

PROPUESTA PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
EL COLEGIO MONTESSORI BRITISH SCHOOL (MBS)

Presentado por

Mario Alejandro Barrera González

Yasmir Cifuentes González

Wilman Steve Fonseca Pabón

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2020

PROPUESTA PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
EL COLEGIO MONTESSORI BRITISH SCHOOL (MBS)

Mario Alejandro Barrera González

Yasmir Cifuentes González

Wilman Steve Fonseca Pabón

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Códigos estudiantes

96995

96630

96512

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2020

Tabla de contenido

Introducción	1
1.Titulo	4
2.Problema de investigación	5
2.1 Descripción del problema	5
2.2 Formulación del problema	7
3.Objetivos	8
3.1 Objetivo general	8
3.2 Objetivos específicos	8
4. Justificación y delimitación.....	9
4.1 Justificación.....	9
4.2 Delimitación.....	11
4.3 Limitaciones.....	12
5. Marcos de referencia	13
5.1 Estado del arte	13
5.2 Marco teórico	23
5.3. Marco legal.....	38
6. Marco metodológico de la investigación	43
6.1 Recolección de información.....	47
6.1.1 Población.....	47
6.1.2 Muestra.....	48
6.1.3 Instrumentos	48
6.1.4 Técnica de análisis de datos	55
6.1.5 Cronograma.....	56

6.2 Análisis de la información	58
6.2.1 Estadísticas de Ausentismo	58
7. Resultados	63
7.1. Resultados Batería de riesgo psicosocial	63
7.1.1. Resultados información sociodemográfica	63
7.1.2. Resultados generales de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.	66
7.1.3. Resultados Condiciones Intralaborales	67
7.1.4. Resultados Condiciones Extralaborales	72
7.1.5. Resultados de Estrés.....	74
7.2. Análisis de resultados.....	75
7.2.1. Bases de ausentismo.....	75
7.2.2. Información	77
7.2.3. Factores intralaborales	78
7.2.4. Factores extralaborales.....	81
7.2.5. Estrés	82
8. Análisis financiero	84
9. Conclusiones	85
9.1. Recomendaciones.....	87
10. Referencias Bibliográficas	94
11. Anexos.....	98
11.1 Anexo 1. Presentación instrumento batería.....	98
11.2 Anexo 2. Consentimiento informado batería.	109
11.3 Anexo 3. Cuestionarios batería de riesgo psicosocial.....	110
11.4 Anexo 4. Diseño programa Riesgo Psicosocial.	129

Lista de tablas

Tabla 1. Ficha técnica de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	50
Tabla 2. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería	52
Tabla 3 Dominios y dimensiones intralaborales	53
Tabla 4. Dimensiones extralaborales	55
Tabla 5. Cronograma.....	57
Tabla 6. Distribución del ausentismo por enfermedades de interés psicosocial por año.	59
Tabla 7. Distribución por diagnóstico de interés psicosocial, del nivel de ausentismo por año	60
Tabla 8. Resultados de las variables sociodemográficas y ocupacionales.....	63
Tabla 9. Presupuesto	84

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Número de días de ausencia por año.....	59
Gráfico 2. Número de incapacidades por año según diagnóstico	61
Gráfico 3. Resultados generales de los factores psicosociales intralaborales	66
Gráfico 4. Resultados generales de los factores psicosociales extralaborales	66
Gráfico 5. Resultados por dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral	67
Gráfico 6. Resultado de los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor riesgo, dominio recompensas.....	68
Gráfico 7. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio control sobre el trabajo. 69	
Gráfico 8. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	70
Gráfico 9. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio demandas del trabajo	71
Gráfico 10. Resultados de Condiciones Extralaborales	72
Gráfico 11. Resultados de Condiciones Extralaborales por dimensiones evaluadas	73

Gráfico 12. Resultados de la Evaluación del Estrés.....	74
Gráfico 13. Resultados de la Evaluación del Estrés por género.....	75

Introducción

Lo ideal de todo tipo de trabajo, labor o servicio que se preste en una empresa sería que además de generar una remuneración económica, proporcionara bienestar integral en el trabajador equilibrando la vida familiar y social con el entorno laboral. Sin embargo al interior de las empresas se presentan diferentes condiciones relacionadas con el desarrollo de actividades internas propias del trabajo, que en algunos casos pueden generar una carga extrema a nivel integral, es difícil que se maneje el precepto de equilibrio, generando con ello una predisposición a factores de riesgo psicosocial por la alta demanda emocional, las exigencias propias del trabajo, de la comunidad y la diferencia de condiciones individuales, dando como resultado dificultades en la salud mental de los trabajadores.

Las primeras señales de alarma vienen del área de seguridad y salud en el trabajo del colegio Montessori British School (mbs) , que indican un aumento de las patologías de interés psicosocial o trastornos mentales y del comportamiento, fundamentalmente por problemas de depresión y ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación y las que trascienden la parte mental y generan sintomatología física como el síndrome del colon irritable, gastritis, problemas cardiacos, entre otros, ocasionando ausentismo laboral, bajo rendimiento en la productividad , solicitud de traslados y malestar persistente en el trabajador.

Debido a la magnitud del problema y a las consecuencias tanto personales como Institucionales, se deben proponer investigaciones centradas en estudiar las causas que motivan esta situación y en buscar posibles soluciones centradas en el ámbito de la prevención e

intervención que puedan reducir los efectos y costos que genera esta problemática y sobre todo controlar la aparición de patologías laborales de origen psicosocial.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala como riesgos emergentes más importantes en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales y sus resultados, como el estrés laboral, el agotamiento emocional (burnout), el acoso psicológico (mobbing) y otras formas de violencia, el abuso del alcohol y las drogas han llegado a ser reconocidos de manera general como problemas globales que afectan a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores y que tienen un impacto importante en la salud, el desempeño y el ausentismo de los trabajadores.

Por lo mismo, el lugar de trabajo se ha convertido en un sitio ideal para abordar los riesgos psicosociales emergentes para proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores. Ello también contribuye a mejorar la productividad y el desempeño en el lugar de trabajo, al mejorar el bienestar a largo plazo de los trabajadores y sus familias, y al reducir la presión sobre la empresa y sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social.

En este contexto, un sistema de gestión de la SST que sea completo debe garantizar que la gestión de los riesgos también incluya los riesgos psicosociales, para manejar su impacto de la misma manera que se hace con otros riesgos de SST en el lugar de trabajo; además de mejorar las prácticas preventivas con la incorporación de medidas de promoción de la salud. No obstante, al ocuparse de las consecuencias de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo es esencial romper con el enfoque tradicional exclusivamente individual. Se deben tomar

en cuenta todos los factores individuales y organizacionales que puedan contribuir a los riesgos psicosociales, lo cual es base para adaptar el trabajo a las capacidades de los trabajadores y sus requisitos de salud física y mental. Además, es importante considerar las relaciones laborales y sociales, como factores que también inciden sobre la productividad de la empresa.

