiento social. Compromiso. Liderazgo.

Abstract

These investigation looks for to determine the psychosocial risk factor in teachers in a school in La Calera-Cundinamarca, this job is based on the behavior of psychosocial risk that produces laboral stress and other diseases that affect the efficiency and qualities of the teacher's work.

To have excellent results in the investigation has been thinking to use the battery of instruments to evaluate of psychosocial risks of the Ministerio de la Protección Social as an ideal way for the evaluation of psychosocial risks and job's stress in work in Colombia.

In order to find strategies to prevent and solve to determine elements of psychosocial first aid that solve the problem in the school's centers in this investigation.

Key words

Work stress. Work satisfaction. Psycho social risks. Teaching role. Social recognition. Engagement.

1. Título

Propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad Problema de investigación

2. Problema de Investigación**2.1 Descripción del problema**

Las instituciones educativas se constituyen con el fin de orientar y generar conocimientos para el cumplimiento de una labor social. En este sentido en el sector educativo también se evidencian diferentes tipos de riesgos a los que pueden estar expuestos los profesionales docentes, teniendo en cuenta los componentes que interactúan en la persona para lograr un equilibrio y así determinar que se encuentre en un óptimo estado de salud, tanto biológico, psicológico y social, estos a su vez influyen de manera significativa, ya que son ellos la base del sistema que busca un coordinado desarrollo que logre eliminar los factores que puedan poner en riesgo la estabilidad biopsicosocial de la persona, generando así la presencia de diferentes tipos de patologías, alterando su estado psicológico y de adaptación.

Para el estudio de la presente investigación se puede determinar que los factores de riesgo psicosocial, alteran el estado de salud del personal docente, generando consecuencias y trastornos de diferentes enfermedades que van asociadas a afectaciones emocionales que generan un impacto significativo en la institución. No obstante, se debe mencionar que se vienen manejando estrategias de intervención por medio de la psico educación para prevenir las problemáticas relacionadas con los factores de riesgo, de lo cual se concluyó que se necesita una herramienta específica con datos claros que permita analizar a el grupo, identificando el tipo de intervención que se necesita.

2.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta los criterios, análisis y variables que existen sobre la intervención de riesgos psicosociales en el sector educativo, se pretende analizar los puntos de referencia base en la elección del tipo de intervención adecuada en la evaluación psicosocial del entorno laboral, asumiendo cada factor de riesgo como una prioridad que debe minimizarse o eliminarse según las condiciones específicas, al fin de conseguir la mejor estrategia de intervención.

La clasificación de las acciones frente al planteamiento del problema debe conllevar un paso a paso en la implementación de los criterios de cada acción, facilitando la adaptación al cambio, a través de procedimientos estratégicos, de transformaciones tanto internas como externas y que estén afectando la institución hasta este momento.

Este tipo de acciones buscan que la intervención resulte práctica desde un punto de vista objetivo, utilizando mecanismos de participación, en donde el papel del liderazgo se desarrolle como estrategia fundamental para integrar a los docentes alrededor del cambio.

2.3 Pregunta problema

¿Cuál propuesta de intervención en riesgos psicosociales se podría implementar, que logre identificar, analizar, evaluar e intervenir en la búsqueda de una herramienta práctica que determine el instrumento específico para cada uno de los casos de riesgo psicosocial presentes en los docentes de una institución educativa de la Calera?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Realizar una propuesta de intervención que controle las causas que dan origen a los riesgos psicosociales presentes, en los docentes de una institución educativa de la Calera.

3.2 Objetivos específicos

Realizar el análisis diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de una institución educativa de la Calera.

Diseñar e implementar un programa de intervención de riesgos psicosociales basado en conductas de liderazgo y compromiso.

Plantear herramientas de control y monitoreo continuo, de acuerdo a la capacidad de adaptación de cada uno de los docentes.

4 Justificación y Delimitación

4.1. Justificación

Siendo la educación uno de los principales elementos para el desarrollo y la transmisión del conocimiento a las comunidades, es de vital importancia la observancia de las diferentes instituciones educativas del Municipio de La Calera y aquellas circunstancias que afectan el buen desempeño docente debido a las patologías inherentes a los riesgos psicosociales que pueden presentarse.

El sector Educativo en Colombia asciende a 12.600 establecimientos, de los cuales el 65% pertenecen al sector estatal (público) y el 35% al sector privado. Un sector empresarial catalogado como de alto riesgo psico social debido a la atención de personal en formación. El bienestar de los docentes debe ser el objetivo principal de los directivos de los establecimientos educativos, pues de eso depende unas clases creativas, productivas y de comunicación eficaz, además de aportar salud a los colaboradores y unas condiciones de trabajo aceptables, los que son un elemento primordial para la consecución de esos objetivos.

La pérdida de valores en las familias, la falta de control disciplinario en los hogares y la creciente necesidad de que ambos padres accedan al mercado laboral han llevado a los docentes en muchas oportunidades a tomar el papel de formadores, educadores, disciplinadores, consejeros, etc., labores que han conducido a un serio deterioro de la salud física y mental de los maestros. Desde el punto de vista de los encargados de los Sistemas de Seguridad y

Salud en el Trabajo sería importante aumentar la sensibilización y concientización de los docentes sobre la existencia e importancia de las patologías que los riesgos de origen psicosocial podrían provocar, de cara a la realización de acciones formativas destinadas a ofrecer estrategias de liderazgo al maestro; lo que mejoraría no solo los índices de absentismo, presentismo, rotación de personal, etc., sino que también contribuiría a mejorar el desempeño de las organizaciones educativas.

Teniendo en cuenta lo anterior se decidió realizar el actual estudio para el desarrollo de una propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad, puesto que pueden generarse diferentes beneficios en diferentes aspectos, uno, para los docentes, los principales beneficiados ya que mediante la potencialización de su Liderazgo podrán minimizar las enfermedades presentes y desarrolladas a partir de los riesgos psicosociales presentes en el Plantel, y segundo, los costos económicos (tanto visibles como ocultos) que las empresas acarrearán con cada una de esas enfermedades asociadas al riesgo psicosocial.

4.2. Delimitación

Para el desarrollo de la actual recopilación teórica se tuvieron en cuenta los últimos artículos, repositorios y revistas especializadas que ubican la monografía en la actualidad con el fin de dotar de mayor visibilidad a este interesante tema.

Se delimitará el tema base de investigación en el personal docente integrante de una Institución Educativa del Municipio de La Calera, la que cuenta con una población de 10 docentes, 2 Directivos docentes y tres Directivos, la Institución considerada de corte personalizado atiende una población flotante de 130 estudiantes asignados a diferentes cursos desde el preescolar hasta el grado 11 de Educación Media, con un número aproximado de 12 a 15 estudiantes por grado, de un estrato socioeconómico 3; y sus problemas psicosociales detectados por el personal especialista en Seguridad y Salud que dirige el Sistema de Gestión, se conoce que son enfermedades causadas por estrés debido a los diagnósticos que se

presentan no solo por los exámenes médicos pre ocupacionales de ingreso sino además, por los diagnósticos médicos de las EPS de los docentes.

El móvil de esta investigación entonces, radica en el hecho de averiguar cómo el riesgo psicosocial y la falta de liderazgo en el ámbito de Seguridad determina la presencia de enfermedades psicosociales en la población docente de una Institución Educativa del Municipio de La Calera.

4.3. Limitaciones.

El riesgo psicosocial es la probabilidad de la afectación de la vida social, laboral, familiar, personal o de las condiciones de salud de las personas por el estrés generado dentro o fuera del trabajo y es necesario gestionarlo ya que a corto, mediano o largo plazo puede tener efectos negativos en la salud y en la calidad de vida como dificultades musculares, dolores en cuello y espalda, enfermedad cardiaca, enfermedades respiratorias, enfermedades mentales y/o de comportamiento, enfermedades que se inician con mínimas génesis fisiológicas pero que tarde o temprano terminan por afectar la vida y desempeño normal de quienes lo sufren. Las limitaciones de la presente investigación se componen de varios factores que escapan a las posibilidades de sus autores.

Primero será una limitación dentro de la investigación el tamaño de la muestra a tomar, pues siendo una mediana empresa y no llegar siquiera a los 50 trabajadores, como muestra de estudio puede llegar a tener poca confiabilidad y significancia en cuanto a tendencias, generalizaciones.

Segundo, datos auto informados, es decir, aquellos datos donde las investigadoras deben cuestionar acerca de datos personales de los docentes por medio de diferentes instrumentos (cuestionarios, entrevistas, encuestas, etc.), con las cuales los entrevistados pueden atribuirse resultados que no concuerden con la realidad o al contrario exageran sobre eventos convirtiéndolos en más significativo de lo que realmente fueron.

Tercero, el tiempo disponible para investigar el problema base de este estudio, puesto que la Institución Educativa en cuestión aún se encuentra en trabajo 100% virtual con estudiantes y docentes, lo que dificultará los encuentros con la población objeto de esta investigación.

5. Marco de referencia

5.1. Estado del arte

Dentro de esta investigación documental cuyo tema central es el riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera trabajado mediante el Liderazgo en Seguridad, se observa y documenta la forma como diversos autores han tratado específicamente los temas, este ejercicio documental da cuenta de qué problemas se siguen tratando o estudiando en el campo de vinculación de la psicología y la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta forma el siguiente ejercicio consolida un conocimiento crítico basado en la lectura y análisis de diferentes tipos de textos.

Título: Seguridad basada en conductas mediante liderazgo en seguridad

Autores: Carlos Gamella

Año: 2013

En este artículo el autor describe los sistemas de seguridad basados en conductas, como un proceso que se centra en reforzar los comportamientos seguros y reducir o eliminar los que provocan riesgos, encaminados a disminuir los accidentes y enfermedades ocupacionales. Es decir, la actuación sobre la motivación del individuo a través del liderazgo, implica que los trabajadores cambien sus conductas ayudando a otros a evitar accidentes creando para sí mismos un lugar de trabajo más seguro.

Un factor fundamental y determinante para lograr un desarrollo eficaz de este sistema es el liderazgo, ya que cuando se logra un punto de confianza entre los integrantes de una organización, se puede obtener niveles de comportamiento eficaces, en donde las personas adquieren el hábito de seguridad logrando el éxito de la gestión. (Seguridad, 2013)

Se tuvo en cuenta la importancia de este artículo ya que la elección del tema de investigación responde en primera instancia en determinar las conductas que identifiquen las causas de los incidentes, convirtiendo la conducta segura, en uno de los puntos claves en la transformación de conductas.

El conjunto de observaciones para iniciar a determinar los comportamientos puntuales, es parte del inicio del análisis, derivando los resultados y las acciones de prevención a realizar, modificando así los comportamientos de riesgo y reformulando nuevos objetivos en proceso de mejora continua.

Título: Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo

Autores: Confederación de empresarios de Málaga CEM

Año: 2013.

Son los riesgos psicosociales factores de estrés normalmente laboral, sin embargo, dicho estrés puede ser causado dentro de la organización o fuera de ella, es decir, en la vida personal o extra laboral del trabajador.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT, los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (OIT, 2013)

La palabra estrés entonces, es una de esas creaciones lingüísticas en la que coinciden diferentes significados y usos. A lo largo de la guía se contextualiza al lector sobre una introducción conceptual necesaria al respecto de los factores de riesgo psicosocial que pueden aparecer en los ambientes laborales; entre dichos factores pueden aparecer consecuencias negativas fisiológicas, emocionales, psicológicas, en los trabajadores que las padecen, las respuestas del organismo ante situaciones adversas (propias del riesgo psicosocial), se encuentra determinado por los recursos con los que cuenta cada trabajador y de su habilidad para aplicarlos a cada caso.

Igualmente, se mencionan los efectos y clases de estrés vinculado éste a la enfermedad y a la que muchos autores denominan “enfermedad de adaptación” que no es más que una parte fundamental de la patología psicosomática. Se realiza una estrecha relación entre todas las manifestaciones de los riesgos psicosociales y las manifestaciones presentes en el estrés, el cual adquiere nuevos matices en razón de su parentesco con la categoría de ansiedad, compartiendo incluso las consecuencias y conductas que presentan.

Título: La prevención de riesgos laborales dirigida a profesionales de la enseñanza.

Autores: Heredia Sáenz.

Año: 2015

Este tipo de investigación es de tipo descriptiva ya que se centra en definir a los profesionales de la educación como uno de los sectores con uno de los índices de estrés más elevados, el cual enfrenta numerosos riesgos en el ejercicio de la profesión, llevando una presión considerable y a veces incluso con un cierto factor de riesgo relacionado con la violencia en el trabajo. Además, teniendo en cuenta el contexto de la intervención da a conocer las cuestiones más importantes sobre la salud laboral de los docentes, como ayudar a prevenir los riesgos, modificar las conductas no seguras y fomentar los hábitos saludables.

Los cambios producidos en la sociedad actual enmarcan numerosos estresores entre ellos: la reducción de presupuesto, la mala y deficiente infraestructura las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, la relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, entre otros llevan consigo que la docencia sea una profesión cuyo ejercicio pueda producir diferentes alteraciones y daños a la salud, física y mental y agravando más aún el hecho de que sea el mismo docente el que desconozca los riesgos a los que está sometido en su práctica diaria, desencadenando dolencias de todo tipo. Teniendo en cuenta lo anterior se debe realizar una formación e intervención en donde se pueda eliminar los factores de riesgo, acompañados de una prevención

que no solo contemple medidas de seguridad específicas, sino mejorar la calidad de condiciones de trabajo. (Sáez, 2015)

Se tomó en cuenta la importancia de las definiciones e interpretaciones presentadas en el estudio, ya que se analiza de manera precisa la cultura preventiva como estrategia para moldear las acciones implementadas para detectar, controlar y minimizar los riesgos en los docentes, teniendo en cuenta la formación inicial como papel fundamental en el desarrollo de su labor.

Título: Seguridad basada en el liderazgo y comportamiento

Autor: Andrés Miranda Espinoza

Año: 2015

Dentro de este contexto el artículo define a la seguridad basada en el liderazgo y comportamiento como un proceso que se centra en afianzar los comportamientos seguros y reducir al máximo los que provocan riesgos, para de esta manera reducir al mínimo los accidentes y enfermedades ocupacionales (Espinoza, 2015). En el desarrollo de una buena cultura de seguridad con el compromiso de la Dirección, se refleja la influencia del liderazgo en la organización.

Es de vital importancia para la propuesta, ya que enmarca al liderazgo como una de las mejores formas de afianzar el desempeño en la seguridad, mediante la articulación de todos los escenarios de la organización, con un equipo de trabajo motivado para así potenciar la participación de todos los integrantes en las actividades de seguridad, teniendo en cuenta actividades como: Promover un ambiente que estimule procesos de comunicación, el logro de un compromiso real y efectivo en todos los niveles de la organización, un enfoque de trabajo flexible e incorporar una visión de seguridad desde su propia perspectiva.

Las organizaciones no pueden omitir aspectos tan importantes en lo que a la prevención de riesgos se refiere en el logro de sus objetivos, es así como se debe determinar condiciones

claves para la aplicación de un SBC como son: disponibilidad de recursos y el papel que juega la gerencia, desde una cultura de compromiso.

El resultado de este análisis muestra cómo el liderazgo transformacional mejora la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta el papel del líder desarrollando procesos de investigación que conlleven a la disminución de la siniestralidad laboral en los diferentes sectores de las industrias.

Título: Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes.

Autor: Marly Lorena Bernal González - Yuly Mireya González Cortes - Miguel Ángel Arteaga Sánchez

Año: 2016

La investigación establece criterios claros y definidos en el fortalecimiento de las estrategias y manejo de los factores de riesgo, utilizando diferentes tipos de actividades que determinen cada factor tanto intra laboral como extra laboral, los cuales afectan la calidad de vida de los docentes, entendiendo así las características de personalidad de cada uno e interviniendo con diferentes instrumentos en donde su aplicación dependerá de la respuesta desarrollada en cada situación.

El primer paso en este proceso es la identificación, evaluación y valoración de los peligros a los que se ven expuestos, entre ellos se debe tener en cuenta las características del grupo social, las condiciones de la tarea, la carga física, condiciones de medio ambiente, la jornada de trabajo, entre otros y que desencadenan enfermedades tanto físicas como psicológicas.

Al tener diferentes tipos de afrontamiento, se generan niveles óptimos en la determinación de estrategias basadas en el fortalecimiento de valores y habilidades propias que buscan minimizar y eliminar los factores que desarrollan inestabilidad emocional en las conductas.

Título: De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.

Autor: Fátima Díaz Bambula y Erico Rentería Pérez

Año: 2017

El artículo describe una síntesis general de la normatividad para la salud ocupacional en Colombia, enmarcando las primeras leyes de la seguridad laboral, abordando la problemática presentada en la actualidad como gestión de riesgo laboral (Díaz, 2017).

Se evidencia cómo la salud en el trabajo fue inicialmente abordada desde los accidentes pasando al riesgo, esto a su vez desde la normativa de riesgos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout, presentando la relación existente entre el trabajo y la salud la cual hace parte de la relación persona-trabajo. El objetivo en sí, comprende la necesidad de crear nuevas alternativas de formulaciones normativas en beneficio de la salud laboral de todos los trabajadores de una organización.

Además, enmarca el papel que desempeñan los psicólogos, en el campo de la salud ocupacional, el cual se ha normalizado y actualizado, para que puedan aplicar sus conocimientos en la disminución de los riesgos psicosociales (Díaz, 2017).

Entendiendo a la psicología como parte fundamental en el manejo del riesgo, en relación con la productividad y el desempeño de los trabajadores en la contribución del mejoramiento continuo de las acciones realizadas en su ámbito laboral.

Título: Estudio diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en una institución educativa.

Autor: José Manuel Bezanilla y otros

Año: 2018

Siendo la escuela el sitio en el cual se realiza la transmisión del conocimiento a jóvenes generaciones, llamando conocimiento a la potencialización que hace el maestro de las habilidades académicas, sociales, psicológicas, atencionales, emocionales, cognitivas, etc., en los niños, niñas y jóvenes de las instituciones educativas. Nunca será suficiente la insistencia sobre la importancia que tiene el estudio de la relación interactiva entre docentes, estudiantes, directivos y padres para poder comprender y explicar las conductas sociales de unos y otros en cualquier modalidad.

La investigación de Bezanilla (José Manuel Bezanilla, 2018) muestra que la base de todos los fenómenos psicosociales se encuentra siempre relacionados con el hecho fundamental de la relación social. El propósito de la investigación gira en torno al intento de precisar la noción del riesgo psicosocial, sistematizar su complejidad, examinar algunas de las causas culturales de una forma práctica dentro de la que se consideraron aspectos instrumentales de las interacciones entre baterías psicológicas, cuestionarios, y entrevistas con el objetivo de dar explicación a la conducta social humana en entornos educativos como la clave de la problemática psicosocial de la relación entre estudiantes y maestros/docentes que revelan en el fondo la condición esencial y central de la naturaleza humana.