(Organización Internacional de Trabajo. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: planes de lección. Ginebra: OIT, 2012.).

Este proyecto de investigación tiene como objetivos identificar el comportamiento del ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial durante los últimos 4 años en el Colegio Montessori British School (mbs) y realizar un diagnóstico a partir del análisis de los aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales, presentes en los trabajadores del área administrativa del colegio que permitan determinar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos; con el fin de proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales desde donde se realice una evaluación, intervención y control de este tipo de riesgos siguiendo los parámetros establecidos de la normatividad legal vigente dentro del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.Título

Propuesta Programa De Prevención De Riesgos Psicosociales Para El Colegio Montessori

British School (mbs)

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

La seguridad y salud en el trabajo está tomando mucho valor dentro de las organizaciones al darse cuenta de los costos económicos, humanos y sociales que derivan de no tomar medidas preventivas frente a los riesgos a los que se exponen los trabajadores, es por ello que el Ministerio de Trabajo Colombiano ha tomado medidas desde el contexto legal con el fin de amparar a la población trabajadora y a las empresas para evitar mayores daños en la salud. Dentro de esta serie de factores de riesgo se encuentra los de tipo psicosocial que afectan en gran medida la salud emocional de los trabajadores derivados por el estrés que ocasionan la estructura y las condiciones en la que se ejerce el trabajo.

Teniendo en cuenta las consecuencias que pueden tener tanto impacto para las organizaciones, como para las personas que las integran y el hecho que los factores de riesgo psicosocial a diferencia de otros factores de riesgo no se limitan a algunas ocupaciones, ambientes de trabajo o procesos productivos, sino que pueden afectar a todas las personas que componen un sistema laboral, se deben generar medidas al interior de las instituciones que tengan como objetivo la identificación, evaluación, eliminación y/o control y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores y redundar así en la productividad.

Según la segunda encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, en su informe ejecutivo, dentro de los perfiles de agentes y riesgos del centro de trabajo, se encuentra en segunda instancia, los relacionados con los agentes

psicosociales la cuales han sido reportadas como presentes en más de la mitad de los centros de trabajos entrevistados, dentro de los cuales podemos encontrar el acoso laboral 3% (acoso de subalternos a superiores) y el 6% (acoso por parte de superiores). Una segunda encuesta nos muestra cómo van en aumento los siguientes estándares, reporte por acoso laboral con 9.4% de todos los niveles (del jefe inmediato (5%), del compañero de trabajo y del subalterno (4.4%). Por ende, las actividades de promoción y prevención en referencia al Riesgo Psicosocial con 55 actividades son de un (4,2%). En conclusión, de las actividades reportadas las acciones se concentraron en riesgo psicosocial en un (13.4%), por lo que fueron consecuentes con las problemáticas relevantes con el sistema. (Ministerio Del Trabajo, Corchuelo Vélez, Soler Guío, & Lozano R, 2013).

Teniendo en cuenta el artículo análisis de la siniestralidad en el sistema de riesgos laborales colombiano: reflexiones desde la academia, la cual nos deja en consideración, la ocupación en un 10% en diagnósticos de trastornos mentales y del comportamiento (4%), entre los que se destacan los trastornos y episodios depresivos, en el 47% de los reclamantes con esta categoría y los trastornos mixtos de ansiedad y depresión, en el 26% de los casos. Esto es congruente con el aumento mundial de enfermedad mental, todo ello se motiva en el aumento de caso de enfermedades mentales en el sistema de riesgos laborales. (Cuervo-Díaz, 2017).

En el Colegio Montessori British School (mbs), antes de la emisión de la Resolución 2646 de 2008, ya se han venido desarrollando actividades encaminadas a la evaluación y control de los factores de Riesgo Psicosocial, de igual manera ha venido desarrollando estrategias para el control de los riesgos identificados, dentro del marco de las actividades de identificación y

prevención propias del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, los esfuerzos adelantados han permitido analizar de manera específica a grupos identificados y que han solicitado la evaluación e intervención de los factores psicosociales.

No obstante, tras las actividades realizadas, se evidencia que no se cuenta con una herramienta para el control de los factores de riesgo psicosocial, y no se logran en muchas ocasiones generar cambios permanentes y efectivos en las áreas intervenidas, ni se pueden tener siempre datos de la efectividad de las acciones de intervención desarrolladas, situaciones que se buscan superar con el diseño del programa de evaluación e intervención de los factores psicosociales enfocado a todos los trabajadores del colegio, con esta propuesta se busca que las directivas del colegio evalúen la posibilidad de adoptar e implementar el programa como parte de su sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

2.2 Formulación del problema

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se genera la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo realizar un programa de prevención de riesgos psicosociales que logre identificar, evaluar e intervenir el impacto generado por los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs)?

3.Objetivos

3.1 Objetivo general

Realizar una propuesta que mejore el control de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs), mediante la aplicación de un programa de prevención de riesgos psicosociales, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés, en el colegio Montessori British School (mbs).

Generar un análisis diagnóstico a partir de aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales, que permitan determinar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs).

Diseñar y proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo al tipo de empresa y las características propias de esta población.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que en los últimos años se ha puesto mayor interés en el impacto de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones, esto debido entre otros factores a la importancia que han adquirido temas como el estrés, el agotamiento emocional (burnout) y el acoso laboral, los cuales son considerados actualmente como problemas globales que pueden afectar a todos los países, todas las profesiones y a todos los trabajadores.

Igualmente la OIT, manifiesta que los factores de riesgo psicosocial que no son controlados, afectan la salud y bienestar de las personas que integran las organizaciones y que pueden originar alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores; aumentar los índices de ausentismo y rotación al estar relacionados con procesos mórbidos en los trabajadores, también pueden tener impacto negativo en el desempeño, ya que son determinantes de aspectos como la satisfacción, motivación y sentido de pertenencia a la organización; de la misma forma se ven a menudo relacionados con las causas de las enfermedades comunes y/o profesionales y con los accidentes de trabajo; factores que terminan influyendo en la productividad y el normal desarrollo de las actividades laborales.

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución 2646 de 2008, establece que es obligación de los empleadores la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Así mismo el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 2404 de 2019, 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.

Adicionalmente el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo, “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”, incluye en el anexo en el numeral 4 a los Agentes Psicosociales, como agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional y señala que pueden presentarse en cualquier trabajador o puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición y se demuestre la relación con la afectación de la salud.

El citado Decreto señala de manera puntual algunas enfermedades relacionadas con la exposición a los factores de riesgo psicosocial, entre las cuales se encuentran: trastornos de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, depresión, cardiopatía isquémica, enfermedades cerebrovasculares, entre otras.

Dentro de la descripción de los agentes psicosociales intralaborales que pueden estar relacionados con la generación de patologías, se identifican las características de la gestión organizacional, de la organización del trabajo, del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona-tarea, jornada de trabajo, y la presentación de accidentes de trabajo severos, así como agresiones a la integridad física, entre otros.