Título: El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT.

Año: 2018

El presente estudio otorga inicialmente algunas precisiones sobre la definición del estrés y las implicaciones que tienen los demás riesgos psicosociales de acuerdo a diversos autores y organizaciones que han desarrollado diferentes estudios al respecto (INSST, 2018).

Para realizar una sola y definitiva definición al respecto se tendría que superar inagotables matices y dudas por lo que la recopilación de autores ve el estrés desde la parte neuroendocrina, fisiológica, psicológica y social.

Todo el mundo, en todos los medios de comunicación y de las más distintas maneras, habla de estrés, para el ingeniero es la fuerza que produce deformación en los metales, para el biólogo y el químico es un acontecimiento bioquímico, para el atleta es un problema de tensión muscular, lo que sí es bien cierto, es que esta sociedad industrializada exige un esfuerzo y un liderazgo adicional con el fin de adaptarse y tomar decisiones más proactivas para el desarrollo de las actividades cotidianas, dichas respuestas siguen tres fases de desempeño o respuesta; Una primera o fase de reacción de alarma caracterizada por una activación veloz del Sistema Nervioso Simpático y que lleva al individuo a responder rápidamente a estímulos como el peligro o el miedo. Luego del estímulo causante del estrés o amenaza tiende a mantener activos o exacerbados los sistemas involucrados en la situación (respiratorio, hormonal, sanguíneo, etc.) en una fase denominada de resistencia, por último, si el estímulo perdura por un tiempo el organismo tiende a agotarse lo que lo lleva a entrar a una fase de agotamiento que hace que se inicie la aparición de enfermedades psicosomáticas como respuesta de adaptación.

Título: Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout.

Autor: José Antonio Ayuso Marente

Año: 2018

En este artículo se realiza una presentación concisa y específica sobre el análisis y concepto de las causas tanto sociodemográficas, organizativas y de personalidad de los factores que conllevan a adquirir este tipo de alteraciones en los docentes. Los docentes afectados por los síndromes de Estrés Laboral y Burnout, presentan un conjunto de manifestaciones como actitudes negativas, deterioro en su salud y de las relaciones interpersonales entre otros, los cuales conlleva a que la actividad docente se enfrente a una fuerte tensión, la cual necesita unas estrategias claras tanto individuales, grupales y organizacionales, que puedan mejorar el ambiente y el clima laboral. (Marente, 2018).

Es de vital importancia para la presente propuesta ya que se enmarcan conceptos para los planteamientos metodológicos de la presente investigación, quedando demostrado que la profesión docente está sujeta a diferentes situaciones que implican riesgos por las condiciones laborales a las que se encuentra expuesto, frente a las demandas sociales que tiene que responder y por las situaciones laborales a que se tiene que enfrentar diariamente.

De esta manera se puede determinar la importancia del papel que puedan desempeñar las instituciones y administraciones educativas en proceso de mejora, ayuda y apoyo, ya que no se trata solo de ayuda psicológica, sino de crear las condiciones necesarias para desarrollar un nuevo esquema en esta profesión que se caracterice por un nivel de satisfacción mayor en todos los niveles.

Título: Efectos de un programa de seguridad basado en el comportamiento seguro de los colaboradores de una empresa papelera.

Autor: Carlos Miguel Barba Sánchez

Año: 2018

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo cuantitativa con diseño reversal, en donde se tomaron como base registros conductuales, basados en conductas seguras, determinando que el programa de seguridad basado en comportamientos, incrementa el comportamiento seguro de los empleados, teniendo como soporte el reforzamiento positivo y la retroalimentación que han sido de uso frecuente en el estudio, además la evaluación y el control del comportamiento seguro con efectos significativos en la prevención de accidentes laborales; en el interés progresivo de las organizaciones en reducir la siniestralidad a partir de la ciencia y la tecnología, hizo factible investigar sobre un tema que ha implicado hasta el momento efectos exitosos en la mayoría de los casos.

Además la investigación contribuye a la aplicación de una metodología acorde basada en el comportamiento de las organizaciones, ya que con el paso del tiempo se ha observado la insuficiente aplicabilidad de esta valiosa fuente que contribuye en la búsqueda de la salud laboral

en las personas, iniciando con la identificación de las razones o motivos que generan los comportamientos y reducirlos o eliminarlos, de esta forma se logrará un entrenamiento en seguridad; en el cual la persona participe activamente y analice el porqué de sus formas de comportamiento, que factores influyen y qué acciones se podrían incluir en el logro y la búsqueda de un mejoramiento continuo. (Barba, 2018)

De aquí parte el hecho de aplicar la ética en este proceso, los principios básicos que influyan en los comportamientos, junto con el proceso participativo de retroalimentación y refuerzo de los actos inseguros, harán de una rutina un sistema de control de procesos y desempeño minimizando las intervenciones que estén afectando la integralidad de todos los miembros activos de la organización.

Título: Propuesta programa de prevención de riesgos psicosociales para el colegio Montessori British School.

Autor: Mario Barrera - Yasmir Cifuentes - Wilman Fonseca.

Año: 2020

El presente trabajo de grado es una refrescante consulta teórica del tema que interesa tratar en la presente especialización y sin que la dinámica educativa de los diferentes colegios sea la misma, si, tienen una base común que puede ayudar a contextualizar a las investigadoras en la compleja problemática que envuelve a las instituciones educativas y a sus trabajadores.

Una constante característica de los riesgos psicosociales causantes de enfermedades psicosomáticas es la exigente jornada laboral que con su multiplicidad de tareas de constante atención fatigan cerebralmente a los maestros llevándolos a tener o estar con altos picos de estrés, ansiedad e intimidación que específicamente en el colegio motivo del trabajo de grado de Barrera y otros, los llevó al abuso de analgésicos para calmar dolores y probablemente de forma adicional y sin comprobación alguna a desarrollar adicciones que inicialmente fueron de tipo social y luego perduraron en la vida de algunos trabajadores.

El trabajo de grado lleva a las investigadoras a preguntar si efectivamente el trabajo del prevencionista se debe centrar exclusivamente en la investigación de estos factores de riesgo, o también, se debe trabajar para acceder mayormente a la gerencia y con ello tener más campo de acción y decisión, no solo para que los colaboradores docentes de los Planteles Educativos de primaria y secundaria cumplan las directrices del Ministerio de Educación Nacional MEN, sino que también, cumplan aquellas que cada institución estipule y tenga contempladas dentro de su Proyecto Educativo Institucional PEI, y que confluyen no solo en el contexto académico solamente, pues si bien es cierto que el maestro es multitareas a ese respecto; también, es cierto, que la función de formador (propia de los padres) últimamente se le ha delegado también a los docentes y es en mayor medida lo que aumenta los niveles ansiolíticos que aquejan a los maestros como un preponderante riesgo psicosocial a tener en cuenta.

Título: Estudios trans disciplinares y Educación. Cap. IV. Malestar docente y Factores de estrés laboral en docentes del sistema educativo público.

Autor: Luis Fernando García Hernández, Sandra Carina Fúlquez Castro y Joaquín Vásquez García.

Año: 2021.

La investigación desarrollada por García, Fúlquez y Vásquez (Luis Fernando García Hernández, 2021) resulta ser de una importancia de alta relevancia al ser un estudio para América Latina con países de condiciones similares dentro de los ambientes educativos de instituciones de educación básica, se menciona un factor no contemplado por otros autores que han tratado el síndrome de estrés del que se habla como común denominador de la labor docente y es la falta de reconocimiento social de los logros desarrollados con los niños y niñas como parte fundamental del reconocimiento profesional que todos los trabajadores buscan, factor apoyado por la falta de opciones de ascenso laboral y por consiguiente mayor poder adquisitivo o mejoramiento de salarios.

Las investigaciones sucedidas trabajaron netamente metodologías que arrojaron exclusivos resultados cuantitativos de tal manera que los diferentes países consultados pudieran intentar hallar soluciones a los diferentes porcentajes negativos hallados en el estudio, con un par de conclusiones dadas por los investigadores como primer paso en la búsqueda de soluciones y mejoramiento en la vida y salud física y mental de nuestros docentes de la primera infancia, básica, media y universidad de todos los colegios y escuelas públicas y privadas del país.

El segundo factor predisponente para sufrir estrés y sus consecuentes enfermedades psicosomáticas de acuerdo a la investigación es la que viene inherente al rol desempeñado en cada una de las instituciones, es decir, aquellas de las que hablan todos los autores dedicados al tema, aquellas que pertenecen a la solución de problemas de los estudiantes, la inmediatez de responsabilidades y respuestas o solución de conflictos que diariamente suceden en todas las instituciones educativas de todos los países, puesto que la población flotante atendida por los trabajadores de la educación, es una población que cada día presenta diferentes problemas externos o ajenos a la parte académica pero que la afecta y que los docentes deben ayudar a solucionar y solventar, cada uno de estos factores entre otros de acuerdo al estudio son parte fundamental y esencial de la satisfacción laboral que todo trabajador debe tener y que ayudan a mermar los índices de estrés y ansiedad que sufren los docentes y que acrecientan adicionalmente el insomnio y trastornos del sueño, considerados dos de los problemas más comunes de la población trabajadora educativa y que aumentan los característicos índices de estrés y burnout.

Las anteriores consultas de artículos e investigaciones se relacionan con la presente monografía, puesto que se centran en el riesgo psicosocial, que produce el estrés crónico, centro de la actual investigación. Algunas de las consultas muestran el contexto internacional con una visión similar a la nacional, en cuanto a la búsqueda de procesos que sean óptimos no sólo en

cuanto a su mejora continua y productividad sino también, en cuanto a la estabilidad y estadía de los colaboradores, De acuerdo a los anteriores artículos consultados se observa la multiplicidad de investigaciones desarrolladas en Colombia sobre Riesgo psicosocial y sus antecedentes, permitiendo esto muchas otras dimensiones que observar y consultar al respecto de la presente investigación.

5.2 Marco Teórico

5.2.1 Teorías organizacionales y administración

5.2.1.1 Teoría Clásica

La teoría clásica de la Administración fue promovida por el francés Henry Fayol (1916), a nivel de dirección y a nivel administrativo, basada en la estructura y en las funciones, todo esto para lograr la eficiencia en la organización.

Esta teoría surgió a partir del rápido crecimiento empresarial luego de la Segunda Revolución Industrial, esta teoría define su énfasis en un completo y colectivo sistema de administración general de la organización, es decir, en la distribución y en las funciones que se manejan en cada fracción de la empresa, se caracteriza por que, al tener una jerarquía de unidad de mando, es decir que todo empleado debe reportarse solo a su superior.

Fayol se centra en la organización lineal, en donde la unidad de mando, la unidad de dirección, la centralización de la autoridad y la jerarquía juegan un papel muy importante, ya que se obtienen resultados satisfactorios en las organizaciones que presentaban un contexto de perplejidad, este modelo ofreció mejoras a la teoría de la administración científica, con su principal exponente Frederick Taylor (1911).

5.2.1.1.1 Neoclásicos

La teoría neoclásica surgió en la década de los 50, se describe en un enfoque moderno a partir de las descripciones generalmente definidas en aspectos importantes que proponen

mejorar la eficiencia de la organización. Su énfasis está centrado en la automatización de los procesos, utilizando la menor cantidad de recursos disponibles.

Luego de la Segunda Guerra Mundial se encuentra cómo protagonistas de esta teoría a Peter F. Drucker (1954), en donde resalta enfoques administrativos que van de la mano con el hecho de planear, organizar, controlar y dirigir. Cabe resaltar que esta teoría aborda temas fundamentales, conceptualizando procesos que incluyen:

División del trabajo en base a la aprobación por la gerencia.

División de trabajo.

Desarrollo de jerarquías en la organización.

La jerarquía delimita las relaciones, tanto formales como informales.

Autoridad y responsabilidad.

Partiendo del hecho que esta teoría busca alcanzar la eficiencia continua de manera global en la organización, enfatiza aspectos principales que conllevan a reducir mano de obra, búsqueda de objetivos y resultados, apoyo en la organización formal y reafirma los principios de la teoría clásica y se afianza en otros enfoques teóricos como la organización informal, la dinámica grupal, la comunicación interpersonal, el liderazgo, la apertura democrática, entre otros

5.2.1.2 Teoría Humanista

Esta teoría amplía su concepto y trasciende de una manera conceptual al enfocarse en las personas que participan en la organización, al ir de la mano con aspectos centrados en la psicología y la sociología, que surgen en la primera década del siglo XX, con dos etapas fundamentales destacando aspectos importantes en cuanto a la adaptación de los puestos de trabajo con un análisis en las características de las personas de cada tarea asignada y las bases y los métodos de aprendizaje, además de aspectos de carácter productivo, enmarcados en motivación, incentivos, liderazgo y comunicación.

Teniendo en cuenta que el máximo exponente de la teoría de las Relaciones Humanas Elton Mayo (1924), el cual realizó sus experimentos de investigación en base al comportamiento social del trabajador basados en su productividad, analizando las condiciones del trabajador en su entorno.

El resultado de los experimentos de Hawthorne, realizados en la Western Electric Company (1930), en que se basaron los teóricos, profundizó la necesidad de que las organizaciones adoptaran habilidades humanistas, como elemento fundamental para lograr una adecuada productividad, ya que consistió en investigar de manera argumentada las causas o razones del por qué existía la alta rotación de personal en las organizaciones y por qué esto generaba dificultades en los procesos productivo.

5.2.1.3 Teoría Burocrática

A finales del siglo XIX, Max Weber, fue el pionero en utilizar y especificar el término burocracia, como Teoría Burocrática de la Gestión. En su propuesta se reflejaba la burocracia en una organización en que todos son tratados por igual y la división del trabajo en cada función es definida para cada empleado.

Max Weber (2002), se basó en las características más comunes de las organizaciones formales en donde el término burocracia resultaba esencial en una organización con dificultades múltiples y problemas específicos, en donde se podía alcanzar diferentes tipos de ventajas en cuanto a alcanzar metas, maximizar la eficiencia y consolidar los procesos de decisión, además de que la selección de los cargos, depende de las capacidades basados en criterios con objetivos válidos. Para Weber (2002) la burocracia tiene un carácter "racional" es decir el actuar va de la mano de la respuesta de los objetivos en un contexto social.

Con respecto a esta teoría se abre un sentido lógico y práctico de ver y entender a la sociedad desde un punto de vista afianzado y comprensivo en la psicología, el cual apunta en su obra (Duek, 2007), entendiendo la concepción de que la realidad se concibe, captado la función de cada una de sus partes, para describir la interacción social, seguido de una

superioridad dependiendo de la técnica, en donde el trabajador obedece a funciones objetivas, llevadas de una jerarquía, que al poseer habilidades que se comprueben en la aplicación de normas y principios en la dominación de tipo racional.

5.2.1.4 Estructura y cultura organizativa

Teniendo en cuenta que toda organización debe contar con una cultura organizacional de acuerdo a su actividad, estableciendo una estructura en donde se definan las funciones y departamentos con el fin de alcanzar sus objetivos, para Simón y March (1977) la estructura de la organización consiste en definir aspectos del modelo de comportamiento que solo cambian muy despacio, en donde si el comportamiento en las organizaciones es “racionalmente limitada” se esperaría que los aspectos del comportamiento sean estables.

Al definir si la organización es de tipo formal e informal la cultura organizacional llevaría a jugar un papel muy importante ya que favorece los objetivos de la empresa, en la medida en que exista una cultura fuerte entre los miembros de la organización, más integración y relación se tendrá con respecto a los objetivos personales de cada individuo y los de la empresa. Por otra parte, la estructura es determinada por la estrategia ya que, al hablar de las comunicaciones, los modelos directivos y el entorno funcionara de acuerdo a las relaciones a partir de la definición de cargos.

La estructura organizacional para Gómez, J.C. et. al (2010), puede ser identificada más claramente por las fuerzas de división e integración que la componen, mientras que la cultura organizacional tiene y proporciona una variante para la integración social, siendo el punto de partida para el abordar la estructura y su relación con la cultura organizacional. En cuanto a la cultura organizacional administrativa por una parte la empresa y por otra las personas, no hay que dejar a un lado el ambiente o entorno de la organización dirigidos a su comportamiento.

La cultura organizacional para Vertel et. al. (2013), evoluciona por la separación de las variables, que se relacionan entre el clima organizacional y la estructura, es decir la motivación, la productividad, el mejoramiento continuo y el cambio. La cultura y estructura tendrían un

impacto directo en los procesos de cambio organizacional, teniendo en cuenta la propuesta de Mintzberg (1983), mirando a la estructura como una un enlace que nos permite evaluar y definir de cierta manera el impacto que se busca en la organización en torno a cinco elementos claves: supervisión directa, ajuste mutuo, estandarización de producciones de trabajo, de productos y de destrezas como mecanismos de coordinación en los procesos de trabajo y producción.

Por último, la cultura y la estructura serian fuente potencial incluyen procesos de cambio que combinados con procesos definidos comprueban alternativas de impacto sobre la efectividad en las empresas.

5.2.2 Riesgos Psicosociales

5.2.2.1 Definición de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son situaciones que afectan de manera importante y grave la salud de las personas. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son factores con diferentes niveles de probabilidad de producir daños y alteraciones graves.

Los riesgos psicosociales tienen graves consecuencias en los derechos del trabajador como se refleja en la constitución actual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) define los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión, la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, además de las competencias y necesidades de los trabajadores Las alteraciones que preceden de este tipo de riesgos van desde la presencia de aspectos físicos, mentales y psicológicos.

Estos factores de riesgo psicosocial, se presentan en el entorno sujetas a situaciones que generalmente son derivadas de la regulación de las funciones en el trabajo, por lo que se deben tomar acciones correctivas e inmediatas, que eliminen la fuente de riesgo, por lo tanto, cabe resaltar la importancia de implementar programas de salud como estrategias de intervención. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones de trabajo a las que está expuesto el trabajador en su entorno laboral y

que afectan de manera importante su salud a través de procesos psicológicos y fisiológicos (Gamero, 2013), estos van asociados a condiciones que van ligadas a generar estrés laboral y el llamado síndrome de estar quemado a raíz de la demanda y las presiones laborales por periodos de tiempo extremadamente largos (OMS, 2003).

5.2.2.2 Exposición a riesgos psicosociales

La exposición a riesgos psicosociales puede afectar al trabajador tanto en su salud física como psicológica, Las evidencias sugieren que estos efectos o consecuencias sobre la salud pueden estar mediados en dos procesos: una ruta directa y una ruta indirecta mediada por el estrés (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000). Cada uno al estar ligado a diferentes formas de interactuar, ofrecen alcances diferentes para cada tipo de riesgo, su resultado puede generar un mayor o menor alcance dependiendo de cuál tiene más efectos negativos con respecto a la respuesta.