En consecuencia y con el fin de soportar los procesos de calificación de origen de patologías que se presenten en la población laboral del Colegio Montessori British School, se requiere contar con evaluaciones periódicas de las condiciones establecidas en el Decreto 1477 de 2014,

así como con la implementación de medidas preventivas para la aparición de las enfermedades relacionadas; objetivos que buscan cumplirse con la implementación del presente programa.

Los programas para la evaluación, control y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, deben estar integrados a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas, es por esto que el Colegio Montessori British School (mbs), ha realizado actividades encaminadas a la evaluación y control de los factores de Riesgo Psicosocial desarrolladas por el Colegio dentro del marco de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y como parte de las actividades de Talento Humano.

Sin embargo, se evidencia la necesidad de diseñar e implementar una herramienta para el control de los factores de riesgo psicosocial, que permita incluir diferentes unidades de análisis a nivel grupal e individual, según sea el caso y/o requerimiento del área del colegio o la entidad pertinente, contexto que se busca superar con el diseño del programa de evaluación e intervención de los factores psicosociales enfocado a todos los trabajadores del colegio.

4.2 Delimitación

Este trabajo se desarrollará en el Colegio Montessori British School (mbs) ubicado en el barrio Calatrava en la ciudad de Bogotá, el programa se realizará en un tiempo estimado de 6 meses. Donde se inicia con la identificación de las causas que generan los factores de riesgo psicosocial en el colegio, y va hasta proponer las acciones de identificación, evaluación, monitoreo, intervención y prevención de los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de los factores protectores.

4.3 Limitaciones

Como limitaciones para el diseño del programa se identifica:

El tiempo y espacios necesarios para realizar el diseño del programa, por parte de los investigadores.

La disposición y tiempo de los directivos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Colegio para brindar la información y documentación requerida, teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria por la que atraviesa el país y que aun genera incertidumbre.

El tiempo y espacios necesarios para el desarrollo de las actividades (análisis y evaluación) por parte de la empresa y administrativos, teniendo en cuenta que el colegio se encuentra funcionando de forma virtual.

El poco manejo de la normatividad legal vigente en el país relacionada con los Factores de Riesgo Psicosocial, por parte de los estudiantes.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

Título: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES EN LOS TRABAJADORES DE SISTEMAS INFOTEC SOLUCIONES INFORMATICA

Investigadores: José Manuel Varela Ospino

Año: 2019

Universidad: Universidad Libre seccional Barranquilla

Resumen:

El diseño y ventas de software con enfoque especialmente a historias clínicas y comerciales, donde su objetivo es optimizar y estandarizar procesos , para satisfacer las necesidades del cliente interno y externo cuentan con una estructuración de profesionales que va desde la gerencia hasta los implementadores y diseñadores en el equipo de profesionales encontramos: contadores , administradores de empresa, ingenieros de sistemas y técnicos comerciales desempeñando sus funciones de acuerdo a su cargo.

La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, permite valorar los factores psicosociales que influyen positivamente o negativamente al trabajador y que afecta a la organización. Dado que los resultados nos permiten realizar intervención de factores en riesgo critico oportunamente, donde las dimensiones intralaborales permiten realizar las intervenciones necesarias en los puestos de trabajo, estilos de mando y características de la tarea.

Título: RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE CANDELARIA – VALLE EN EL AÑO
2019

Investigadores: Marcela Trochez Ordoñez

Año: 2019

Universidad: Universidad Santiago de Cali

Resumen:

En esta investigación descriptiva se evaluarán los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción en el año 2019, a través de la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los síntomas de estrés en la población objeto de estudio.

Se realizará un análisis de los resultados obtenidos a través de la evaluación, con el fin de identificar cuáles son los principales factores de riesgo para el grupo de trabajadores evaluados, así como los síntomas de estrés presentes en los mismos, buscando establecer una base o panorama inicial para que la organización pueda diseñar e implementar los planes de intervención respectivos, priorizando el tratamiento de aquellos que estén afectando la salud de los trabajadores.

Esta investigación usó como instrumento la Batería para Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial aprobada por el Ministerio de la Protección Social y se enmarca dentro de los requisitos de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Título: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGO PSICOSOCIAL Y
ESTRÉS LABORAL ENCONTRADOS EN EL DIAGNÓSTICO 2017 EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR FARMACÉUTICO

Investigadores: Ana M. Mora Díaz

Blanca L. Niño Castillo

Claudia P. Mendoza Valencia

Sonia A. Nossa Moreno

Año: 2018

Universidad: Corporación Universitaria Minuto de Dios

Resumen:

Esta investigación tuvo como propósito proponer un plan de intervención para el manejo del riesgo psicosocial y estrés laboral en una Empresa del sector farmacéutico de acuerdo a la medición realizada por una Empresa asesora al aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social. Se realizó un análisis de la información que arrojó como resultado una matriz de priorización sobre la cual se propuso el plan de intervención a partir de lo sugerido por el diagnóstico y las recomendaciones propuestas por el grupo investigador.

Desde lo sugerido del diagnóstico, se plantea la necesidad de diseñar el sistema de vigilancia epidemiológica, un plan de intervención y monitoreo a los cargos que puntuaron alto y el diseño del perfil de cargo para el caso de atención prioritaria (CAP) y otras recomendaciones.

Con lo anterior, se dio respuesta a los tres objetivos propuestos en esta investigación: plantear plan de intervención para manejo de riesgo psicosocial, diseñar plan de intervención y monitoreo de cargo al (CAP) y diseñar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Título: IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MANTEMAR LTDA.

Investigadores: Jesús David Ruiz Siuffi

Año: 2017

Universidad: ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES “ECCI”

Resumen:

El Proyecto de grado mencionado hace descripción de una problemática adyacente a la empresa MANTEMAR LTDA que presta sus servicios en el sector hidrocarburos.

La cual no se encuentran implementados procesos que permitan formular políticas de mejora, el desarrollo del clima laboral y el bienestar de sus colaboradores, tampoco se está dando cumplimiento a los programas preventivos y correctivos que exige la legislación colombiana donde exige la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo. Por lo que la investigación en mención hace referencia a factores laborales de riesgo psicosocial en la salud bio - psico - social del talento humano en la empresa MANTEMAR LTDA, donde su finalidad es la identificación de síntomas de estrés asociados a las condiciones de trabajo y desde luego poder correlacionar las relaciones de estrés laboral VS los factores de riesgos psicosociales de trabajo.

Desde luego su metodología se enfoca en abordar el análisis del riesgo psicosocial tanto intralaborales como extra laborales, sin dejar atrás la temática de estrés laboral donde el ideal es identificar sus dimensiones, la incidencia e impacto que se genera en los trabajadores de dicha empresa, por último y no menos importante, lograr determinar la necesidad de implementar un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial y proponer recomendaciones para su aplicabilidad.

Título: IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA SALUD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA ELECTROINGENIERIA

Investigadores: Fabián Andrés Tascón y Mirta Paola Bohórquez rincón

Año: 2016

Universidad: Escuela Colombiana De Carreras Industriales ECCI

Resumen:

La problemática que atañe la empresa Electro ingeniería es la afectación del desempeño laboral y salud en los trabajadores, siendo que el foco correspondiente a los riesgos psicosociales, estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos.

Los factores de riesgo psicosocial los están expresando a partir de patologías orgánicas, con mecanismos tales como: cognoscitivos: manifestados en disminución de la capacidad de concentración, memoria, etc.; Afectivos: ansiedad, depresión, etc.; Conductuales: consumo excesivo de alcohol, drogas, etc.; Fisiológicos: aparición de precursores de enfermedades,

trastornos orgánicos, trastornos psicológicos. Igualmente, en patologías psicosomáticas y emocionales y alteraciones en el comportamiento, todos estos factores se pueden presentar por: funciones ambiguas, turnos rotativos y nocturnos, horas extras, pautas de descanso insuficientes, tareas repetitivas, parceladas y monótonas, inestabilidad laboral, relaciones de autoridad rígida y despótica, aumento e intensificación de las cargas laborales y la pobre remuneración económica.

Título: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAVANDERÍAS ECUATORIANAS C.A.

Investigadores: Ledy Esmeralda Paspuel Benavides

Blanca L. Niño Castillo

Año: 2014

Universidad: Universidad Central Del Ecuador Facultad De Ciencias Psicológicas Carrera De Psicología Industrial

Resumen:

La problemática establecida está enfocada a la empresa Lavanderías Ecuatorianas C.A. en este se parte del hecho de que no existían estudios previos que permitieran diagnosticar y evidenciar las situaciones de riesgo psicosocial en la población trabajadora de la compañía.

Teniendo en cuenta esto y a fin de encontrar una mejora en el desempeño laboral se realiza este proyecto.

Para la evaluación de los riesgos de esta empresa se utilizó el test Navarra, el cual consiste en cinco variables Participación, Implicación y Responsabilidad; Formación, Información y Comunicación; Gestión del Tiempo; Cohesión de Grupo; Acoso Laboral. Con este, mediante métodos matemáticos y estadísticos se obtuvo información que permitiera determinar los factores a los que se encontraban expuestos los trabajadores.

Para el estudio se tomó la muestra del total de operativos ubicados en Quito (230). En este caso el diseño de la muestra fue mediante Muestreo por conveniencia teniendo en cuenta la facilidad de acceso por su ubicación.

Una vez obtenidos estos resultados junto con la evaluación de desempeño, se establece como recomendación mejoras en los procesos de selección e inducción de personal, incremento en el tiempo de formación en factores de riesgo psicosocial, fomentar la participación de los empleados en los procesos de la empresa impulsando ideas, evaluaciones de desempeño periódicas y realizar retroalimentaciones de manera personal, mejorar los medios de comunicación interna lo cual permita mayor credibilidad y se evite la distorsión en la información.

Título: FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES DE LOS CONDUCTORES DE
UNA EMPRESA DE TRANSPORTE

Investigadores: Hela Nancy Llanquecha Cortez

Jessica Evelyn Marín Vega

Año: 2018

Universidad: Universidad Peruana Cayetano Heredia

Resumen:

El proyecto tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales de los conductores de la empresa TAHUANTINSUYO SAC mediante investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, prospectivo porque recoge la información al momento de aplicar el instrumento; cuya muestra se llevó a cabo a 25 trabajadores de transporte público. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; se empleó el instrumento del SUSESO-ISTAS21 versión corta, el cual es un instrumento validado internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014). Se realizó el análisis con este método ya que el método original actualmente se ha extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania, Chile y otros países están desarrollando su validación. Los datos fueron clasificados y luego ingresados a una base de datos del paquete estadístico MS Excel, contando con los criterios para analizar los resultados. Es importante en el campo de la enfermería ocupacional desarrollar actividades preventivas que nos ayuden a determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales; que puedan mejorar la calidad de vida del trabajador a su vez aumentar el desempeño laboral elevando la productividad de la empresa.

**Título: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
UNA INSTITUCIÓN PARTICULAR EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE
AMBATO**

Investigadores: Pamela Lizbeth Mena Mayorga

Año: 2019

Universidad: Pontificia Universidad Católica de Ecuador

Resumen:

El proyecto tuvo como objetivo principal diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales. De metodología no experimental, de corte transversal con un alcance descriptivo, participó una población de 134 trabajadores de la Fundación Cultural y Educativa “Ambato”. Se utilizó como instrumento “CoPsoQISTAS 21” el cual permitió conocer cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la institución. Como resultado se encontraron los siguientes riesgos psicosociales: Ritmo de trabajo, conflicto de trabajo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo, en los cuales se trabajará a corto plazo con la finalidad de prevenir o mitigar los riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Finalmente se realizó el programa de prevención de riesgos psicosociales con la aprobación de especialistas mediante un proceso de validación.

Título: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL OPERATIVO DEL GRUPO DE OPERACIONES ESPECIALES DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Investigadores: Carla Elizabeth Balseca Beltrán

Año: 2019

Universidad: Universidad Andina Simón Bolívar

Resumen:

La finalidad del proyecto fue determinar si los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y alto tiene incidencia en el nivel de estrés de los miembros operativos del GOE – Quito, entendiéndose como factores psicosociales a las

condiciones presentes en una situación laboral, cuando estas condiciones son adecuadas, afectan positivamente a la salud del trabajador y permiten un normal desempeño de sus funciones pero cuando estas son inadecuadas se convierten en factores de riesgo psicosocial, es decir inciden negativamente en la salud del trabajador.

El Grupo de Operaciones Especiales GOE – Quito, es una Unidad especial de la Policía Nacional del Ecuador, cuenta con 120 miembros entre personal operativo y de servicios, en el cual, mediante la aplicación de los cuestionarios proporcionados por la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, se evaluaron, factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral y el nivel de estrés, obteniendo los siguientes resultados: en cuanto a factores de riesgo psicosocial intralaboral tanto en jefaturas como en el personal auxiliar, el nivel de riesgo es alto; en lo que respecta a factores de riesgo psicosocial extralaboral se identificó que tanto para el personal auxiliar como jefaturas el nivel de riesgo es medio y en cuanto al nivel de estrés, para jefaturas el nivel es medio y para el personal auxiliar el nivel es bajo, por lo tanto es posible afirmar que no existe una relación entre los factores de riesgos intralaborales y extralaborales con un nivel de riesgo muy alto y alto y el nivel de estrés en la muestra analizada.

A partir del diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales, se brinda al GOE varias alternativas de mejora con el objetivo de minimizar el nivel de riesgo de los factores psicosociales identificados hasta lograr mitigarlos además de prevenir futuros hallazgos.