Las exposiciones a riesgos psicosociales no solo tienen un efecto directo sobre el cerebro, sino también generan la incertidumbre, de estar expuestos a daños y de pensar en las consecuencias que se pueden presentar en los trabajadores. Un claro ejemplo sería la exposición a riesgos químicos puede tener un efecto psicológico sobre el trabajador (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).

5.2.2.3 Niveles de riesgo psicosocial

Un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (1984), en donde abarca los temas referentes a los factores psicosociales, en donde se describe a cada factor como interacciones entre trabajo, entorno y condiciones en que se desenvuelve cada trabajador, identificando sus necesidades y capacidades y la satisfacción laboral ((OIT, 1986), teniendo en cuenta lo anterior se debe recalcar la importancia de asumir de manera adecuada e inmediatamente realizar un plan de acción frente a las consecuencias que estos pueden generar. Los factores de riesgo psicosocial se dividen diferentes tipos: Política y Filosofía de la Organización (Relación Trabajo-familia, la política de seguridad y salud, las Estrategias

empresariales, responsabilidad social y la Gestión de los Derechos Humanos RRHH), Cultura de la Organización (Política de Relaciones Laborales RRL, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo) y Relaciones Industriales (Clima Laboral, representación sindical y convenios colectivos); y FR de origen Laboral tales como: Condiciones de Empleo (Tipo de contrato, salario y diseño de carreras), Diseño del Puesto (Rotación de puestos y trabajo grupal) y Calidad en el Trabajo (Uso de habilidades personales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y teletrabajo) (Moreno & Baéz, 2010).

5.2.2.4 Factores de riesgo

Detallando cada factor tanto organizacional como psicosocial, puede definir si en ellos se producen consecuencias que alteran el buen funcionamiento y la interacción laboral del trabajador provocando tensión y efectos que pueden causar daños graves en la salud, ya que esto puede generar que los factores psicosociales terminan siendo factores de psicosociales de riesgo, es decir cuando ellos desencadenan afectaciones que pueden ser graves dependiendo del tipo de riesgo.

Cox y Griffiths (1996), presenta una categorización en donde enumera los principales factores psicosociales de riesgo, en donde los cuales presentan varias situaciones en donde el trabajador puede exponerse y alterar cada factor de cierta manera, ya que su entorno se ve afectado por cada una de estas variables, entre ellas:

- Contenido del Trabajo: Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo.
- Sobrecarga y ritmo: Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal.
- Horarios: Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
- Control: Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.

- Ambiente y equipos: Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
- Cultura organizacional y funciones: Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
- Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales y falta de apoyo social.
- Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo de carreras: Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración.
- Relación Trabajo- Familia: Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar.
- Seguridad contractual: Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. (Sarabia, 2013).

Con respecto a lo anterior, se relaciona cada factor, tomando como base de estudio la relación existente entre cada uno de ellos y que el trabajador puede presentar, en un ambiente laboral inadecuado para su salud, ya que en el mundo laboral actual se derivan y afectan las condiciones físicas y psicológicas del trabajador en ritmo laboral con existentes necesidades de adaptar de manera prioritaria sistemas que presten atención a los factores en donde se originan este tipo de situaciones.

5.2.2.4.1 Las instituciones educativas y los diferentes factores de riesgo.

Los riesgos psicosociales, pueden generar situaciones que generan estrés referente a su entorno laboral o a las diferentes tareas realizadas, factores como el estrés o la falta de atención y seguridad, además de estabilidad en su entorno laboral, pueden afectar

directamente el rendimiento y la productividad de los docentes hasta el punto de traer consecuencias directas en los alumnos.

Teniendo en cuenta que este tipo de factores psicosociales a los que están expuestos el personal docente, enumeran diferentes tipos de consecuencias a nivel física y psicológica, enmarcando que, así como Botero (2012) en su intervención argumenta que la profesión docente está sujeta a diversos cambios, que responden a las necesidades de los estudiantes, a la competitividad con la investigación, la innovación y la administración estratégica. (DÁVILA BURBANO_ Hernán Darío, 2018).

Todos estos cambios exigen que la intervención sea manejada de manera oportuna, nuevas estructuras, nuevos procesos en donde se mejore su ambiente laboral basado en la implementación de una estructura organizacional más organizada y que no generen enfermedades o patologías que afecten su profesión. Se encuentran variables que se generan en este tipo de población, es la relación que se genera entre los trabajadores y sus superiores que influyen en su entorno. (Ministerio de la Protección Social, 2010). En donde para entender este tipo de resultados se puede evidenciar como el liderazgo, las relaciones y el desempeño influyen de gran manera a generar un alto grado de riesgo en el personal docente.

Al decir que la profesión docente es una de las más afectadas, se debe estudiar de manera detallada los factores de riesgo que alteren en un alto grado la salud de los mismos, identificando cada tipo de factor, para establecer programas amplios de intervención en busca de mejorar la calidad y desempeño dentro de los planteles educativos.

5.2.2.4.2 Factores intralaborales y extra laborales

Los factores psicosociales corresponden a aspectos intralaborales y extralaborales, en que se desenvuelve cada trabajador:

Los factores psicosociales 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 2008).

Con respecto a la definición anterior y conceptualizando cada uno de ellas, las condiciones extralaborales se refieren a situaciones del entorno familiar, social y económico del trabajador, las dimensiones como: tiempo fuera del trabajo, relaciones interpersonales en casa, comunicación y relaciones interpersonales, dificultad económica, características de la vivienda y el entorno en el que se desenvuelve. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Puede apreciarse que este tipo de condiciones influye como factores de riesgo laboral, presentes en la población docente, desencadenando enfermedades médicas como la ansiedad la presencia de síntomas como fatiga, falta de interés, poca energía, irritabilidad entre otras, afectando significativamente el desarrollo de sus labores diarias.

El Ministerio de la Protección Social (2010) define a las condiciones intralaborales como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p. 20), resaltando componentes que hacen parte activa y que enmarcan aspectos como: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Dentro de las demandas del trabajo se hallan las que son específicas en la asignación de tareas y funciones con respecto a los tiempos, las que se enfocan en la respuesta en el manejo de la carga laboral y mental, las que influyen como situaciones presentadas en la organización y que afectan dependiendo del control de emociones que tiene que pretender la persona con respecto a sus propias emociones. También están las de cumplimiento de metas o desempeño laboral con alto grado de responsabilidades enmarcando la calidad de liderazgo. Las que afectan y que enmarcan ciertos esfuerzos físicos de carga laboral afectando la productividad del trabajador de manera persistente y prolongada. Las demandas que influyen en tiempos de jornada laboral o trabajos prolongados sin pausas activas altamente con influencia a ocasionar riesgos de patologías elevados y están las que se le exige al trabajador

con respecto a cumplir diferentes roles con una función específica y que le genere alto riesgo de estrés.

5.2.2.5. Ambiente laboral.

El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta., 2019).

El medio o entorno en el que la persona se desenvuelve y realiza su trabajo diariamente influye de manera importante en la satisfacción laboral caracterizando factores en la ejecución de sus actividades y rendimiento. Autores destacados como (Koys & Decottis, 1991), tienen el concepto de que dentro el clima organizacional se manejan dos términos los cuales hablan de clima psicológico en el que se determinan aspectos directamente a los trabajadores y el clima organizacional, en el que se manejan aspectos a nivel global en toda la empresa.

Al crear un ambiente y unas condiciones de trabajo adecuadas se tendrá un impacto que genere productividad en las organizaciones, según Hellrieger y Slocun (2009), el clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, ya que dependiendo de la forma en cómo se logre llevar una interacción con todos los elementos fundamentales y los miembros activos de la organización se lograra la satisfacción laboral

5.2.2.6 Afectaciones psicoemocionales.

Existen muchos factores que alteran el bienestar laboral de las personas y que pueden resultar inadecuadas, generando alteraciones no solo físicas sino psicológicas en el entorno en que cada trabajador se desenvuelve, ya que las variables como la estructura, la cultura y el clima organizacional son aspectos fundamentales que determinan el desarrollo de sus funciones y el rendimiento laboral.

He aquí el hecho de que la presencia de afectaciones o síndromes en las condiciones laborales de los trabajadores traiga consigo consecuencias y limitaciones que conllevan a

desencadenar este tipo de factores. Desde la psicología positiva, la presencia de síndromes como el de burnout responde en gran medida, no solo a las condiciones laborales que se dan en las organizaciones, sino también a las herramientas de afrontamiento que tienen las personas para resolver los conflictos. (Parra, 2015).

El resultado de estas patologías y afectaciones como el burnout son resultado del estrés y la insatisfacción laboral que sienten los trabajadores como un estado de evidente desgaste tanto mental, físico y emocional por condiciones de trabajo con carga laboral excesiva y falta de motivación, ocasionando niveles de desempeño inadecuado y baja productividad.

5.2.2.7 Efectos del riesgo psicosocial en la persona.

El equilibrio emocional de los factores humanos de la persona al tener unas condiciones de trabajo óptimas y satisfactorias, crea un ambiente de motivación, productividad y satisfacción laboral. En cambio, si estos factores se ven afectados con alteraciones de insatisfacción, procesos psicológicos y demás generan diferentes tipos de consecuencias que desencadenan distintos tipos de situaciones como:

El no tratar los trastornos psicológicos ocasionados a largo plazo y que no se logren corregir, podría repercutir en la aparición de patologías y alteraciones de orden emocional y afectar la salud mental del trabajador.

Alteraciones en el comportamiento que terminan afectando no solo la vida laboral del trabajador sino su vida personal y social.

El desarrollo de factores tanto físicos como psicosociales afectan a cada individuo de manera diferente, es decir afecta dependiendo de la sensibilidad y de su forma de actuar frente a los mismos.

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan

La salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. (Jiménez, 2011).

Todo esto conlleva a que todas estas características dificulten el manejo de estos factores, aumentando la probabilidad de afectar la salud laboral y extralaboral de los trabajadores, causando daños graves de salud a largo plazo conlleva consecuencias de estrés y patologías que deterioran su parte física a causa de una mala organización laboral y unas malas condiciones de trabajo.

5.2.2.8 Efectos del riesgo psicosocial en la organización.

En la actualidad las empresas deben centrar su atención en estrategias que contribuyan a mejorar la calidad y clima laboral de sus trabajadores, mitigando los factores de origen las patologías que deterioran la estabilidad física y emocional de los trabajadores, ya que ello enmarca una serie de consecuencias en la organización como baja productividad y baja eficiencia.

La salud como un estado completo de bienestar físico, social y mental (OMS, 1948), es definida por la Organización Mundial de la Salud, en tanto las empresas deben conllevar a que sus organizaciones trabajen en pro de crear competitividad y rentabilidad en todos los aspectos como un compromiso de control y prevención de los riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y el trabajo. (Gil-Monte, 2009).

Las acciones que tome la empresa frente a estas situaciones en los lugares de trabajo con estrategias correctivas proponen métodos que sirven de base en la propuesta de medidas ante los principales factores de riesgo presentados en la organización como mecanismo de control y prevención.

5.2.2.9 Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Conocer cuáles son los riesgos psicosociales presentes en los puestos de trabajo y sus riesgos, es parte fundamental en el desarrollo de la prevención y buenas prácticas de los riesgos psicosociales, en conjunto con la evaluación y el control, ya que es responsabilidad de

la organización asegurarse de que se identifiquen y se tomen las acciones respectivas de inmediato en caso de que se presenten.

Los trabajadores del siglo XXI ahora están enfocados en sentirse seguros en sus lugares de trabajo, pero aun el tema de seguridad y salud ocupacional es renuente entre los colaboradores. (Beltrán, 2019).

Por lo tanto, es importante impartir una cultura preventiva en todas las organizaciones, con medidas correctivas que se enfoquen en las necesidades de cada trabajador, en este proceso se debe enfatizar en actividades con puntos estratégicos basados en los planes de mejora, en los que se identifique y valore cada factor con los hallazgos encontrados para cada función, enmarcando los hechos más importantes en la búsqueda del bienestar de los trabajadores. La idea se centra en la palabra “prevención” en donde su objetivo es mejorar las condiciones de entorno y salud de los trabajadores que participan activamente en cada organización, teniendo en cuenta los hallazgos encontrados, esto con el fin de disminuir las patologías y accidentes que se derivan de estos factores encontrados.

Encontrar el mejor plan de prevención es el inicio de la intervención que brindara una visión más amplia en las medidas más apropiadas, entendiendo que las consecuencias que acarrear la presencia de estos factores de riesgo pueden ser elevadas al ser evaluadas y controladas se tendrá el plan más adecuado para minimizar los riesgos.

5.2.2.10 Prevención de riesgos laborales dirigida a profesionales de la enseñanza.

El personal docente en la actualidad es uno de los sectores más afectados en cuanto a tema de riesgos, esta situación afecta de gran manera ya que el sector educativo es uno de los ámbitos profesionales donde menos conciencia se tiene de la existencia de riesgo. (Soriano, 2019).

Con referencia a lo que expone el autor el no conocer las normas sobre prevención y los distintos factores de exposición a los mismos, además de adquirir una cultura preventiva, son de alta importancia en donde se deben identificar, controlar y prevenir. Muchos centros

educativos carecen de estrategias en materia de prevención, además de falta de evaluación y auditoria en donde se identifique a los riesgos principales de exposición, teniendo en cuenta no solo los físicos sino en la parte psicosocial.

La ley 1562 del 2012 en donde se plasman los objetivos encaminados a determinar las actividades de mejora en cuanto a las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales, enmarcando varios factores y estrategias de acciones preventivas, ya que cada riesgo puede evitarse impartiendo conductas autónomas con medidas de protección suficientes en favor de mitigar los riesgos que pueden desencadenar accidentes o patologías graves. Todo esto se concluye en establecer modelos de prevención adecuados con estilos saludables e impartir el conocimiento de los mismos y de sus consecuencias con el fin de mejorar las acciones de intervención en materia de riesgos.

5.3 Liderazgo

5.3.1. Evolución de las teorías del liderazgo.

El liderazgo presenta cierta evolución basada en diferentes modelos y teorías, comenzando con unas características propias enmarcadas en estructuras dirigidas a lo largo del tiempo por los grandes de los tiempos. Basados en diferentes tipos de enfoques se encuentra distintas teorías sobre liderazgo.

5.3.1.1. Teoría de las Relaciones:

Dentro de esta teoría hay dos tipos de liderazgo, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional (1980). El primero se basa en procesos de intercambio entre el líder y sus colaboradores, en donde esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los mismos (Daft, 2006).

Teniendo en cuenta un plan de recompensas por su desempeño laboral en la búsqueda del cumplimiento de objetivos, con una influencia bajo herramientas motivacionales que loguen que los colaboradores marquen un cambio en la búsqueda de cumplir sus metas. (JANAMPA, 2019).

El liderazgo transformacional busca impartir un sentido de inspiración en sus colaboradores, con ideas aportadas al grupo como un paso de convertirse en los mejores líderes del mañana.

5.3.1.2. Teoría de la Influencia:

Este tipo de liderazgo no se fundamenta en la autoridad, por el contrario, sino en cualidades que reflejan su personalidad (Daft, 2006). En este contexto el líder juega un papel fundamental ya que basa sus raíces en comportamientos con cambios en su entorno, cualidades con estímulos con logros objetivos y positivos.

5.3.1.3. Teoría de la Contingencia:

“La estructuración efectiva requiere una consistencia interna entre los parámetros de diseño y los factores de contingencia” (Mintzberg, 1983).

Fundamentada en la eficacia y el entorno, este tipo de teoría deja ver la importancia de tres elementos fundamentales la relación existente, la estructura de las funciones y el poder todo en base a un ambiente óptimo para cada función.

5.3.1.4. Teoría del Comportamiento:

El objetivo claro de esta teoría es identificar los tipos de comportamiento respecto a los colaboradores, este tipo de teoría propone actitudes, ciertos criterios y características con altos niveles de satisfacción. (DIAZ R. A., 2015).

Se identifica claramente la teoría del comportamiento como las conductas del líder enmarcan un papel fundamental en la interacción de sus colaboradores, con una estructura basada en participación y control.

5.3.1.5. Teoría de los Rasgos:

El líder nace, no se hace” es decir actitudes y características de la personalidad que los identifican de los que no lo son. Aspectos como intuición, capacidades para persuadir entre otras a fin de determinar habilidades que pueden desarrollar situaciones específicas que conforman el liderazgo.

Según Maslow (1948) “El líder debe conocer las necesidades individuales (*físicas, de seguridad, de ego, autorrealización*) para motivar a sus empleados”. El autor centra ciertos aspectos en las necesidades de facilitar la interacción con el líder, con funciones dirigidas a búsqueda de variables encaminados a la eficiencia y eficacia, dentro de procesos con tendencias a centrar al buen líder. (Borrás, 2005).

5.3.1.6. Teoría del Gran Hombre:

En esta teoría da los primeros pasos hacia el liderazgo y resalta los rasgos que identifican al líder y su capacidad de influir en los demás, en las situaciones presentadas en su diario vivir, “la historia del mundo no es sino la biografía de grandes hombres” (Carlyle, 1840), es decir el autor define la importancia de revisar la vida y obra de los héroes donde se encuentran ciertos atributos que dan una percepción de su vida como base de su inspiración. (Borrás, 2005).

5.3.2. Liderazgo recorrido histórico.

Los más grandes expositores de la evolución de la historia del liderazgo desde dictadores de la edad antigua, han tenido diferentes formas de liderar. (Borrás, 2005).

En la edad media en la época de los esclavos que eran motivados a cumplir las órdenes de sus dictadores de esa época, con el transcurrir de los años se empiezan a formar las sociedades definidas por una estructura jerárquica representada con bases por una parte en cumplir órdenes y por otra la capacidad de influir entre los miembros del grupo.

Del mismo modo surgen los líderes sociales con capacidades para liderar con sus propias doctrinas e impulsos eficaces en la toma de decisiones, estos influían de gran manera entre los individuos con argumentos amplios, demostrando su evidente forma y facultad de liderar.

A medida que cada uno de los territorios se fortalecían, con el liderazgo se mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo en su paso por las civilizaciones se convierte en unos de los temas de estudio de muchos filósofos los cuales

describían su temática en manuales y libros analizando cada una de sus etapas en la búsqueda de nuevos estudios centrados en ámbitos administrativos y directivos.

5.3.3. Liderazgo en seguridad.

“Es el proceso de interacción entre líderes y seguidores, por medio en el cual los líderes pueden ejercer su influencia en los seguidores para poder alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con la seguridad, bajo las circunstancias de la organización y de los factores individuales.” Wu (2005).

El autor demuestra diferentes enfoques, demostrando una teoría que se relaciona con la influencia en las decisiones que surgen a partir de la importancia de la prevención en aspectos de seguridad y como lograr mantenerla dentro de las organizaciones como modelo en la reducción de riesgos y accidentalidad.

Teniendo en cuenta que la labor del líder frente a este tema resalta en el hecho de que es el compromiso del mismo y sus actitudes permiten que se establezcan mecanismos de comunicación en la búsqueda de objetivos en cuestiones de seguridad.

5.3.4. Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional surge desde el inicio de los tiempos, se fundamenta en premios y correctivos aplicados a los trabajadores con el fin de ganar mando y autoridad, es el caso de los líderes sociales que implementan otro tipo de castigos con otro orden de ideas orientado a las funciones.

El liderazgo transformacional va más allá para lograr cumplir necesidades más amplias en los empleados. (López, 2017).

El autor trata de explicar la influencia que tiene el líder en los empleados quienes observan su comportamiento como un modelo de participación en seguridad, teniendo presente unos elementos fundamentales para esta aplicación como es la inspiración, el empoderamiento y el acompañamiento, enfocando en las personas un estilo democrático propio del liderazgo transformacional.

5.3.5 Seguridad basada en conductas mediante liderazgo.

Como nos hemos podido dar cuenta en la actualidad las empresas adaptan cada vez más modelos de gestión en seguridad, este es el caso de la implementación de un modelo de liderazgo basado en conductas.

El cual se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos y riesgos observados. (Oropesa, 2015).

El objetivo en sí, trata las situaciones del ambiente laboral de los trabajadores centrado en los diferentes comportamientos que se adoptan para cada una de ellas, es decir en el desarrollo de las diferentes actividades realizadas durante su jornada laboral y que conllevan a identificar las tareas que ponen en riesgo su salud, generando un compromiso en donde todos participan generando comportamientos seguros que van de la mano con la prevención.

Es así como este proceso impacta positivamente las tasas de incidentes de la forma más rentable. (Oropesa, 2015). Ya que como se describe basados en la identificación de riesgos y de actos inseguros, realizando una adecuada educación con compromiso y responsabilidad y una buena cultura organización se podrán aplicar estos conceptos logrando aplicar los objetivos necesarios en los procesos de transformación y ejecución. El comportamiento de este modelo es la base de las actividades de gestión que se centren en cambios participativos de seguridad con la influencia de los líderes dentro de todo el marco de la organización.

5.3.6 Competencias parentales en liderazgo.

Con respecto al tema surgen varios conceptos basados en las consecuencias que puede generar la falta de afecto y atención de los padres a los hijos, demostrando que se pueden originar situaciones negativas alrededor de la crianza futura y que pueden ser altamente graves.

De ahí la importancia del cuidado materno en el comienzo de su vida consecuente a manejar las mejores prácticas que logren líderes exitosos, teniendo en cuenta ciertos elementos

prácticos que tienen que tener en cuenta los padres en el desarrollo de estas potencialidades como mantener su influencia de figura paterna, la enseñanza del valor y la importancia del compromiso, enseñarle asumir sus propias responsabilidades, manejo de la espiritualidad y demostrarle afecto en todo momento.

En el ámbito familiar madres y padres adoptan roles de liderazgo, considerando que el desempeño de un buen liderazgo es indispensable para el crecimiento y desarrollo eficaz de las organizaciones e instituciones económicas y sociales. (Manuel Jesús De la Torre Cruz, 2018).

Este liderazgo de padres a hijos que adoptan ciertas características adquiridas para proporcionar un buen entorno familiar, en donde se logran adaptar espacios que se adquieren desde una cultura efectiva adecuada en el desarrollo de conductas apropiadas en el manejo de buenas prácticas de padres a hijos.

5.3.7 Engagement.

En si el Engagement es un término muy amplio, refiriéndose al compromiso en el contexto laboral “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (Rubio, 2010).

Bajo este término las características del Engagement en respuesta a la eficacia en dimensión con la actitud de inspiración y satisfacción en el entorno laboral, se concentran en la realización de las funciones en el trabajo con dedicación, motivación e iniciativa.

“La autoeficacia es, por tanto, un valioso recurso de tipo personal para afrontar las demandas laborales” (Rubio, 2010). En términos generales se habla de llegar a un alto grado de autoeficacia, correspondiente a las capacidades adquiridas para desarrollar habilidades generadas por la autoconfianza, partiendo del hecho de asumir las dificultades que se presenten y que influyen en cierta manera en las decisiones y acciones a las que se recurra.

5.4. Seguridad y Salud

Teniendo en cuenta que en la Constitución de la OIT se especifica la base de que todos los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes provenientes de su trabajo, la seguridad y salud juega un papel fundamental en la prevención de enfermedades en la búsqueda de un ambiente seguro y saludable.

Esta prevención está basada en buscar la mejora continua en materia de manejo de riesgos “asegurando que el trabajador siempre esté en las mejores condiciones posibles, dadas las decisiones estratégicas de las organizaciones” (DIAZ I. J., 2018).

Las empresas están sujetas a generar iniciativas de intervención en materia de seguridad y salud, en donde se apliquen e implementen mejoras en las condiciones laborales con actividades enfocadas en el campo preventivo y promoción en materia de la salud.

5.4.1. Antecedentes históricos de los sistemas de seguridad basados en conductas.

En cuanto a los antecedentes históricos de los procesos de gestión de la seguridad basada en comportamientos, a fines de los años setenta se aplicaron los primeros experimentos en el campo de la seguridad, en la década de los ochenta se realizaron las validaciones y aplicaciones pertinentes de los ensayos. Ya para los años noventa se afianza y fortalece la seguridad basada en conductas en los diferentes sectores.

En las últimas décadas las organizaciones han venido adoptando diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con la finalidad de mejorar su asertividad en la disminución de los accidentes e incidentes laborales. (Ciro, 2015).

Esta clase de modelo se basa en analizar cada comportamiento del trabajador en función de las actividades realizadas durante su jornada laboral, identificando cuales de ellas son acciones seguras y cuales son de riesgo; para generar un compromiso basado en comportamientos seguros y de participación activa, por medio de la evaluación en el proceso de la transformación a una cultura en seguridad.

5.4.2 Bases de los programas de seguridad basados en conductas SBC.

En primer lugar, como parte fundamental del programa SBC, se deben manejar las condiciones en el entorno laboral, esto con el fin de optimizar y mantener los recursos necesarios que generan un trabajo seguro. En segundo lugar, debe existir una educación continua en prevención y actos seguros y por último es importante contar con el apoyo de la dirección, con el fin de establecer una relación de compromiso que genere una influencia desde la perspectiva directiva.

El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos hace énfasis en los actos que causan el accidente, en los lugares de trabajo con afectaciones no solo al trabajador sino al ambiente, los equipos e instalaciones. (Moreira, 2019).

En si las bases claves para la aplicación del programa SBC resaltan su enfoque en la disminución y prevención de accidentes, alineado con una cultura preventiva en seguridad y el compromiso en todas las áreas, controlando los riesgos y realizando el seguimiento de todo el programa de manera continua en la implementación y ejecución del mismo.

5.4.3. Liderazgo como estrategia de un SBC.

Se puede plantear el liderazgo como estrategia principal en la organización, puesto que dependiendo del nivel que sea, mejor será el resultado de la organización. (Obando, 2015).

De esta manera se puede plantear este proceso como una estrategia de un SBC, basándose en la identificación de costumbres y comportamientos de todos los miembros de la organización, esto con el fin de que el líder verifique las conductas de riesgo de cada uno de los integrantes y se puedan establecer estrategias orientadas a fortalecer la prevención y la educación. Para este caso el liderazgo cumple una función vital en el cumplimiento de los objetivos, ya que no solo se pueden alinear y transformar una cultura preventiva, sino también obtener resultados concentrados en establecer un estilo de liderazgo participativo y eficiente.

El líder es el eje central de la estrategia y contribuirá a que el equipo de trabajo tenga muy en claro cuáles serán los beneficios para el personal y para la organización. (Obando, 2015). El

manejar y establecer un tipo de liderazgo basado en la participación y en la mejora continua, para que pueda ser aplicada a la seguridad con actividades y acciones y actuaciones concretas, reforzando en los comportamientos de riesgo, y fomentando una cultura preventiva se podrán crear entornos de trabajo más seguros.

5.4.4. Implementación de un programa de Seguridad con base en el Comportamiento

En el programa se manejan diferentes tipos de elementos que incluyen: la participación de todos los colaboradores como grupo de observación, el reforzamiento y la participación. Las observaciones de los actos seguros deben soportar compromisos de logros en donde cada trabajador se enfoque en el tipo de comportamiento de riesgo que se detecte, en las diferentes tareas que se realicen.

Dichos logros dentro de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el programa de epidemiología que debe seguirse cumple con algunos pasos y objetivos básicos. Dentro de los cuales y teniendo en cuenta el ciclo PHVA, debe tenerse en cuenta:

Definir el compromiso de salud ocupacional y evaluar los factores de riesgo (individuales, psicolaborales, organizacionales, ocupacionales y ambientales), para definir áreas críticas de intervención.

Definir objetivos, indicadores y un plan de acción

Definir los recursos y sus responsables.

Realizar el plan de acción o intervención.

Verificar, evaluar y ajustar el programa implementado

Revisar el proceso por la gerencia y el SG-SST.

Adicionalmente en todo SBC la retroalimentación positiva proporciona acciones correctivas, las cuales incluyen evaluaciones (Pariona-Palomino, 2020). La retroalimentación se puede implementar como un sistema de mejora continua en este proceso ya que interviene en el programa de SBC, como clave para obtener los resultados esperados. Se deben determinar

actividades específicas que pueden incluir talleres, manuales, capacitación e implementación, logrando comportamientos individuales seguros como herramientas de aprendizaje y mejora en cuanto a la percepción del trabajo.

5.5 Marco Legal

Teniendo en cuenta que en nuestro país se tiene establecida una normativa importante basada principalmente en las condiciones laborales determinadas para los factores de riesgo psicosocial, la presente investigación se sustenta jurídica y legalmente en leyes, decretos, resoluciones y normas presentadas a continuación y que sirven de base a través del siguiente marco legal:

5.5.1. Ley 57 de 1915

En La ley 57 de 1915 se establece la responsabilidad del empleador, sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo. (Congreso de Colombia, 1915)

5.5.2. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950

Establece las obligaciones del Empleador en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. (El Presidente de la República de Colombia, 1950)

5.5.3. Propuesta OIT Ginebra de 1984

Se interviene en la identificación y control de los factores Psicosociales nocivos en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Un esfuerzo en equipo entre la OIT y la OMS, en procurar la mejora y la protección de la salud de los trabajadores, emprendiendo acciones preventivas en cuanto a materia de riesgos y factores psicosociales se trata. En donde contando con el apoyo de otros países se permite desarrollar métodos y conocimientos en función de la Seguridad e Higiene del trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo , 1984)

5.5.4. Resolución 1016 de 1989

Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud

Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989)

5.5.5. Constitución Política Nacional de 1991, Artículos 53 y 54

Expedición del estatuto de trabajo y Obligaciones del Estado y de los empleadores, consagrando el trabajo como pilar esencial del estado del derecho y los principios mínimos de igualdad de oportunidades en cuanto a remuneración y calidad de trabajo. (La Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

5.5.6. Decreto 1295 de 1994

Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en sus artículos 16 al 23 y 92. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994)

5.5.7. Decreto 1010 de 2006

Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, cuya finalidad es identificar y establecer las normas frente a este tipo de conductas que se le puede ocasionar a las víctimas de este tipo de problemática. (El Congreso de Colombia, 2006)

5.5.8. Resolución 2646 de 2008

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

5.5.9. Ley 1429 de 2010

Ley de Formalización y Generación de Empleo, con el fin de afianzar los beneficios en cuanto a incentivos y políticas de formalización en la creación de empresas. (El Presidente De La República De Colombia, 2010)

5.5.10. Ley 1562 de 2012

Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (El Congreso de Colombia, 2012)

5.5.11. Resolución 652 de 2012

Establece la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, el cual realizara la intervención frente a los riesgos psicosociales causantes de estrés y acoso laboral. (Ministerio de Trabajo, 2012).

5.5.12. Resolución 1356 de 2012

Modifica la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación de los Comité de Convivencia Laboral a cargo de los empleadores. (Ministerio de Trabajo, 2012).

5.5.13. Ley 1616 de 2013

Se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones, garantizando la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental. (El Congreso de Colombia , 2013)

5.5.14. Decreto 1477 de 2014

Se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, en cuanto a prevención y diagnóstico de las enfermedades de los trabajadores. (El Presidente de la República de Colombia, 2014)

5.5.15. Decreto 1072 de 2015

Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableciendo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las empresas del país. (El Presidente de la República de Colombia, 2015)

5.5.16. Resolución 2404 de 2019

Se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos

y se dictan otras disposiciones. Además, establece los instrumentos para determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral presentes en el entorno laboral del trabajador. (Ministerio del Trabajo, 2019)

5.5.17. Resolución 0312 de 2019

Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas de riesgos laborales. (Ministerio de Trabajo, 2019).

Con respecto a todos los conceptos en cuanto a riesgo psicosocial, se abordan estrategias pensando no solo en el cumplimiento normativo sino en la búsqueda de una perspectiva general que abarque tanto al empleado, a su familia y a toda la organización con el fin de contribuir y manejar de manera oportuna y eficaz esta problemática pensando en la salud y el bienestar de los trabajadores.

6. Diseño Metodológico

6.1. Paradigma

La concepción filosófica que respalda la investigación es lógico-positivista (Vásquez-Rivera, 2016): Primero se recauda información real, conocida por medios cuantitativos que permitirá a las investigadoras explicar los fenómenos psicosociales en los docentes del Plantel, utilizándose el tipo de estudio descriptivo; por medio de la observación, registro y control de datos obtenidos. Segundo. Se utiliza en este tipo de paradigma el método cuantitativo, utilizando la medición de variables en función de las magnitudes determinadas en la batería de riesgo psicosocial a utilizar, y caracterizada por la medición de criterios matemáticos con reproducciones numéricas.

6.2. Enfoque de Investigación

La presente investigación utilizará un enfoque cuantitativo, con los valores numéricos que puedan cuantificarse luego de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo, en la totalidad de sus cuestionarios (Ficha de datos

generales, estrés, factores extra laborales, factores intralaborales forma A y factores intralaborales forma B)

6.3. Tipo de Investigación.

De acuerdo al problema planteado por las autoras y los objetivos definidos en la presente investigación se determina un estudio de tipo descriptivo, de acuerdo a la puntualización de las características de la población estudiada.

6.3.1. Fases del Estudio

Fase1. Con el fin de realizar el análisis diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Institución, inicialmente se solicita el permiso de desarrollo de la investigación en el Plantel a la Alta Gerencia, para tal fin se establece el contacto con el Director Administrativo para realizar la explicación pertinente sobre el proyecto y a partir de su aval se realiza entrevista con el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; una vez se tengan los correspondientes permisos y con ayuda del responsable SG-SST, se inicia la convocatoria de los trabajadores de la empresa educativa, con el objeto de informar a los docentes sobre la investigación y firmar el consentimiento informado para luego aplicar la Batería de Factores de riesgo psicosocial. Un primer momento para la toma de datos del trabajador, un segundo momento o sesión para aplicación de los cuestionarios de factores intra laborales y factores extra laborales, y un último momento para el cuestionario de estrés.

Fase 2. Para el diseño e implementación del programa de intervención en riesgos psicosociales basado en conductas de liderazgo y compromiso, inicialmente se desarrollará la tabulación de los datos recolectados en la aplicación de la Batería, con el fin de ver los aspectos más relevantes a trabajar en la herramienta que se diseñará, acto seguido se presentará informe tanto al responsable SG-SST como a la Alta Gerencia con el fin de tener una efectiva comunicación con las partes interesadas. Las actividades programadas serán desarrolladas teniendo en cuenta un cumplimiento bimensual. Los temas se dividirán por

sesiones que a su vez estarán divididas teniendo como base aspectos teóricos y actividades prácticas con espacios que brinden reflexión y aprendizaje significativo.

Se considera que los temas a tratar en el programa hagan énfasis en las dificultades tanto intra como extra laborales.

Fase 3 A la par que se diseñan las herramientas de intervención se plantearán herramientas de control y monitoreo continuo, que por medio de listas de chequeo ayuden al encargado de realizar seguimientos continuos y efectivos a los docentes, con el fin de lograr un auto liderazgo formado que potencien las habilidades de control. enfocadas en fortalecer, promover y trabajar sobre competencias que ya están comprendidas en los perfiles de los trabajadores, lo anterior con la premisa de manejar estratégicamente por medio de la Salud Ocupacional un modelo de intervención que contribuya al control de riesgos psicosociales y beneficie a los colaboradores del Plantel para su bienestar.

6.4 Fuentes y recolección de la información

Dadas las características del tema de estudio se recolecta mediante fuentes primarias puesto que la obtención de los datos se desarrolló por medio del contacto directo con los sujetos de estudio (docentes- directivos docentes). Las fuentes primarias serán recolectadas por las investigadoras utilizando diferentes técnicas tales como encuestas, entrevistas u observaciones realizadas en el Plantel a los docentes del mismo, al igual que los resultados de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Las fuentes secundarias son las ya elaboradas en las investigaciones, libros, repositorios, documentos, etc., revisados y tenidos en cuenta en el presente estado del arte y marco teórico del presente documento.

6.4.1 Población y muestra.

La población está comprendida por los empleados de tipo operativo, docentes y Directivos docentes que laboran en la empresa educativa denominada Instituto Pedagógico Campestre, ubicada en el Municipio de La Calera Cundinamarca y que en total son 12

personas, debido al tamaño de la población no se tomarán muestras, respondiendo al principio de inclusión toda la población de empleados operativos de la institución serán tomados en cuenta

6.4.2 Materiales.

El instrumento utilizado en la presente investigación es la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, avalada por Colombia a partir del año 2019 y de la resolución 2404, es una evaluación del Ministerio del Trabajo, en donde el uso de esta batería es obligatorio ya que este instrumento cuenta con todos los criterios para recoger la información solicitada en la resolución 2646/2008. La batería tiene un conjunto de herramientas de tipo psicológico que aportan para comprender los factores de riesgo psicosocial de la empresa. Está conformada por siete (7) instrumentos con los que se recopila la información sobre las condiciones intra laborales, extra laborales e individuales (demográficas y ocupacionales) y adicional un cuestionario para la evaluación del estrés. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018)(Ver anexos).

6.4.3 Técnicas.

Para la recolección de la información se utilizan tres (3) técnicas: la encuesta, la observación, las reuniones de sensibilización.