**Título: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
BASADO EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS**

PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO APLICADO EN LA CORPORACIÓN GOLDENMIND C.A

Investigadores: Andrea Patricia Noboa Ramírez

Año: 2019

Universidad: Universidad Internacional SEK Ser Mejores

Resumen:

Considerando que la evaluación de riesgos es considerada como la piedra angular de la prevención de los riesgos laborales y de los sistemas de gestión de SST, la tesis tuvo como objetivo “Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para establecer el plan de prevención”. Para esto realizó investigación de campo en la Corporación GoldenMind C.A., en el que consideró actividades administrativas; así como investigación documental ampliando el conocimiento existente con temas relacionados a los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, de manera particular se profundizó en la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto. Si bien la Corporación no reportó en su análisis global riesgo alto, también se planteó medidas de prevención para dos dimensiones individuales detectadas como son la dimensión 6. Recuperación y la dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral –Familiar).

5.2 Marco teórico

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Hablar de factores psicosociales desde la perspectiva de riesgo, implica la capacidad de comprender que tienen el potencial de causar efectos nocivos en la salud de los colaboradores, mediante respuestas de estrés. En este sentido, cobra importancia la evaluación del riesgo psicosocial como medio para identificar, prevenir, monitorear e intervenir. En este orden, es indispensable tener claridad sobre la forma en la que se asocian estrés y factores de riesgo psicosocial como mediadores de enfermedades. En primera instancia encontramos las condiciones intralaborales las cuales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en el bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio- esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios, actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es través de ellas que se realiza la identificación y valoración del riesgo psicosocial.

A continuación se presentan los principales componentes del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, así como algunas definiciones claves, con base en la Resolución 2646 de 2008 (artículo 3), OMS – OIT, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo

Psicosocial determinada por el Ministerio de la Protección Social, el Decreto 2566 de 2009 (Artículo 1, numeral 42), el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del Estrés, la Ley 1010 de 2006, entre otros. Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Hostigamiento, agresión o psico terror laboral.

Definiciones.

- Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea.
- Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- Caso: Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades asociadas a estresores laborales.
- Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

- Dominio: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.
- Dimensión: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor.
- Enfermedades asociadas a reacciones de estrés: Se refiere a las enfermedades cuyo origen se encuentra relacionado en parte con las respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que el individuo tiene al verse enfrentado, de forma reiterativa e intensa, a situaciones de estrés.
 - Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo.
 - Efectos en la salud: Alteraciones anatómicas y fisiológicas que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- Estrés: El estrés es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
 - Estrés Ocupacional: Es específico del sitio y condiciones de trabajo, utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.
- Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

- Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
- Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- Grupos de Riesgo: En el caso específico del SVE para el control de los efectos asociados a los factores de riesgos psicosociales, se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial Intralaboral calificados en un nivel medio, alto o muy alto; están expuestos a factores de riesgo extralaboral de nivel alto o muy alto y/o poseen características individuales que dificultan su afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.
- Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE): “Proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbimortalidad en una

comunidad. Es muy importante para investigación, planeación, ejecución y evaluación de las medidas de control en salud pública.” (Colimon, 1990)

Para el caso de la Salud Ocupacional, la vigilancia epidemiológica es fundamental para prevenir los riesgos laborales considerados de alto nivel, de modo que la vigilancia debe estar integrada a todas las actividades de prevención establecidas desde del Programa de Salud Ocupacional.

Dentro de las organizaciones, la vigilancia epidemiológica se refiere a un proceso en el cual se busca información de los riesgos asociados a las tareas desarrolladas, los cuales pueden afectar la salud de los trabajadores; estos datos son organizados con el fin de encontrar los riesgos más significativos e intervenirlos a través del desarrollo de acciones preventivas y de control.

- Tamizaje psicosocial: El objetivo del tamizaje es localizar los grupos de trabajadores que se cree, presentan exposición a factores de riesgo psicosocial de alto nivel y los trabajadores que presenten síntomas o enfermedades que puedan estar asociadas al estrés. Para el PVE, el tamizaje psicosocial incluye a los evaluados en los grupos prioritarios Alto y Muy Alto.

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones y pueden ser protectores o de riesgo; cuando se refieren a condiciones que facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, niveles altos de satisfacción laboral, productividad, motivación, donde los integrantes de la organización mayor experiencia y competencia profesional, condiciones que afectan positivamente la salud y bienestar del trabajador, se habla entonces de Factores Psicosociales de Protección .

Por el contrario, cuando se refieren a condiciones que provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser Factores Psicosociales de Riesgo, es decir que presentan probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, y pueden actuar como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.

Condiciones que integran los factores psicosociales: Los factores psicosociales implican la interacción continua y dinámica de tres tipos de condiciones: aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales.

Condiciones Intralaborales. Las condiciones intralaborales se entienden como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”.

Los dominios intralaborales considerados en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial son:

Demandas del trabajo: “Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo”.

Control sobre el trabajo: “Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo”.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: “El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área”.

Recompensa: “Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización”.

Condiciones Extralaborales. De acuerdo con lo señalado por el Ministerio de la Protección Social en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del 2010, las condiciones extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”.

En el presente programa, se evalúan las condiciones extralaborales, no obstante, no se plantean medidas para su intervención directa, ya que se saldría de la pertinencia de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas condiciones pueden abordarse con el apoyo de otras dependencias como las áreas de Bienestar o la dependencia que haga sus veces en el colegio, si se considera pertinente.

Condiciones Individuales. Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado

civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extra laborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

De acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, las condiciones individuales, también incluyen las características de personalidad y estilos de afrontamiento, así como las condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

No obstante, el presente programa abordará las condiciones individuales sólo desde las características sociodemográficas y ocupacionales, esperando que más adelante se puedan incluir también otros datos referentes a la personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud de los trabajadores del colegio.

Estrés. Uno de los efectos más reconocidos de la exposición a factores de riesgo psicosocial es el estrés, el cual se manifiesta mediante la reacción natural del organismo en respuesta a un desafío físico y/o emocional. El término estrés ha tenido múltiples definiciones, de acuerdo al enfoque desde el cual se conceptualiza; uno de los significaciones más aceptada y conocida, es la de Mc Grath, según la cual “el estrés psicológico es la consecuencia del desequilibrio que se da

entre las percepciones del individuo frente a las demandas del ambiente y la percepción que tiene el sujeto de los recursos para hacerles frente”.

French y Caplan (1975) y Kroes y colaboradores (1974) constatan que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacia sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida. Poster y Steers: (1973), encontraron que el absentismo y la rotación en el trabajo guardan relación con los siguientes factores: Escasas perspectivas de promoción, bajos salarios y primas, falta de responsabilidad, equidad y consideración por parte de los mandos medios, relaciones no gratificantes con los compañero, tareas repetitivas y ambigüedad en funciones.

Seamonds (1982) demostró una drástica reducción de las tasas de absentismo, entre los trabajadores que solían faltar mucho, tras haber participado en un programa de evaluación de la salud realizado a fin de aumentar los medios para luchar más eficazmente contra los factores de estrés en el trabajo.

Según, Richard Lazarus, el estrés se define como un proceso prolongado en el tiempo, en donde de manera constante el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a la misma.