6.4.3.1 La encuesta.

Como técnica e instrumento de procedimientos estandarizados para recoger y analizar datos para explicar una serie de características (Fernández Rodríguez, 2016), siendo su instrumento primordial el cuestionario, con una aplicación masiva, rápida y eficaz.

No se requiere validar el instrumento a aplicar puesto que ya fue validado por la misma Universidad Pontificia Javeriana en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales una vez termino de diseñarse la batería.

6.4.3.2 Reuniones de sensibilización.

Se organizan previas a la aplicación de los cuestionarios de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, con el fin de presentar la propuesta de trabajo de la presente investigación, partiendo de la sensibilización como proceso de comunicación activo y creativo que ayude a promover una transformación y cambio de actitudes en la población de estudio.

6.4.3.3 La Observación.

Se encuentra dentro de las técnicas de investigación de campo y propicia una observación directa y en tiempo real de la población participante, de tal forma que pueda hacerse una idea de lo que está sucediendo en la institución en cuestión de factores de riesgo psicosocial, para confirmar información obtenida por la Batería.

6.4.3.4 Procedimiento.

La investigación contó con algunas etapas a seguir en su desarrollo así

6.4.3.4.1 Concientización.

Esta etapa da a conocer a directivos y empleados docentes la realización del estudio, explicando la importancia del estudio y lo valiosa de la participación en él.

6.4.3.4.2 Preparación.

Presentación y firma del consentimiento informado por parte de los docentes de la Institución objeto de estudio.

6.4.3.4.3 Recolección de información.

Se aplica la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, para identificar el análisis diagnóstico de los factores de riesgo que permitan determinar el grado de riesgo psicosocial que estarían generando las diferentes patologías presentadas en los docentes del Instituto Pedagógico Campestre, luego de lo cual se procederá a la correspondiente tabulación de datos y observación de resultados.

6.4.3.4.4 Análisis de Información.

Con los resultados arrojados por la Batería, se tabulan los datos para diseñar e implementar un programa de intervención en riesgos psicosociales basado en conductas de liderazgo y compromiso, a partir de la evaluación de los factores de riesgo identificados y diseñando una propuesta de intervención con un plan de acción que desarrolle talleres enfocados en los riesgos identificados.

6.4.3.4.5 Informe Final.

Se presenta informe al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Alta Gerencia de la Institución, con el propósito de generar compromiso frente a las estrategias de intervención de tal forma que pueda utilizarse herramientas de control y monitoreo continuo, de acuerdo a la capacidad de adaptación de cada uno de los docentes.

6.4.5 Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES 1ª. Parte

Título de la Investigación. Propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad

La presente investigación busca generar conclusiones y propuestas viables para el tratamiento de los riesgos psicosociales en los docentes del Plantel educativo denominado Instituto Pedagógico Campestre del Municipio de La Calera, este interés de ninguna forma intenta vulnerar los derechos y la autonomía de la población participante, al igual que no intenta vulnerar la decisión voluntaria de participar en la investigación y aplicación de la Batería de factores de riesgo psicosocial, para definir parámetros claros de trabajo en la propuesta.

Es por esto que, protegiendo el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de los docentes que hacen parte de la presente investigación, la obtención y firma del consentimiento informado será totalmente voluntaria y privada, lo cual permitirá su

participación o retiro en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para usted.

ELSA MARINA ORTEGA

Especialista investigador

DIANA MARITZA TRUJILLO

Especialista investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2404 del 2019.

FECHA _____ CARGO _____

Yo _____
 identificado con C.C. No. _____ de _____, en mi condición de trabajador del Instituto Pedagógico Campestre, manifiesto que me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito del Programa de Intervención en Riesgo Psicosocial. En consecuencia, doy mi consentimiento para que se me apliquen los instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial (Cuestionario de factores intra laborales, cuestionario de factores extra laborales y cuestionario para la identificación de estrés), encuestas de información sociodemográfica, entrevistas y procedimientos que se encuentran enmarcados en el protocolo del Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgos psicosociales que contribuyan a generar diagnósticos confiables y que harán parte de la investigación "Propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial en docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera mediante Liderazgo en Seguridad" de la especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Ecci.

Soy consciente que este proceso no atenta contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, por el contrario, busca promover un programa para prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar mi salud física, emocional y mental, o de igual forma impactar en mi desempeño laboral.

Sé que la información suministrada en el marco del proceso diagnóstico es absolutamente confidencial, no representa ningún tipo de riesgo físico o mental y no tendré repercusiones en el ámbito laboral o personal pues únicamente será usada por la Especialista responsable del proceso, igualmente conozco que puedo retirarme en el momento que desee como participe de la investigación.

Finalmente, se me informa que el resultado del diagnóstico generará una propuesta y plan de recomendaciones e intervenciones a las que manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi salud.

Firma: _____

ELSA MARINA ORTEGA

Especialista investigador

DIANA MARITZA TRUJILLO

Especialista investigador

6.4.5 Instrumentos de Recolección de datos

De acuerdo con las características del tema a diagnosticar, la información ha sido recolectada mediante fuentes primarias puesto que, la recopilación de datos fue a través del contacto directo con los participantes de la investigación y el instrumento de recolección de datos para realizar el estudio de análisis y factibilidad de la propuesta es la Batería de riesgo psicosocial, para identificar el análisis diagnóstico de los factores de riesgo que permitan determinar el grado de riesgo psicosocial que estarían generando las diferentes patologías presentadas en los docentes del Instituto Pedagógico Campestre.

6.4.5.1 Ficha técnica. (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Tabla 1*Ficha Técnica*

Nombre:	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intra laboral y extra laboral)
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A) • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral • Guía para el análisis psicosocial de puesto de trabajo • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral
Instrumentos que componen la batería:	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en población laboralmente activa
Alcance:	Identificar datos socio – demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo

Nota. Tomada de (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

6.5. Análisis de Información.

Los resultados obtenidos de las fuentes de información aportadas por la Batería aplicada se analizan con el fin de identificar la solución que mejor se adapte a los resultados obtenidos, es decir, después de realizar los cuestionarios de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés y extraer la información primordial de estos, para así poder establecer como se encuentra el tema de Riesgos Psicosociales dentro de la institución educativa, para por último poder realizar una propuesta para fortalecer la intervención en estos riesgos en los empleados de la empresa, siendo este el principal objetivo de la presente investigación.

6.6. Cronograma.

Planteando la organización de las actividades a desarrollar a lo largo de la investigación se propone el siguiente cronograma a ejecutar.

Tabla 2

Cronograma de Investigación y Propuesta de Intervención

CRONOGRAMA PROGRAMA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO CAMPESTRE												
Tema	Gestión Organizacional	Riesgo		Mar	Ab	Ma	Jun	Jul	Ago	Septie	Octu	Novie
		Extralab oral	Intralab oral	zo	ril	yo	io	io	sto	mbre	bre	mbre
Condiciones laborales, formatos y procesos	X								X			

Manejo de ansiedad	X	X							X
Manejo de estrés	X	X	X						X
Técnicas de relajación	X	X		X					
Primeros auxilios psicológicos	X	X			X				X
Manejo del tiempo	X	X				X			X
Duelo	X						X		
Afrontamiento en crisis	X			X					
Acoso laboral			X					X	
Liderazgo	X	X							X
Relaciones Sociales	X	X					X		
Empatía	X	X							X
Resolución de conflictos	X	X						X	
Control y monitoreo.				X	X	X	X	X	X

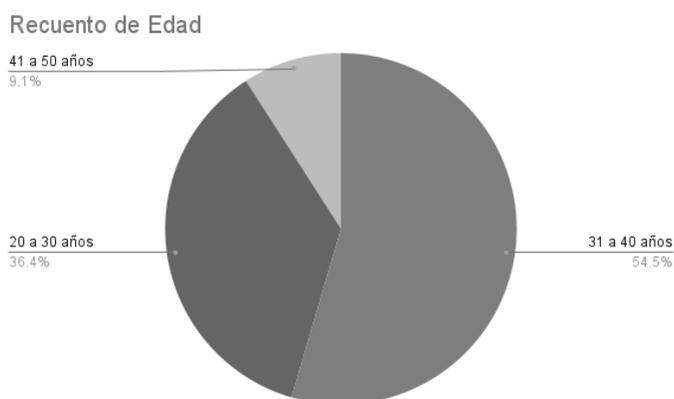
7. Resultados

7.1. Análisis e interpretación de los resultados.

En respuesta y de acuerdo con la fase 1 y el objetivo específico 1, propuestos anteriormente se evidencian a continuación por medio de cuadros y gráficos los resultados obtenidos con el instrumento aplicado. En este momento, los resultados por Dominio y sus respectivas Dimensiones se correlacionaron con el tipo de riesgo obtenido (Muy alto, Alto, Medio, Bajo, sin riesgo o riesgo depreciable), que por medio de graficas de barras describen más claramente el nivel de riesgo

7.1.1. Datos Personales

Edad

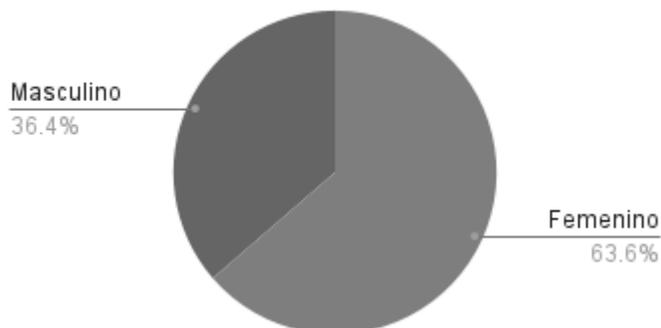
Ilustración 1*Porcentaje de Edad de los Profesores*

Con relación a la edad de las personas encuestadas, se aprecia que las edades comprendida entre 20 –30 años poseen un 36.4%, donde se concentra la mayor cantidad de personas, por cuanto dichos cargos son ejercidos por personas jóvenes que recién comienzan a ejercer la profesión docente. En segundo lugar, se ubica con un 54.5% el grupo de profesores con edades que oscilan entre 31–40 años. En estas edades se ubican los profesores que han tenido sus primeros años de experiencia y conocen el funcionamiento del sistema educativo, por cuanto disponen de ciertas habilidades y estrategias, las cuales sirven de base para definir qué paradigma seguir en el desarrollo de su práctica educativa. En tercer punto, puede encontrarse el grupo de personas que comprenden las edades entre 41–50 años con un 9.1%, demostrando que tienen la experiencia necesaria para tratar las diferentes situaciones educativas que se le presentan en el nivel escolar, pero también presentan el mayor desgaste psicosocial.

Sexo

Ilustración 2

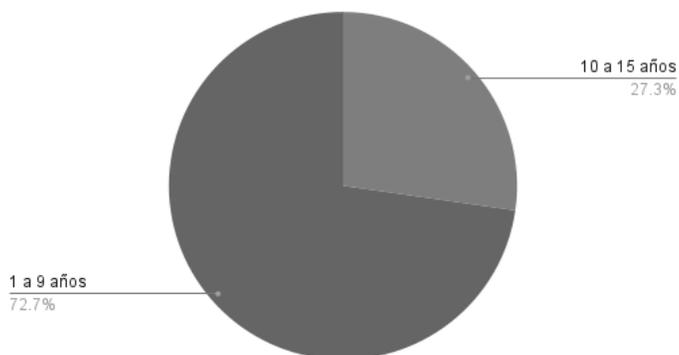
Porcentaje del Sexo de los Profesores

2. Sexo

El proceso de enseñanza y aprendizaje está dirigido en gran parte por mujeres en varios países del mundo entero, y la educación en el Instituto Pedagógico Campestre no escapa de ese acontecimiento. El 63.6% de las personas encargadas de impartir las clases son mujeres, quedando el 36.4% representado por los hombres, no obstante, esto no será un factor que altere los objetivos propuestos en la investigación planeada.

Años de docencia**Ilustración 3**

Porcentaje de los Años de Docencia

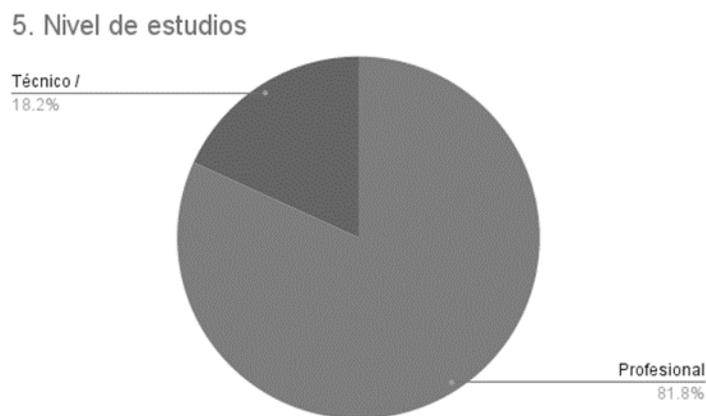
15. Años de docencia

La experiencia docente ayuda a los maestros en el desarrollo de una estructura cognitiva que les permite realizar más prácticamente la planificación de sus clases con unas orientaciones metodológicas más prácticas y rápidas lo que baja el tiempo extra dedicado a dicha actividad.

Nivel de estudios alcanzado

Ilustración 4

Nivel de Estudios



El nivel de estudios alcanzado por los docentes del Plantel en una gran mayoría 81.8% es la profesional de licenciaturas en el área, lo que les da los conocimientos necesarios para el manejo del vocabulario y conocimiento técnico en el manejo del discurso pedagógico.

7.1.2. Factores de Riesgo Intra laboral.

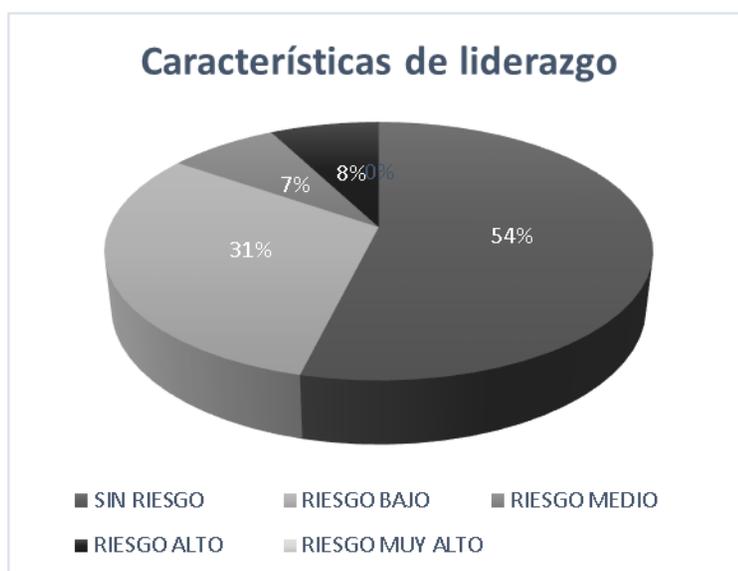
Para la aplicación del cuestionario y la consecuente recolección de los datos, se contó con el apoyo del psicólogo y psico pedagogo de la Institución, quienes cuentan con experiencia en el estudio de factores de riesgo psicosocial, la modalidad empleada para la aplicación del cuestionario fue de Autoaplicación (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010), en el cual se entregó a cada docente el cuestionario bajo las indicaciones estipulados en la Bateria para profesionales de pregrado completo, y/o técnico o tecnólogo completo e incompleto

Dominio. LIDERAZGO

Para la dimensión *Características de Liderazgo*, el 8% se encuentra en riesgo Alto, lo que muestra que existe un porcentaje de docentes que percibe que la gestión realizada por el Jefe Directo representa dificultades para la planificación de sus actividades de enseñanza. El 7% de los docentes del Plantel se encuentran en riesgo Medio, el 31% en Riesgo bajo y el 54% con riesgo despreciable que no amerita desarrollar actividades de intervención.

Ilustración 5

Porcentaje de Riesgo Dimensión Características de Liderazgo



Para la dimensión *Relaciones sociales en el trabajo* el 46% de las personas encuestadas presentan un riesgo bajo y sin riesgo el 46%, considerando que en la Institución existen posibilidades de contacto con otras personas de forma respetuosa y con un eficaz apoyo entre ellos, solo el 8% presenta riesgo medio lo que permite esperar una respuesta de estrés moderada.

Ilustración 6

Porcentaje de Riesgo Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo



En la Dimensión *Retroalimentación del desempeño*, el 23% de los encuestados presentan riesgo despreciable, 62% riesgo bajo, lo que indica que la planta docente de la empresa educativa recibe información sobre la forma como desarrollan su trabajo, permitiéndoles realizar cambios en la planificación de actividades que mejoren sus desempeños, adicionalmente el 15% presenta riesgo medio.

Ilustración 7

Porcentaje de Riesgo Dimensión Retroalimentación del Desempeño

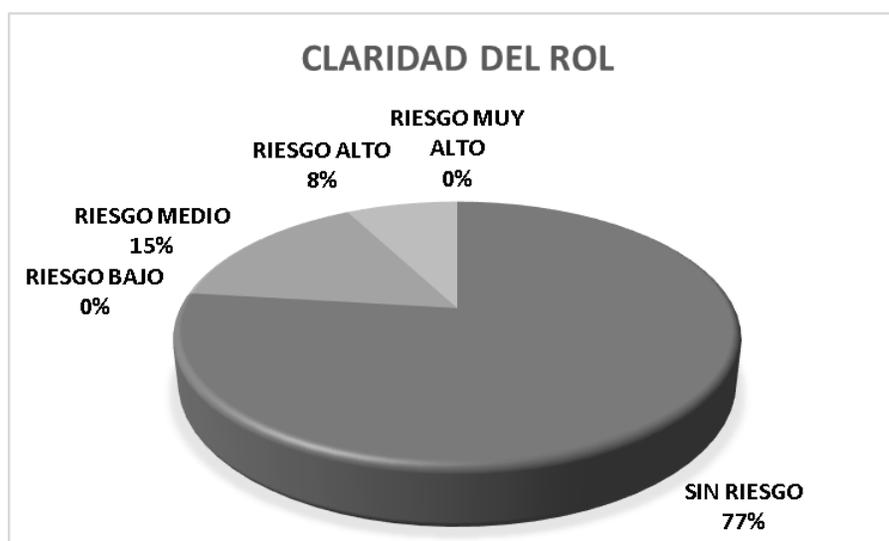


Dominio. CONTROL SOBRE EL TRABAJO

En la dimensión *Claridad de rol* el 77% de los docentes perciben situaciones que se consideran sin riesgo, reconociendo que la empresa ha dado a conocer a los empleados información clara y suficiente sobre los objetivos, perfil, funciones, margen de autonomía e impacto de sus funciones dentro del Plantel, Un 15% de riesgo medio y se presenta un 8% de riesgo alto, con un docente que requeriría intervención en el sistema de vigilancia epidemiológica de la empresa educativa.

Ilustración 8

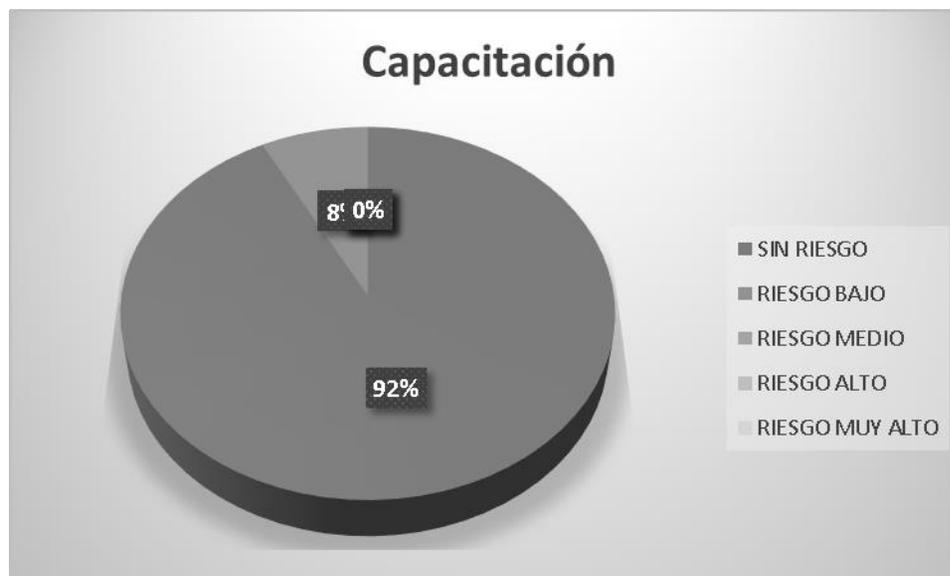
Porcentaje de Riesgo Dimensión Claridad de Rol



En la dimensión *Capacitación* el 92% de los empleados consideran que la organización les brinda tanto la información como la posibilidad de oportunidad de crecimiento profesional de acuerdo con su nivel académico lo que es compatible con un riesgo despreciable.

Ilustración 9

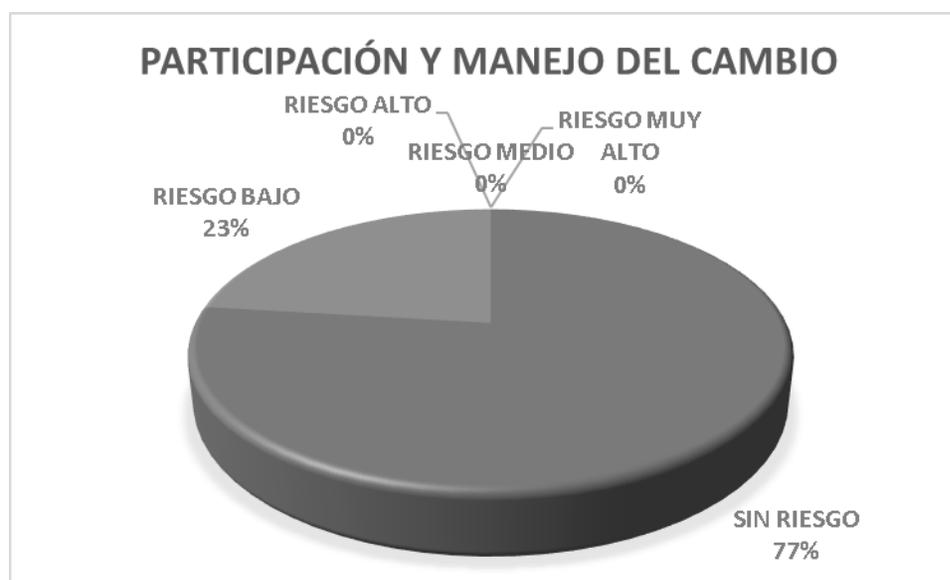
Porcentaje de Riesgo Dimensión Capacitación



En la dimensión *Participación y manejo del cambio* el 77% de los encuestados se encuentran en este punto sin riesgo Y 23% con riesgo bajo, considerando que la organización presenta una buena gestión de las comunicaciones, lo que les mantiene informados de los cambios al interior del Plantel y con una alta intervención en ellos por parte de los empleados.

Ilustración 10

Porcentaje de Riesgo Dimensión Participación y Manejo del Cambio



En la dimensión *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*, el 62% de los encuestados se encuentran sin riesgo y un 23% con riesgo bajo, a pesar de tener un alto porcentaje en el riesgo despreciable, se presenta un 15% de riesgo alto con dos docentes que necesitarían estar observantes dentro del programa de seguimiento epidemiológico.

Ilustración 11

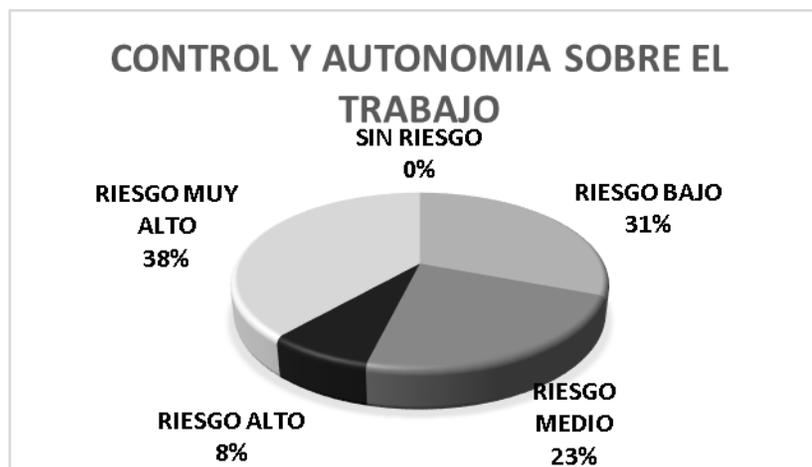
Porcentaje de Riesgo Dimensión Participación y Manejo del Cambio



En la dimensión *Control y autonomía sobre el trabajo* el 31% de los empleados de la institución presentan un riesgo bajo, el 23% riesgo medio, 8% de riesgo alto y un elevado 38% de riesgo muy alto, asegurando que el margen de decisión y autonomía sobre el ritmo y orden del trabajo no es acorde a la cantidad del trabajo que los docentes deben desarrollar.

Ilustración 12

Porcentaje de Riesgo Dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo

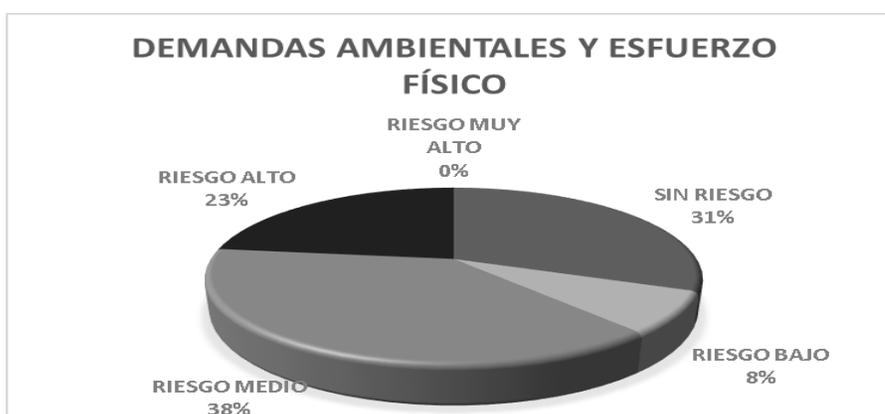


Dominio. DEMANDAS DEL TRABAJO

Para la dimensión *Demandas ambientales y de esfuerzo físico*, se identifica que el 31% de los encuestados presentan riesgo despreciable y el 38% riesgo medio; respecto a la exposición a riesgos físicos o adaptativos que pueden llegar a generar molestias, fatigas o grandes preocupaciones que afecten negativamente los desempeños en la labor, adicionalmente 3 docentes 23% presentan riesgo alto.

Ilustración 13

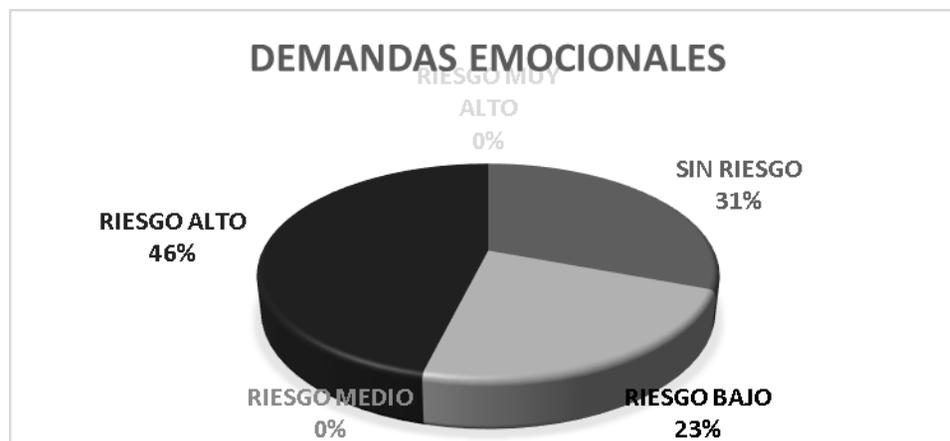
Porcentaje de Riesgo Dimensión Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico



En la dimensión *Demandas emocionales* se observa que el 46% de los encuestados se encuentran en riesgo alto, lo cual quiere decir que los docentes continuamente se exponen a sentimientos o emociones devastadoras que afecten el desarrollo de su labor.

Ilustración 14

Porcentaje de Riesgo Dimensión Demandas Emocionales



Siendo la Dimensión de *Demandas cuantitativas* las que indica y habla del tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo de acuerdo al volumen de tareas asignadas, además de la limitación en número y duración de las pausas en la jornada laboral por cumplir con los trabajos o resultados esperados, los empleados docentes de la institución presentan un 39% de riesgos despreciables, 15% de riesgo bajo y un 38% de riesgo medio con un docente, es decir, 8% en riesgo alto.

Ilustración 15

Porcentaje de Riesgo Dimensión Demandas Cuantitativas



En la dimensión *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* con un 8% sin riesgo, 31% de riesgo bajo, 46% de riesgo medio que muestra la afectación negativa en la vida personal y familiar de los docentes empleados en el Plantel por parte de las condiciones y desempeños ocurridos al interior de la empresa, verificado por un 15% de riesgo muy alto.

Ilustración 16

Porcentaje de Riesgo Dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral



En la Dimensión *Exigencia de responsabilidad del cargo* aproximadamente el 46% de los empleados se encuentran riesgo medio, donde les corresponde asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área académica a cargo y supervisar la seguridad de personas a su cargo (estudiantes o población flotante), aproximadamente el 23% se encuentra en riesgo bajo, seguido de un 16% sin riesgo.

Ilustración 17

Porcentaje de Riesgo Dimensión Exigencias de Responsabilidad del Cargo



En la dimensión *Demandas de carga mental* el 38% de los docentes encuestados se encuentran sin riesgo, el 23% de la muestra se encuentra en riesgo bajo y el 31% se encuentra en riesgo alto, considerando que las tareas de enseñanza académica de los docentes exigen un alto esfuerzo de memoria, atención y concentración sobre estímulos que vienen de diferentes fuentes, el porcentaje medio solo suma el 8%.

Ilustración 18

Porcentaje de Riesgo Dimensión Demandas de Carga Mental



En la dimensión *Consistencia del rol*, el 69% de los empleados docentes se encuentran sin riesgo, seguidos de un 23% para riesgo bajo lo que demuestra que la empresa desarrolla exigencias consistentes que no van en contra de los principios éticos de los empleados.

Ilustración 19

Porcentaje de Riesgo Dimensión Consistencia del Rol



En la dimensión *Demandas de la jornada de trabajo* el 39% de las personas encuestadas se encuentran sin riesgo, el 46% en riesgo bajo considerando que el Plantel les permite tener pausas a lo largo de su jornada escolar y que la jornada laboral no es muy larga, únicamente 2 docentes consideran no tener pausas en su labor.

Ilustración 20

Porcentaje de Riesgo Dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo

**Dominio. RECOMPENSAS**

Para la dimensión *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza* el 77% de los encuestados se encuentran en riesgos despreciables y bajos lo cual significa que el sentimiento de empatía y orgullo por estar vinculado a la institución es bastante alto, sintiéndose a gusto e identificados con la labor que realizan.

Ilustración 21

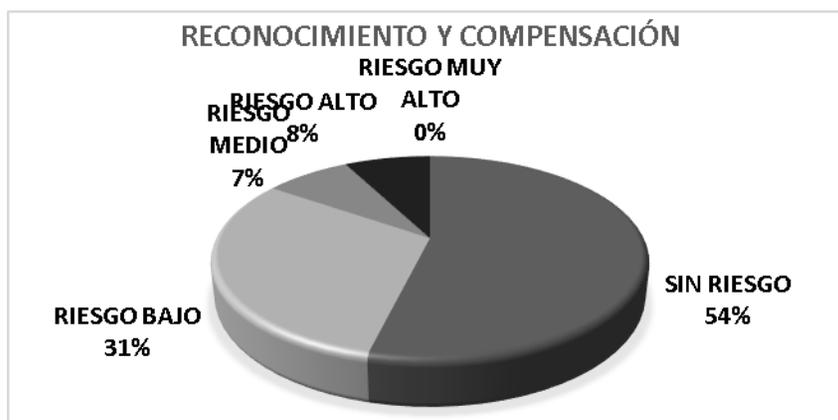
Porcentaje de Riesgo Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización



En la dimensión *Reconocimiento y compensación* el 85% de los profesionales docentes encuestados se encuentran en riesgo bajo y despreciable muy relacionado con la percepción que tienen los trabajadores de que la remuneración corresponde con sus esfuerzos y logros, así como que el Plantel considera que los desempeños de los docentes son buenos, seguidos de un 7% de riesgo medio y un 8% de riesgo alto.

Ilustración 22

Porcentaje de Riesgo Dimensión Reconocimiento y Compensación



7.1.3. Factores de Riesgo Extra laboral.

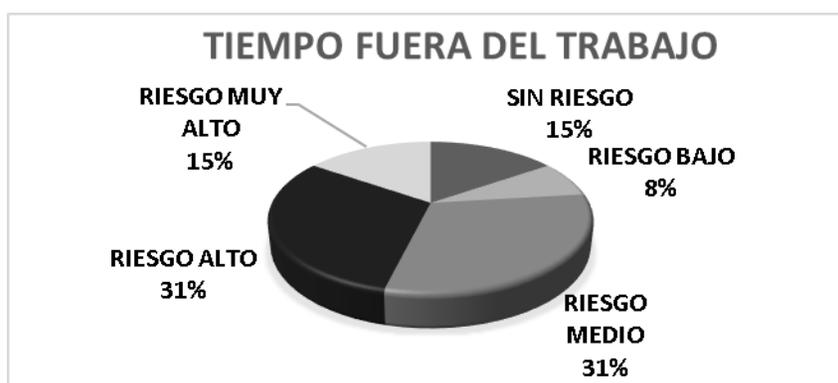
Para la aplicación del cuestionario, se utilizó la modalidad de Autoaplicación (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010), en el cual se entregó a cada

docente el cuestionario bajo las indicaciones estipulados en la Bateria para profesionales de pregrado completo, y/o técnico o tecnólogo completo e incompleto

Dimensión. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO el 15% presenta riesgo muy alto, el 31% de los encuestados presenta riesgo alto equiparado con el mismo 31% de un riesgo medio, lo que puede significar que la cantidad del tiempo destinado a descansar, asuntos familiares o personales es insuficiente.

Ilustración 23

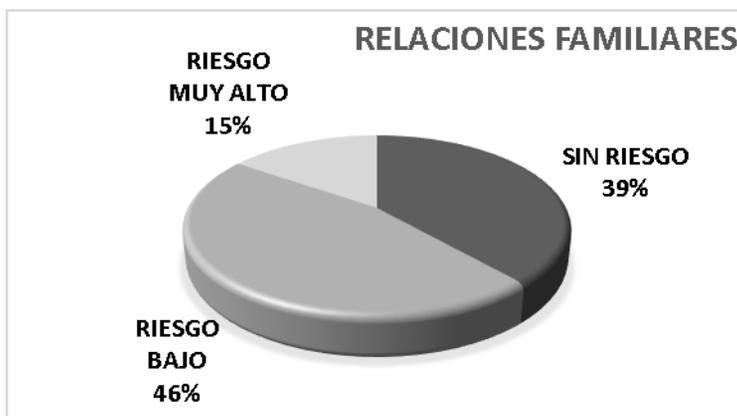
Porcentaje de Riesgo Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo



Dimensión. RELACIONES FAMILIARES de la totalidad de la población encuestada se presenta el 85% entre riesgo despreciable o bajo lo que muestra que el índice de riesgo psicosocial no se encuentra en la relación de ayuda o apoyo de sus familiares y que dichas relaciones para nada son conflictivas, solo en dos docentes se presenta riesgo muy alto que significaría lo contrario.

Ilustración 24

Porcentaje de Riesgo Dimensión Relaciones Familiares



Dimensión. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES de los docentes encuestados se presenta un 31% de riesgo bajo y un 8% de riesgo despreciable, sin embargo, en contraposición el riesgo muy alto es bastante significativo con un 31% apoyado por un 15% de riesgo alto, lo que puede mostrar que la comunicación y relaciones con su entorno es escasa o deficiente y/o conflictiva con escaso o nulo apoyo a la labor del docente; lo que contradice el resultado del anterior ítem.

Ilustración 25

Porcentaje de Riesgo Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales



Dimensión. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR de los encuestados se presenta un 62% con riesgo alto, esto apoyado en la escasa oferta laboral dentro del municipio en el cual se encuentra ubicado el Plantel, adicional a la pérdida de empleos durante los dos

años de pandemia, que lleva a presentar ingresos familiares insuficientes para costear las necesidades del grupo familiar.

Ilustración 26

Porcentaje de Riesgo Dimensión Situación Económica del Grupo Familia



Dimensión. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA FAMILIAR Y DE SU ENTORNO en la población docente del Plantel en el cual se aplicó la batería se presenta un 46% entre riesgos despreciables y bajos contra el 31% de riesgo muy alto con 4 docentes que consideran que la ubicación de su vivienda dificulta el fácil acceso a vías con medios de transporte y servicios de salud, esto debido a que su sitio de vivienda se encuentra en veredas del municipio y a que allí no se encuentran servicios de salud especializado, únicamente se cuenta con un centro de Salud de atención primaria y para los centros especializados en atención de urgencias se deben desplazar a Bogotá u otros municipios como Zipaquirá y Sopó.