De acuerdo con Sotilo (2000), el estrés laboral es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y afectan la salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

La Pontificia Universidad Javeriana en el subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar demandas

derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud.

Principales Estresores.

La aparición del estrés surge de una situación personal o del entorno que influye sobre la persona creándole demandas o exigencias que no logra controlar o atender, es decir, que estas situaciones se presentan a la persona cuando existe un desajuste o déficit entre las demandas del entorno. De acuerdo con Fernández (2012), los principales estresores son características del entorno laboral y del trabajo. Así mismo Karasek, R. (1979), considera que las experiencias de estrés emergen cuando las demandas del trabajo son altas, y a su vez, la capacidad de control de la misma, por falta de recursos, es baja.

Mamani, et al., (2007), consideran que el estrés está relacionado con el contenido de trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer las quejas e inseguridad en el empleo.

Hans Selye, postuló la primera definición de estrés como la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda. Es decir, es la interacción del organismo con el medio o el contexto en el cual se encuentra, haciendo énfasis en las siguientes circunstancias, para su definición:

(a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.

(b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.

(c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta característica del individuo.

Estas condiciones particulares en las cuales se puede presentar el estrés, generaron la ampliación del concepto, ya que se admitía que cualquier demanda, sea física, psicológica, externa o interna, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo idéntica y estereotipada.

Esta respuesta lleva a cambios hormonales cuantificables; las modificaciones que estas secreciones hormonales provocan sobre el organismo son en últimas las responsables de las reacciones particulares ante el estrés, ya sean funcionales u orgánicas.

Si estos cambios se hacen en armonía, es decir si las respuestas son adecuadas al estímulo y si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, se habla de eustrés o buen estrés, que indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

Si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, (aunque sean agradables), y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo, llegamos al distrés o mal estrés.

Cada factor de estrés tendrá una respuesta específica de acuerdo al agente causal, acompañada por una respuesta complementaria biológica y común a todos esos factores y por lo tanto no específica, es decir, independiente del tipo de factor causante y que se traduce por un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general.

En este sentido, cualquier evento como tener que realizar un informe en el trabajo, acudir a una cita, un éxito inesperado o una frustración real o aparente, provocan la puesta en marcha del eje Hipotalámico - o Córtrico Adrenal, con liberación de Adrenalina, Glucocorticoides; neurotransmisores y hormonas en el cerebro y en otros órganos; cambios cardiovasculares y musculares, preparando al organismo para la lucha sea que esta se produzca o no.

Generando de manera permanente cambios funcionales en el organismo, y que, con el tiempo, si el estrés es prolongado, ocasionando las enfermedades derivadas del estrés o si el mismo es intenso y agudo el respectivo desgaste funcional; consecuencias que se dan de acuerdo a la fortaleza particular del individuo o tipo de personalidad entre otros.

En la actualidad, existe un mayor consenso en considerar el estrés desde un Enfoque Atribucional, emocional, donde se tiene en cuenta, no solo la activación biológica, sino también la relación que existe entre los órganos de percepción externa (que nos permite detectar los estímulos) y la interpretación (valoración o atribución) de los mismos.

En este contexto se ha identificado que, durante ambos, eustrés ("buen estrés") y distrés ("mal estrés") el cuerpo experimenta en la práctica las mismas respuestas inespecíficas a los diversos estímulos positivos o negativos que actúan sobre él. Sin embargo, el hecho de que el eustrés cause mucho menos daño que el distrés demuestra gráficamente que es de acuerdo a la valoración que hace el sujeto del contexto, lo que determina, en último término, si el sujeto puede adaptarse o no al cambio de forma exitosa.

El estrés puede ser positivo para activar el cuerpo, la mente y la energía de una persona, y en este sentido, se puede definir como la capacidad individual de movilizar cada recurso del organismo para reaccionar rápida y adecuadamente ante cualquier tipo de situación. Sin

embargo, si el estrés se prolonga de forma excesiva, los recursos del organismo se agotan y la persona desarrolla formas perjudiciales o negativas de reacción al estrés.

Se ha establecido que existe un tipo de estrés particular que se enmarca dentro de las dinámicas propias de los centros de trabajo y que se relaciona de manera específica con las características de la organización y de los individuos que las componen, en situaciones de estrés laboral el individuo puede reaccionar con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento ante los efectos estresantes del factor de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

Es importante señalar que las personas, sin importar su estatus, funciones o rol dentro de una organización, pueden percibir que están expuestas a diversos factores de riesgo psicosocial generadores de estrés, y por lo tanto establecer mecanismos para afrontarlos; sin embargo, estos mecanismos, no siempre suelen ser eficaces. Por lo que se considera que los factores de riesgo psicosocial a diferencia de otros factores de riesgo, pueden estar presentes en todas las actividades económicas, así como en todas las áreas que integran una organización y en cada una de ellas se deben manejar de forma particular.

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos, se considera que la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial se ha venido convirtiendo en una prioridad para la prevención de enfermedades profesionales, la ocurrencia de accidentes de trabajo y para la promoción de la salud de los trabajadores.

Consecuencias del estrés

Para Marulanda (2007), el estrés laboral es entendido como el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto del trabajo y sus

capacidades, características y expectativas individuales generando impacto en la salud de los trabajadores, en su productividad y en el ambiente de trabajo.

Según Cox (1980), el estrés ha generado consecuencias de tipo psicológicas entre las que se encuentra la ansiedad, depresión, agotamiento, desorientación, baja autoestima, ambigüedad, apatía, desmotivación para realizar tareas e irritabilidad.

De acuerdo con Rodríguez, Doval y Molerio (2002), si el estrés no se controla a tiempo puede generar enfermedades y/o síntomas transitorios o permanentes tales como: fatiga física, agotamiento, incremento de la sudoración, la presión arterial, el ritmo respiratorio, los niveles de adrenalina o noradrenalina, disminución del riego sanguíneo periférico y del funcionamiento del sistema digestivo, inhibición el sistema inmunológico, así como fuertes cambios emocionales, irritabilidad e ira, tensión nerviosa, ansiedad, depresión, sentimiento de frustración disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, pérdida de motivación, preocupaciones y dificultad para la toma de decisiones.

Por su parte, Millán (1998), plantea que existen fuentes que pueden ocasionar el estrés laboral, entre los cuales existen algunos inherentes al trabajo, tales como: condiciones del ambiente físico donde se realiza la labor, sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, contenido del trabajo, entre otros; otros factores se relacionan al desempeño de roles, así como la ambigüedad de rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad. Así mismo las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral y el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo: falta de congruencia, falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado y factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como son: falta de

participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía, etc. Todos estos factores se constituyen en riesgos que podrían ocasionar estrés laboral.