Ilustración 27

Porcentaje de Riesgo Dimensión Características de la Vivienda y el Entorno



Dimensión. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO en la población docente encuestada se equipara el riesgo alto 38% y el riesgo bajo 38% igualmente las categorías alta, media y despreciable con 8% cada una, de acuerdo a la definición de la Batería de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010) este ítem en el riesgo alto y muy alto puede demostrar que las situaciones de la vida familiar afectan el bienestar y rendimiento del empleado.

Ilustración 28

Porcentaje de Riesgo Dimensión Influencia del Entorno Extra Laboral Sobre el Trabajo



Dimensión. DESPLAZAMIENTOS VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA de los encuestados el 38% y 31% de riesgos despreciables y bajos muestran el poco tiempo que absorbe a los empleados la llegada tanto a su trabajo como a su vivienda en horas de la tarde, los mismos 4

empleados que viven en Bogotá o en veredas tienen un riesgo muy alto en la medida que el transporte para acudir a su sitio de labor es dificultoso o escaso.

Ilustración 29

Porcentaje de Riesgo Dimensión Desplazamientos Vivienda-Trabajo-Vivienda

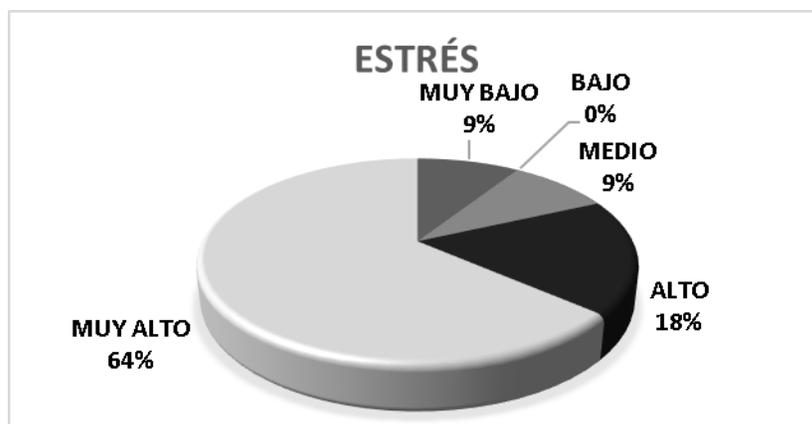


7.1.4. Estrés.

Para la aplicación del cuestionario, se utilizó la técnica de autoaplicación, los resultados arrojaron un porcentaje de 64% de estrés muy alto y 18% de estrés alto lo que permite de acuerdo a la interpretación de resultados de la batería de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana, 2010) observar que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación requieren ser tenidos en cuenta en un sistema de vigilancia epidemiológica.

Ilustración 30

Porcentaje de Riesgo Estrés



7.2. Discusión.

La presente propuesta arroja unos resultados descriptivos de los factores de riesgo psicosocial del personal docente de una empresa educativa del Municipio de La Calera, teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en el desarrollo de la presente investigación se analizaron las condiciones individuales considerando al máximo exponente de la teoría de las Relaciones Humanas Elton Mayo (1924), el cual realizó sus experimentos de investigación en base al comportamiento social del trabajador centrado en su productividad, analizando las condiciones individuales y su entorno. Se observó que el nivel de estudios con un 81.8% del personal profesional con edades entre 31 a 40 años con el 54.5% del total de la referencia, alcanzo un mayor predominio en cuanto a la experiencia y conocimiento del sector lo cual refleja la preparación adecuada de los docentes del plantel.

Siguiendo con la puntualización y determinación de los factores de riesgos psicosocial intralaborales, extralaborales y de estrés de los docentes, se logró identificar en primer lugar para la población de docentes en cuanto a las condiciones intralaborales no presentan riesgo, los dominios pertenecientes a esta estructura son: el liderazgo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y las recompensas. Sin embargo, en el dominio de liderazgo las características del mismo obtienen el 8% de la muestra que se encuentra en riesgo alto y el 7% de los docentes del Plantel se encuentran en riesgo Medio; con lo cual un porcentaje de docentes no está de acuerdo con la gestión ya que le representa dificultades para continuar con la planificación de sus actividades y en el cual se podría trabajar.

Para (Daft, 2006), citado en nuestra propuesta, el liderazgo no se fundamenta en la autoridad, por el contrario, sino en cualidades y características que reflejan su personalidad y que puedan aportar en el logro de los objetivos de la organización. Entendiendo, así como el liderazgo, las relaciones y el desempeño influyen de gran manera a generar un alto grado de riesgo en el personal docente, aun cuando el 31% manifestó ausencia o bajo riesgo los

docentes del Plantel y el 61% en Riesgo despreciable que no amerita desarrollar actividades de intervención.

En cuanto a la dimensión Relaciones Sociales en el trabajo se evidencia que un 8% presenta riesgo medio lo que permite esperar una respuesta de estrés moderada, pero que debe ser intervenida contemplando medidas específicas para cada uno de los casos. Para (Sáez, 2015) los cambios producidos en la sociedad actual enmarcan numerosos estresores entre ellos: los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, entre otros llevan consigo que la docencia sea una profesión cuyo ejercicio pueda producir diferentes alteraciones y daños a la salud, física y mental.

Con lo cual se puede identificar que en la institución se visualiza una respuesta eficaz con determinantes de respeto y colaboración entre sus compañeros, así mismo existe un bajo porcentaje de respuesta a este tipo de factor pero que se debe manejar en el programa de intervención y capacitación contemplado para este tipo de dimensión.

En la dimensión de retroalimentación de desempeño el 15% presenta riesgo medio, lo cual significa que los docentes reciben información sobre la forma como desarrollan su trabajo, con actividades que logran mejorar su desempeño, pero se debe manejar este porcentaje bajo de la muestra ya que el uso adecuado de la información ayuda a los empleados a entender su papel en la organización en el cumplimiento de metas y expectativas.

En lo que se refiere al dominio del control sobre el trabajo se encuentran dimensiones que han puntuado con riesgo, en este sentido la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo predomina con un porcentaje de riesgo descrito de la siguiente manera: en riesgo muy alto (38%), alto (8%) y medio (23%), estos resultados podrían indicar que el margen de decisión sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso no son acordes a la cantidad

del trabajo que los docentes deben desarrollar, lo que puede traer consecuencias negativas para la forma de desarrollar el trabajo en la Institución.

De acuerdo con los postulados de (Moreno & Báez, 2010). Los factores de riesgo psicosocial se dividen en diferentes tipos de origen laboral tales como: Condiciones de Empleo (Tipo de contrato, salario y diseño de carreras), Diseño del Puesto (Rotación de puestos y trabajo grupal) y Calidad en el Trabajo (Uso de habilidades personales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y teletrabajo). La descentralización en el mundo actual es una de las condiciones que genera éxito en las organizaciones, explicando el hecho de apoderar a los equipos de trabajo, ya que la autonomía evita la tensión y permite la flexibilidad de la empresa a ciertas situaciones cambiantes del entorno, facilitando reacciones oportunas para mitigar el crecimiento de consecuencias complejas desencadenantes de riesgos.

En cuanto al dominio de las demandas del trabajo se encuentran dimensiones que se registran con riesgo. En este sentido, se observa que una de las dimensiones que sobresale es la de demandas ambientales y de esfuerzo en la que el 23% expresa riesgo alto y el 38% riesgo medio para un total de 61% de docentes en riesgo. Teniendo en cuenta como factores las condiciones ambientales del lugar de trabajo y la carga física con actividades que requieren esfuerzo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) citada en el marco de la propuesta, define los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión, la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas. Con respecto a lo anterior al valorar los resultados pueden determinarse la importancia de realizar un replanteamiento de los procesos de trabajo que generen condiciones saludables y que mitiguen los riesgos que se puedan presentar en la salud de los trabajadores docentes.

Siguiendo con las dimensiones que desde el dominio de las demandas del trabajo se ven comprometidas en cierto grado se hallan las demandas emocionales y las demandas de la carga mental.

En las demandas emocionales el 46% presenta riesgo alto, lo que significa que los docentes continuamente se exponen a generar sentimientos y emociones que pueden implicar efectos negativos sobre su desempeño y productividad desarrollando patologías físicas o psicológicas asociadas al estrés laboral. El Ministerio de la Protección Social (2010) define a las condiciones intralaborales como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p. 20), resaltando componentes que hacen parte activa y que enmarcan aspectos como: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Al hablar de salud emocional se habla de la capacidad que se tiene para manejar emociones y sentimientos y la forma como las personas manejan las soluciones en las dificultades, es decir se debe realizar una educación emocional que enmarque aspectos de competencias emocionales en el desarrollo de sus funciones.

En cuanto a las demandas de la carga mental el 31% presenta riesgo alto, teniendo en cuenta que carga mental es un factor generador de estrés, con lo cual, evidenciado la percepción del entorno laboral y sus factores implicados a las tareas de enseñanza académica de los docentes en actividades como: preparación de clases y materiales, corrección y evaluación de trabajos entre otras; pueden generar repercusiones significativas en el desempeño del trabajador docente.

En el dominio recompensas no se evidencia influencia de riesgos altos. Sin embargo, se evidenció que en este último dominio se presentó una aproximación cercana al 23% de riesgo en la población docente, frente al 77% de docentes aproximados con riesgo despreciable o sin riesgo. Para (JANAMPA, 2019) un plan de recompensas por el desempeño laboral en la búsqueda del cumplimiento de objetivos, con una influencia bajo herramientas motivacionales logra que los colaboradores marquen un cambio en la búsqueda de cumplir sus metas. Esto nos lleva a concretar la importancia de identificar cada factor desencadenante y la gestión de los directivos en relación a la planificación de recompensas y expectativas frente al

desempeño, participación, motivación y apoyo con los docentes para contribuir en la consecución de satisfacción en lo que esta demanda refiere.

Al mencionar las condiciones Extralaborales una de las dimensiones más significativas es la del tiempo fuera del trabajo. El 15% se evidencia con un riesgo muy alto, el 31% evidencio riesgo alto y el 31% evidencio riesgo medio para un total de 77% en riesgo de la muestra. Según la definición del (Ministerio de la Protección Social, 2010). las condiciones extralaborales se refieren a situaciones del entorno familiar, social y económico del trabajador, las dimensiones como: tiempo fuera del trabajo, relaciones interpersonales en casa, comunicación y relaciones interpersonales, dificultad económica, características de la vivienda y el entorno en el que se desenvuelve. Lo que significa que mas de la mitad de la planta docente considera que la cantidad del tiempo destinado a descansar, asuntos familiares o personales es insuficiente, influyendo como un factor de riesgo que predomina con un requerimiento de intervención prioritario a fin de priorizar los requerimientos necesarios para este tipo de intervención.

Considerando la dimensión situación económica del grupo familiar el 62% de los encuestados presentan un riesgo alto. (Gamero, 2013) considera en su intervención a los factores de riesgo psicosocial, como aquellas condiciones de trabajo a las que está expuesto el trabajador en su entorno laboral y que afectan de manera importante su salud a través de procesos psicológicos y fisiológicos (Gamero, 2013). Con respecto a lo anterior se evidencia ingresos familiares insuficientes en el grupo de docentes, aumentando las necesidades de sus grupos familiares, teniendo en cuenta las situaciones presentadas en los anteriores años que conllevaron consecuencias de este tipo en relación con la escasa oferta laboral y efectos de época de pandemia.

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes de una empresa educativa del Municipio de La Calera. Se observa que en el 91% de la planta hay presencia riesgos de estrés distribuidos en el 64% de niveles muy altos, el 18% en niveles

altos y el 9% niveles medios. Para (Sáez, 2015) se debe realizar una formación e intervención en donde se pueda eliminar los factores de riesgo, acompañados de una intervención que no solo contemple medidas de seguridad específicas, sino mejorar la calidad de condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta los puntajes obtenidos se sugiere una intervención inmediata que permita obtener una disminución de los factores de riesgo generadores de estrés, con lo cual se logre disminuyan su presencia y así lograr evitar daños a la salud de los docentes. Para (DIAZ I. J., 2018) esta intervención se centra en buscar la mejora continua en materia de manejo de riesgos “asegurando que el trabajador siempre esté en las mejores condiciones posibles, dadas las decisiones estratégicas de las organizaciones”.

Considerando lo anterior, se deben planificar y aplicar estrategias de intervención que permitan promover la educación con programas basados en el fortalecimiento del ambiente laboral y bienestar de la planta educativa, a fin de generar un compromiso en el desarrollo de actividades de intervención para tal fin.

7.3. Propuesta de solución.

Las actividades incluidas en el programa de intervención en riesgos psicosociales para el Instituto Pedagógico Campestre se basan en el desarrollo de competencias que contribuyen a la formación constante de todos los trabajadores con base en aspectos psicológicos y emocionales.

El fortalecimiento de estas competencias aporta significativamente al manejo de diferentes situaciones o dificultades tanto externas como aquellas que se desarrollan y afectan el ámbito laboral, todas influyendo en riesgos psicosociales de los colaboradores evaluados.

Las actividades programadas serán desarrolladas con temas divididos por sesiones, que, a su vez, estarán divididos en aspectos teóricos y actividades prácticas con espacios que brinden reflexión y aprendizaje significativo.

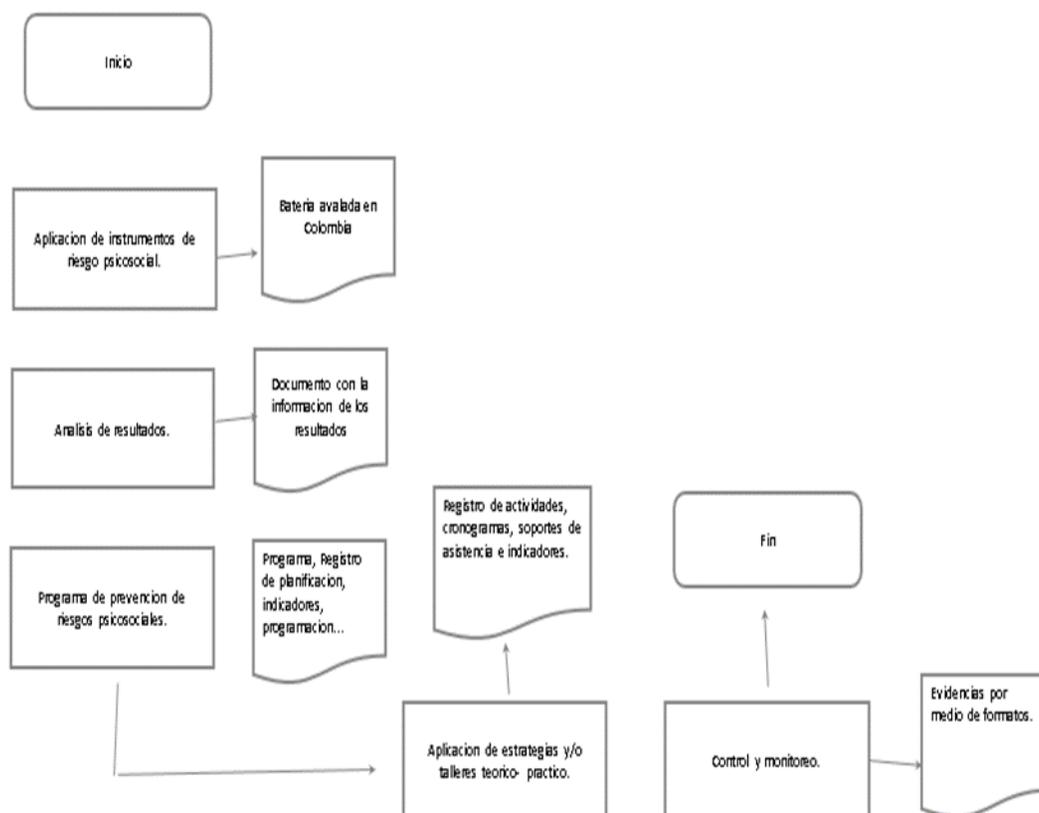
Teniendo en cuenta el nivel de riesgo del Platel todas las actividades estarán enfocadas en fortalecer, promover y trabajar sobre competencias que ya están comprendidas en los perfiles de los trabajadores, lo anterior con la premisa de manejar estratégicamente por medio de la psicología y la psicopedagogía un modelo de intervención que contribuya al control de riesgos psicosociales y beneficie a los colaboradores para su bienestar.

A continuación, se presentan partes integrales de la propuesta de intervención en riesgos psicosociales para el Platel Instituto Pedagógico Campestre ubicado en el Municipio de La Calera, Cundinamarca, haciendo énfasis en las dificultades tanto extra como intralaborales.

Se inicia con la presentación del flujograma que se siguió.

Ilustración 31

Flujograma



En respuesta al segundo objetivo específico, el cual plantea el diseño e implementación de un programa de intervención en riesgos psicosociales basado en conductas de liderazgo y compromiso; los temas a tratar en el programa de intervención diseñado serán:

Tabla 3

Temas del Programa de Intervención del Riesgo Psicosocial

Tema del riesgo psicosocial	Dificultad	
	Extralaboral	Intralaboral
Autoconocimiento	X	X
Manejo de emociones	X	X
Manejo de ansiedad	X	X
Manejo de estrés	X	X
Técnicas de relajación	X	X
Primeros auxilios psicológicos	X	X
Manejo del dinero	X	X
Manejo del tiempo	X	X
Duelo	X	
Afrontamiento en crisis	X	
Acoso laboral		X
Liderazgo		X
Relaciones Sociales	X	X
Empatía	X	X
Resolución de conflictos	X	X

Con la búsqueda de una propuesta de intervención del riesgo psicosocial en el Plantel educativo y la necesidad de conseguir que el entorno laboral en la institución sea un espacio que permita un desarrollo laboral y profesional eficaz y satisfactorio para los docentes que laboran allí se desarrolla un programa de capacitación a los docentes por medio de talleres teórico prácticos en temas que potencien su resiliencia y adaptación a los cambios, igualmente los talleres intentan brindar herramientas que les permitan manejar su estrés y las situaciones

que suben esos índices de ansiedad, que a la postre hacen que se creen las condiciones perfectas para que los niveles de estrés suban y hagan daños a la salud mental de los trabajadores, el programa brinda información acerca del objetivo general del programa, objetivos específicos, tema, frases del tema de sesión, actividades, recursos, desarrollo de la metodología, ancla y objetivo por sesión. Desde la comprensión de los riesgos psicosociales es posible proponer soluciones y estrategias preventivas, en las capacitaciones se analizan las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial

TEMA 1. Manejo adecuado del tiempo.