El hecho que las personas estén expuestas a situaciones estresantes no es una circunstancia que por sí misma ocasione efectos negativos, estos sólo ocurren cuando las respuestas son muy intensas, habituales o duraderas (distrés). Entre los principales efectos del distrés se encuentran:

Fisiológicos: Aumento de la tasa cardiaca, la presión arterial, sudoración, así como incremento en los niveles de adrenalina y noradrenalina, los niveles de azúcar en la sangre, menor riego sanguíneo periférico y de la actuación del sistema digestivo, aumento en el metabolismo basal, del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre, niveles altos de corticoides, inhibición del sistema inmunológico, dificultad para respirar, sensación de nudo en la garganta, sequedad en la boca y dilatación de pupilas.

Cognitivos - Comportamentales: Dificultad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, percepción de falta de control, desorientación, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, desórdenes alimentarios, consumo de drogas, trastornos del sueño, lenguaje impreciso, variabilidad emocional, habla acelerada, apresuramientos, predisposición a accidentes, entre otros.

Siendo así el estrés hace parte de los factores individuales el cual se medirá como una respuesta de adaptación presente o ausente en el individuo, resultado de la percepción de amenaza ante los factores intralaborales, extralaborales o por vulnerabilidad individual para presentar dicho efecto, características de personalidad, estilos de afrontamiento, características sociodemográficas, estados de salud, enfermedad e interacción de todas las anteriores.

5.3. Marco legal

Decreto 614 de 1984. Presidencia de la República. El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989

Por la cual se reglamente la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos y empleadores.

Acuerdo 496 de 1990 art. 8

Mediante el cual se identifican los factores de riesgo psicosocial en el programa de salud ocupacional y en el panorama de riesgos de la empresa.

Ley 100 de 1993 art, 161

Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Decreto. 1295, ar 21, art 56

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1295 de 1994. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (SGRP). Disposiciones generales, definiciones, afiliación y cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales, clasificación,

prestaciones, prevención y promoción de riesgos profesionales, dirección general del sistema general de riesgos profesionales, administración del sistema, fondo de riesgos profesionales.

Ley 1010 de 2006. Congreso de la República. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2346 de 2007. Ministerio de Protección Social. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012. Ministerio de Trabajo. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012. Ministerio de Trabajo. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Ley 1562 de 2012. Congreso de la República. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1616 de 2013. Ministerio de Salud. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 723 de 2013 Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015. Ministerio del Trabajo. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Ministerio de Trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo. Por la cual 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

6. Marco metodológico de la investigación

A continuación, se expondrán los criterios metodológicos empleados para la realización de la investigación:

Paradigma

La presente investigación se realizó bajo el paradigma empírico – analítico, el empirismo es la ciencia que basa la adquisición del conocimiento por medio de la experiencia. Por ello, para la investigación empírico-analítica es necesario vivir una situación objeto del estudio de forma minuciosa, utilizando métodos deductivos (la comprensión de la parte explica el todo) e inductivos (el conocimiento del todo explica la parte).

La investigación empírico-analítica se vale simultáneamente de métodos cualitativos y cuantitativos para lograr sus objetivos. Al usar estos métodos, se ofrecen, por un lado, datos estadísticos importantes para suministrar información certera (datos cuantitativos), y, por otro lado, mostrar todas las características que están implícitas en los detalles (datos cualitativos). En el primer caso, los datos son invariables, es decir, son objetivos. En el segundo, los datos tienen más que ver con la cultura de las comunidades y de los individuos. Por eso, son subjetivos. (Investigación en ciencias sociales en el siglo XXI, 2012).

La característica principal de este paradigma es la cuantificación de las variables que permite a los investigadores reducir o eliminar ambigüedades y contradicciones, en el caso de esta investigación se busca la presencia, cantidad y niveles de factores de riesgo psicosocial presentes en la población objeto de estudio, mediante las estadísticas de ausentismo relacionadas con patologías de tipo psicosocial y la aplicación estandarizada de la batería de riesgo psicosocial que nos arrojó datos y análisis estadísticos.

Metodología de Investigación

La presente investigación se realizó mediante un diseño no experimental transaccional descriptivo, teniendo en cuenta que, durante el transcurso de la misma, no se manipuló ni alteró el fenómeno estudiado, y los datos recolectados, con el propósito de describir la situación de la población evaluada con respecto a riesgo psicosocial y estrés laboral, pertenecieron a un único momento determinado (actualmente). Vale la pena aclarar que durante el desarrollo de la investigación no se pretendió evidenciar algún tipo de cambio en el fenómeno ocurrido durante la línea temporal seleccionada. (Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P., 2006).

Tipo de estudio.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P., 2017).

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, a nivel cuantitativo, se busco identificar el nivel de ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés, por medio de las estadísticas de ausentismo, así mismo, se buscó observar la magnitud del fenómeno, mediante los cuestionarios de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, lo cuales arrojaron datos de tipo estadístico, permitiendo cuantificar la dimensión que ha alcanzado el fenómeno dentro del colegio.

Fases de la investigación

Fase 1: Identificar el nivel de ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés, en el colegio Montessori British School (mbs).

Como actividad inicial se realizó una visita al colegio donde específicamente se entrevistó a la profesional encargada del área de seguridad y salud en el trabajo, quien nos brindó información relacionada con los procesos y actividades adelantadas por el colegio en temas psicosociales y acceso a las bases de datos de ausentismo laboral, posteriormente se realizó un filtro en las bases de datos para seleccionar los términos relacionados con enfermedades de interés psicosocial y estrés, y con los datos obtenidos se realizaron tablas y graficas estadísticas de datos de los últimos 4 años, con el fin de identificar el nivel de ausentismo de los trabajadores del colegio por enfermedades de tipo psicosocial y patologías asociadas al estrés.

Fase 2: Generar un análisis diagnóstico a partir de aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales, que permitan determinar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs).

La primera acción llevada a cabo en esta fase fue realizar una reunión virtual informativa programada con el jefe del área de Seguridad y Salud del Trabajo y el profesional encargado de recibir y atender las solicitudes de tipo psicosocial. El objetivo fue realizar una conceptualización de la importancia de identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y brindar información acerca del proceso de evaluación por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Aplicación de los instrumentos

La evaluación se orientó a la aplicación de cuatro cuestionarios:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional de trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

El proceso de evaluación se realizó de la siguiente manera:

- Se programó una fecha de aplicación con el jefe del área de seguridad y salud en el trabajo, para el área administrativa.
- Se brindó a los participantes la socialización de la batería de riesgo psicosocial por medio de una presentación que evidencie sus características, dominios, dimensiones, fases e interpretación genérica de los niveles de riesgo psicosocial. (Anexo 1).

Se dio a conocer el consentimiento informado, el cual fue firmado por parte de los funcionarios que participaron en el ejercicio y posteriormente se dio inicio a la aplicación escrita de los cuestionarios de forma virtual como lo permite la resolución 2404 de 2019 y teniendo en cuenta la situación de teletrabajo en que se encuentra la población objeto de estudio. (Anexo 2).

Posterior al diligenciamiento de las encuestas de la batería, el equipo de investigadores procedió a tabular la información y obtener los datos estadísticos correspondientes, y así tener evidencias reales de los riesgos sobre los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales a los que puedan estar expuestos los trabajadores del colegio.