Número de sesiones: cinco (5) 1. Teoría

2. Actividad "Planeación estratégica"

3. Actividad "Contra el tiempo"

4. Actividad " Mi huella en el tiempo"

5. Cierre "Procrastinación" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Aplicar estrategias de intervención por medio de la psico educación para prevenir problemáticas relacionadas con la depresión y estrés.

Durante las sesiones se desea incentivar el uso de estrategias para la adecuada gestión del tiempo, brindando información y actividades generadoras de alternativas para el desarrollo óptimo de las actividades diarias, como ancla de este tema se desarrollará una huella en yeso.

TEMA 2. Duelo y formación emocional.

Número de sesiones: cinco (5) 1. Teoría

2. Actividad "Mi duelo"

3. Actividad "Tips para aprender a soltar"

4. Actividad " Soltando"

5. Cierre "Reconocimiento a mi valor" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Brindar herramientas para el afrontamiento de un proceso de duelo generando espacios para la reflexión y el aprendizaje.

Como ancla de este tema se realizará un frasco de mensajes.

TEMA 3. Afrontamiento en crisis y formación emocional.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Escrito a la crisis"

3. Actividad "El método para sanar el corazón"

4. Cierre "Reconocimiento personal" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Brindar herramientas para el afrontamiento de crisis generando espacios para la reflexión y el aprendizaje.

Como ancla de este tema se tendrán velas (en las ellas se pondrá una intensión, a medida que se vaya consumiendo la vela deben ser conscientes de que están dejando ir con el humo la crisis o el pensamiento constante en eso que pasó y que les cuesta superar).

TEMA 4. Acoso laboral o mobbing y formación de competencias.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Representación teatral"

3. Actividad "Características del mal trabajador"

4. Cierre "Una palabra de solución" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Brindar herramientas para el afrontamiento de crisis generando espacios para la reflexión y el aprendizaje.

Como ancla de este tema se tendrá un candado de clave (la clave o llave la tendrá cada uno).

TEMA 5. Síndrome de Burnout y formación de competencias.

Número de sesiones: tres (3) 1. Teoría

2. Actividad "Zumba"

3. Cierre "Apapachos instantáneos" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Brindar información para el reconocimiento del Síndrome de Burnout y sus consecuencias identificando alternativas de afrontamiento.

Como ancla de este tema se tendrá gafas o un llavero caracterizado por algo de visión (esto simboliza como la persona debe tener una nueva mirada de las diversas situaciones teniendo en cuenta que debe establecer límites, pedir ayuda de ser necesario, cuidar su salud, cuidar su dinero, y encontrar un trabajo adecuado)

TEMA 6. Liderazgo y estilos de liderazgo.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Soy líder"

3. Actividad "Mapa de formación de un buen líder"

4. Cierre "El líder perfecto" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Reforzar competencias propias del liderazgo teniendo en cuenta los estilos existentes y sus características de personalidad brindando espacio para la reflexión.

Cada uno creará su propia ancla.

TEMA 7. Relaciones sociales y redes de apoyo.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Desafío social"

3. Actividad "Verificación de cumplimiento y retroalimentación"

4. Diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Fortalecer competencias relacionadas con las habilidades sociales implementado estrategias que contribuyan al aprendizaje por medio de la experiencia.

Como ancla de este tema se tendrá un marco para fotografía.

TEMA 8. Empatía y formación de competencias.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Juego de roles con personajes de Mafalda"

3. Actividad "Metaposición"

4. Cierre "Mi fotografía ante los demás" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Promover el desarrollo de competencias generadoras de empatía.

Como ancla de este tema se tendrán botones

TEMA 9. Resolución de conflictos y formación emocional.

Número de sesiones: cuatro (4) 1. Teoría

2. Actividad "Creando la resolución a un conflicto"

3. Actividad "Feria de los libros"

4. Cierre "Mi contribución diaria" y diligenciamiento del registro de aprendizaje.

Objetivo: Fortalecer competencias para la resolución de conflictos desde una visión crítica y didáctica.

Como ancla de este tema se tendrá un separador de libros.

En respuesta al objetivo específico 3, en el cual se plantea la creación de una herramienta de control y monitoreo continuo, de acuerdo a la capacidad de adaptación de cada uno de los docentes, se considera de vital importancia desarrollar cada seis meses la siguiente ficha de control con el fin de ver la eficacia del programa de intervención en riesgos psicosociales al interior de la organización

Ilustración 32

Ficha de Control y Monitoreo

CONTROL Y MONITOREO DE RIESGOS PSICOSOCIALES INSTITUTO PEDAGOGICO CAMPESTRE			
NOMBRE:		CARGO	
Con el objetivo de tener un control y monitoreo de los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto como trabajador del Instituto Pedagógico Campestre, le solicitamos responder el siguiente cuestionario con observaciones puntuales		AÑO	MES
		DÍA	
1. GESTION ORGANIZACIONAL			
1.1 ¿ LAS JORNADAS DE TRABAJO SON ADECUADAS?		1.2 ¿ SU PAGO ES PROPORCIONAL AL TRABAJO QUE REALIZA?	
A. SI		A. SI	
B. NO		B. NO	
1.3 SITIO DE TRABAJO		1.4 RECARGA LABORAL	
1.5 COMUNICACIÓN		1.6 PARTICIPACIÓN	
1.7 RECONOCIMIENTO		1.8 LA EMPRESA LE BRINDA SALARIO EMOCIONAL?	
1.9 INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN		1.10 CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	
2. CONDICIONES INTRALABORALES			
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	
CLARIDAD DEL ROL		PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	
OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO		CONTROL Y AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	
DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FISICO		DEMANDAS EMOCIONALES	
DEMANDAS CUANTITATIVAS		INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	
EXIGENCIA DE RESPONSABILIDAD		DEMANDAS DE CARGA MENTAL	
CONSISTENCIA DE ROL		DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	
PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN		RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	
NOMBRE		FIRMA	

Ilustración 33

Registro de Aprendizaje

REGISTRO DE APRENDIZAJE - ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO PEDAGOGICO CAMPESTRE			
NOMBRE			
TEMA		FECHA	
APRENDIZAJE (¿Qué aprendizaje considera que esta sesion le deja para los diferentes aspectos de su vida?)			FIRMA

8. Análisis Financiero

Teniendo en cuenta las actividades a realizar se presenta el presupuesto detallado del programa descrito de la siguiente manera:

Tabla 4

Tabla de Presupuesto Recurso Humano, Presupuesto General

Descripción Presupuesto Recurso Humano					
Cargo	Función	Tiempo (horas/mes)	Valor hora	Valor mes	Total
Psicóloga(o)	Responsable de realizar los talleres del programa de intervención	12 horas divididas en dos capacitaciones x mes	\$ 69.000	\$ 828.000	\$ 7.452.000

Descripción Detallada Presupuesto General

Gastos Materiales

Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Esferos (caja x 12)	16	\$ 7.200	\$ 115.200
Cartulinas (rollo x 12)	10	\$ 8.000	\$ 80.000
Marcadores (caja x 10)	14	\$ 9.000	\$ 126.000
Colores (caja x 12)	12	\$ 7.000	\$ 84.000
Lápices (caja x 12)	14	\$ 5.000	\$ 70.000

Yeso (kilo)	9	\$ 9.000	\$ 81.000
Resmas (caja x 10)	7	\$ 8.500	\$ 59.500
Papel Periódico (rollo)	4	\$ 49.000	\$ 196.000
Cinta (unidad)	12	\$ 4.000	\$ 48.000
Témperas (caja x 6)	12	\$ 9.000	\$ 108.000
Bombas (paquete x 12)	10	\$ 6.900	\$ 69.000
Tijeras (unidad)	8	\$ 3.000	\$ 24.000
Pegante (caja x 6)	6	\$ 8.000	\$ 48.000
Medias (par)	4	\$ 6.000	\$ 24.000
Ojos (par)	8	\$ 500	\$ 4.000
Hilo (unidad)	8	\$ 1.100	\$ 8.800
Tela (mts)	5	\$ 6.900	\$ 34.500
Silicona (barra)	10	\$ 2.000	\$ 20.000
TOTAL			\$ 1.200.000

Tabla 6. Tabla de presupuesto recurso humano, presupuesto general creación propia

El presupuesto para la implementación del programa en este caso tiene unos costos totales de \$8.652.000, en cuanto a Recurso Humano y Materiales según el cronograma de actividades; sumado al beneficio que se obtendrá en la duración de los primeros 9 meses de aplicación del plan de intervención para el control del riesgo psicosocial en una empresa educativa del municipio de la calera. Esto a partir de las estrategias aplicadas en cada fase del desarrollo de en la presente propuesta.

En cuanto al beneficio que se evidencia al abordar cada factor de riesgo en la institución educativa, se puede concluir que teniendo en cuenta el manejo del desempeño laboral de los docentes, se logra fortalecer las herramientas que brinden control y mitigación a las problemáticas relacionadas con la depresión y el estrés mediante conductas de liderazgo en seguridad.

9. Conclusiones

La presente investigación alcanzó a cumplir con los objetivos tanto generales como específicos planteados en el momento de plantear la pregunta problema.

El grupo de docentes participantes de la investigación presentan una presencia recurrente de estrés, con base en los resultados de la Bateria aplicada.

Efectivamente los profesionales docentes se constituyen como uno de los sectores con un índice de estrés bastante elevado, dejando a veces de darle importancia a la existencia de riesgos en el ejercicio de su profesión, la investigación demuestra que un 82% de la población del Plantel en estudio presenta valores no deseables de agotamiento emocional, dado por la existencia de condiciones de trabajo que imponen demandas superiores a los recursos emocionales y psicológicos que se poseen para afrontarlas.

Se observa un cansancio emocional, debido al contacto diario y permanente que mantienen los docentes con un gran número de estudiantes, como parte de su labor diaria, incluyendo no solo formación académica sino también y las más complicada, formación emocional, esto hace que se encuentren más propensos a presentar niveles altos de agotamiento emocional y estrés.

Para la presente investigación puede concluirse el cumplimiento de los objetivos propuestos tanto la realización de un análisis diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de una institución educativa de la Calera, como el diseño e implementación de un programa de intervención de dichos riesgos psicosociales, igualmente como parte integral de dicho programa el planteamiento de herramientas de control y monitoreo continuo, de acuerdo a la capacidad de adaptación de cada uno de los docentes.

10. Recomendaciones

Teniendo de presente el conocimiento que se tiene sobre los altos índices de estrés que manejan los docentes de todas las instituciones educativas, las investigadoras recomiendan profundizar en el estudio y conocimiento de él y la estrecha relación con la labor.

Cumplir a cabalidad la propuesta de capacitación y potenciación de liderazgo en el personal docente, dejando a un lado la educación tradicional e incrementando las posibilidades de impartir una educación de calidad.

Desarrollar una contraprueba una vez se finalicen dichos talleres, con el fin de verificar si la propuesta funciona o si por el contrario debe pensarse en una herramienta diferente para disminuir los índices de estrés y riesgo psicosocial al interior de la institución.

Informar a los docentes de la institución acerca de su desempeño laboral, para que cada uno realice una autoevaluación continua de su estado emocional, con el fin de ejercitarse en el auto-manejo de primeros auxilios psicológicos que puedan estabilizarle y mejorar su estado anímico.

Incluir las sugerencias por parte del personal docente en las estrategias de intervención, encaminadas a mejorar tanto los programas, como la implementación de las herramientas que se utilizarán en la intervención de los riesgos psicosociales.

La participación activa en los procesos de formación debe incluir los compromisos de cada uno de los docentes, realizando un seguimiento a los planes de mejora individual.

Realizar un continuo monitoreo del modelo pedagógico utilizado en la institución educativa, identificando el dominio de las competencias propias de liderazgo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Desarrollar acciones específicas para cada uno de los factores de riesgo psicosocial, identificados en los docentes del plantel educativo, esto con el fin de generar una intervención adecuada que permita adaptarse a cada una de las situaciones presentadas.

Referencias

- AL Polanco- Martinez. (2017) Vista de revision conceptual de los factores de riesgo
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812/629>
- Arteaga, M. B.-Y.-M. (2016). *Universidad Eccí*. . <https://repositorio.ecci.edu.co › handle>
- Barba, C. M. (2018). *Universidad San Martin de Porres*.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4356/barba_scm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Beltrán, C. E. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Borrás, S. A. (2005). La teoría del rasgo único de personalidad. Valencia.
- Castañeda, Y. P. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. *Propuesta de investigación para obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento humano*.
- Ciro, O. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? Madrid.
- Congreso de Colombia. (1915, noviembre 15). Ley 57.
- Dávila Burbano_ Hernán Darío, L. M. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. Pasto.
- DAVILA-Carlos (1985)-Teorías-organizacionales-y-administración-
<https://dokumen.tips/documents/106527158-davila-carlos-teorias-organizacionales-y-administracion-enfoque-criticopdf.html>
- Díaz, F. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Estudios socio jurídicos*, 155.

- Díaz, R. A. (2015). El comportamiento humano en la organización. Especialización de gestión en desarrollo administrativo. Bogotá D.C.
- Díaz, I. J. (2018) La importancia de la seguridad y salud en el trabajo como factor de la responsabilidad social en las empresas. Nueva Granada
- El Congreso de Colombia . (2013, Enero 21). Ley 1616.
- El Congreso de Colombia. (2006, Enero 23). Ley 1010.
- El Congreso de Colombia. (2012, Julio 11). Ley 1562.
- Espinoza, A. M. (20 de octubre de 2015). *Revista Seguridad Minera*.
<https://www.revistaseguridadminera.com> › seguridad
- El Presidente de la República de Colombia. (1950). Decreto Ley 3743 . Diario Oficial.
- El Presidente De La República De Colombia. (2010, Abril 28). Decreto 1429.
- El Presidente de la República de Colombia. (2014, Agosto 5). Decreto 1477.
- El Presidente de la República de Colombia. (2015, Mayo 26). Decreto único Reglamentario 1072 .
- Fernández Rodríguez, C. J. (2016, junio). *Redalyc.org*. Retrieved from
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99746727010>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Madrid: Revista Española de Salud Pública.
- INSST, I. N. (noviembre de 2018). *insst.es*.
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- JANAMPA, J. L. (2019). Liderazgo transaccional en docentes y directivos de los centros de educación básica. Huancavelica, Perú. Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid.

- Jordy Pariona-Palomino, W. M.-O. (18 de junio de 2021). Seguridad Basada en el Comportamiento: hacia una cultura del trabajo seguro. *Behavior-Based Safety: Towards a safe work culture*. Lima, Perú: Rev. Inst. investig. Fac. minas metal. cienc. geogr. vol 24 n° 47, 2021: 117 - 124.
- José Manuel Bezanilla, A. C. (31 de marzo de 2018). *Academia*.
https://www.academia.edu/1353855/ESTUDIO_DIAGNOSTICO_DE_FACTORES_DE_RIESGO_PSICOSOCIAL_EN_UNA_INSTITUCION_EDUCATIVA
- La Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- López, I. E. (2017). *El liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad*. Santiago.
- Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (1989, Marzo 31). Resolución 1016 .
- Luis Fernando García Hernández, S. C. (2021). *Researchgate.net*.
https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Vazquez-Garcia/publication/352134774_ESTUDIOS_TRANSDISCIPLINARES_Y_EDUCACION_PERSPECTIVAS_DESDE_SUS_ACTORES/links/60ba6ca2458515218f8f8630/ESTUDIOS-TRANSDISCIPLINARES-Y-EDUCACION-PERSPECTIVAS-DESDE-SUS-ACTORES.
- Málaga, C. d. (octubre de 2013). *cem-malaga.es*. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Manuel Jesús De la Torre Cruz, A. R.-A.-S.-L. (2018). La parentalidad transformacional se relaciona positivamente con el autoconcepto físico de jóvenes. España.
- Marente, J. A. (27 de Julio de 2018). *Revista Iberoamericana de Educación*.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Mario Barrera, Y. c. (2020). Propuesta programa de prevención de riesgos psicosociales para el colegio Montessori British School. *Repositorio*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Universidad ecci.
- Ministerio de la Protección Social. (2008, Julio 17). Resolución 2646.

Ministerio de la Protección social - Pontificia Universidad Javeriana. (2010, Julio). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Pontificia Javeriana.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018, Octubre 15). *www.fondo de riesgos laborales.gov.co*. Retrieved from <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/?s=bateria+de+riesgo+psicosocial>

Ministerio de Trabajo. (2012, Julio 18). Resolución 1356.

Ministerio de Trabajo. (2012, Abril). Resolución 652.

Ministerio de Trabajo. (2019, Febrero 13). Resolución 312.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994, junio 24). Decreto 1295.

Ministerio del Trabajo. (2019, Julio 22). Resolución 2404.

Moreira, L. D. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos . San Gregorio de Portoviejo.

Obando, A. J. (2015). Liderazgo como estrategia en empresas con una cultura tradicional. Bogotá, Colombia.

Oficina Internacional del Trabajo . (1984, septiembre 18-24). Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.

OIT. (21 de octubre de 2013). *www.oit.or.cr*.

https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Oropesa, C. M. (2015). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?* Madrid.

Parra, J. C. (2015). Afectaciones psicoemocionales y su impacto en el concepto de trabajo decente. El caso del Síndrome de Burnout. Campus Guadalajara.

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Universidad El Bosque Colombia.

- Roberto, H., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F., México. McGraw-Hill/ Interamericana editores S.A. DE C.V.
- Rubio, A. M. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y estrés laboral. Sevilla.
- Sáez, M. R. (septiembre de 2015). *dspace.umh.es*.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2138/1/TFM%20Heredia%20S%C3%A1ez%2C%20Reyes.pdf>
- Sarabia, L. P.-L. (2013). "Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.". *Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial*. Quito.
- Seguridad, C. G. (2013). *Seguridad basada en conductas mediante liderazgo en seguridad*. Madrid: Fundación Dialnet.
- Sepúlveda, J. J. (junio de 2020). *Universidad del Condado de Union*.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19951/1/2020_enfermedades_psicosomaticas.pdf
- Soriano, J. P. (2019). Manual de Prevención docente Riesgos laborales en el sector de la enseñanza. Valencia.
- Vásquez, J. C. (2021). Researchgate.net. <https://www.researchgate.net/profile/Jose-Carlos-Vazquez-Parra>
 2/publication/352784583_Afectaciones_psicoemocionales_y_su_impacto_en_el_concepto_de_trabajo_decente_El_caso_del_Sindrome_de_Burnout/links/60d924a692851ca9448fde54/Afectaciones-psicoemocionales.
- Vásquez-Rivera, O. I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Scielo*, 66-80.
- Villalba, J. R. (2019). Estrés laboral y desarrollo de trastornos psicosomáticos en estudiantes posgrados. *Psicología y Salud*, 186.