Fase 3: Diseñar y proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo al tipo de empresa y las características propias de esta población.

Creación de la propuesta para un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los resultados hallados en las encuestas de la batería de riesgo psicosocial

aplicada a los funcionarios del colegio, así como las características de esta población trabajadora y el marco legal vigente.

6.1 Recolección de información

Fuentes primarias

La información directa para esta investigación se basa en datos reales del colegio, como es el caso de las bases de ausentismo laboral como fuente directa para el análisis. El diligenciamiento de las encuestas de la batería de riesgo psicosocial aplicada directamente al personal seleccionado de la muestra (31 trabajadores del área administrativa) del colegio British School (mbs), siguiendo el proceso de forma directa para detectar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores.

Fuentes secundarias

Como fuentes secundarias se cuenta con el reconocimiento de la documentación brindada por el colegio, internet, tesis relacionadas con el tema investigativo e información proveniente mencionada en la bibliografía de esta investigación.

6.1.1 Población

Al inicio del presente estudio el colegio Montessori British School (mbs), contaba con un promedio de 182 trabajadores pertenecientes a la planta administrativa, debido a la emergencia sanitaria del COVID 19 el número de trabajadores del área administrativa se redujeron a 60, población a la cual se dirigió la presente investigación.

6.1.2 Muestra

Para la presente investigación se utilizará la muestra probabilística, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis. (Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P., 2017).

Para la muestra de la investigación se tomó un total de 31 trabajadores del área administrativa del colegio Montessori British School (mbs), entre estos trabajadores se encuentran perfiles de técnicos, profesionales, especialistas y jefes de área, de género masculino y femenino expuestos a factores de riesgo psicosocial por exigencias organizacionales, fisiológicas y mentales en sus ocupaciones u oficios en las diferentes actividades de su jornada laboral.

Criterios de Inclusión.

Ser mayor de 18 años

Laborar en jornada de ocho (8) diarias

Llevar trabajando mínimo seis (6) meses en el colegio

Firmar el consentimiento informado.

Criterio de exclusión.

Encontrarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas (alcohol u otras drogas).

6.1.3 Instrumentos

Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron dos herramientas básicas:

- Estadísticas de ausentismo del colegio, específicamente las relacionadas con enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés).
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial creada por la Pontificia Universidad Javeriana en el 2010 y actualmente reconocida por el Ministerio de la Protección Social como medio idóneo para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Colombia.

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tiene como objetivo principal, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales, en población laboralmente activa. Adicionalmente proporciona la oportunidad de identificar el nivel de estrés que presenta el trabajador reflejado a través de la sintomatología que pueda presentar al momento de la evaluación.

Como se menciona anteriormente, la Batería concibe los factores de riesgo psicosocial desde tres (3) aspectos básicos, de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008:

- Las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.
- Las condiciones extralaborales, que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.
- Las condiciones individuales, que aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, entre otros, que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Para evaluar dichos aspectos, la Bateria nos proporciona cuatro (4) cuestionarios, uno de los cuales (Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaborales), se aplica en dos diferentes formas (A o B), de acuerdo al cargo y nivel de escolaridad que presenta el trabajador, aplicándose así la Forma A, a los trabajadores con cargos administrativos o de jefatura, y la Forma B a los trabajadores que presentan cargos auxiliares u operativos. A continuación, presentamos la ficha técnica de la Bateria en la tabla 1:

Tabla 1. Ficha técnica de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

<p>NOMBRE</p> <p>FECHA DE PUBLICACIÓN</p> <p>AUTORES</p>	<p>Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).</p> <p>Julio de 2010 Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub-centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.</p>
<p>INSTRUMENTOS QUE COMPONENTEN LA BATERÍA</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

	<ul style="list-style-type: none"> • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (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 extralaboral en población laboralmente activa.
ALCANCE	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de

	factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.
--	--

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

Vale la pena aclarar que, conforme a los objetivos de la presente investigación y debido a la disponibilidad de tiempo y espacio de los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs), de los instrumentos proporcionados por la Batería, solo se aplicaron los cuestionarios:

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

Tabla 2. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión

	<p>Lugar de residencia actual</p> <p>Estrato socioeconómico de la vivienda</p> <p>Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)</p> <p>Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).</p>
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<p>Lugar actual de trabajo</p> <p>Antigüedad en la empresa</p> <p>Nombre del cargo</p> <p>Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)</p> <p>Antigüedad en el cargo actual</p> <p>Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja</p> <p>Tipo de contrato</p> <p>Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</p> <p>Modalidad de pago</p>

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

Tabla 3 Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
	DEMANDAS DEL TRABAJO	<p>Demandas cuantitativas</p> <p>Demandas de carga mental</p>

CONDICIONES INTRALABORALES		Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

Tabla 4. Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

6.1.4 Técnica de análisis de datos

Para el instrumento de las estadísticas de ausentismo, se utilizó como técnica filtrar las bases de datos de ausentismo proporcionadas por el colegio, generando palabras claves relacionadas con riesgo psicosocial y estrés, posteriormente con los datos hallados se realizaron tablas y graficas que nos arrojaron datos estadísticos del nivel ausentismo por enfermedades de tipo psicosocial y patologías asociadas al estrés, presentes en el colegio.

Para el instrumento de la batería, el análisis de la información se realizará a través del aplicativo de calificación que la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial ofrece. A través de este aplicativo a cada dominio y dimensión que conforman los factores de riesgo psicosociales se les asigna una calificación; una vez calificados los ítems la información se procesará a través del programa estadístico Excel, por medio de la manipulación de libros y hojas de cálculos.

Este aplicativo contiene la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y obtención del informe individual para cada trabajador (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

El análisis se realizará a cada una de las áreas, teniendo en cuenta la valoración de riesgo estipulada por el instrumento de evaluación. El instrumento plantea las siguientes valoraciones: Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Sin riesgo aparente. Cada uno de los ítems del cuestionario se califica con valores que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario (realizado por el Aplicativo Básico). Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem.

6.1.5 Cronograma

Tabla 5. Cronograma

#	ACTIVIDAD	COLEGIO MONTESSORI BRITISH SCHOOL (MBS) AÑO - 2020					
		MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE / OCTUBRE	NOVIEMBRE
1	Visita al colegio						
2	Entrevista a funcionaria de SST						
3	Revisión documental						
4	Identificación y análisis del ausentismo laboral a causa de enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés						
5	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la muestra de la población seleccionada						
6	Tabulación y análisis de los resultados de la batería aplicada						

7	Diseño de propuesta para el programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo al tipo de empresa y las características propias de esta población						
8	Entrega y socialización de la propuesta a los directivos del área de seguridad y salud en el trabajo del colegio Montessori British School (mbs).						

Cronograma de actividades para el análisis y propuesta final del programa al Colegio.

6.2 Análisis de la información

6.2.1 Estadísticas de Ausentismo

De las bases de datos proporcionadas se obtuvo la siguiente información:

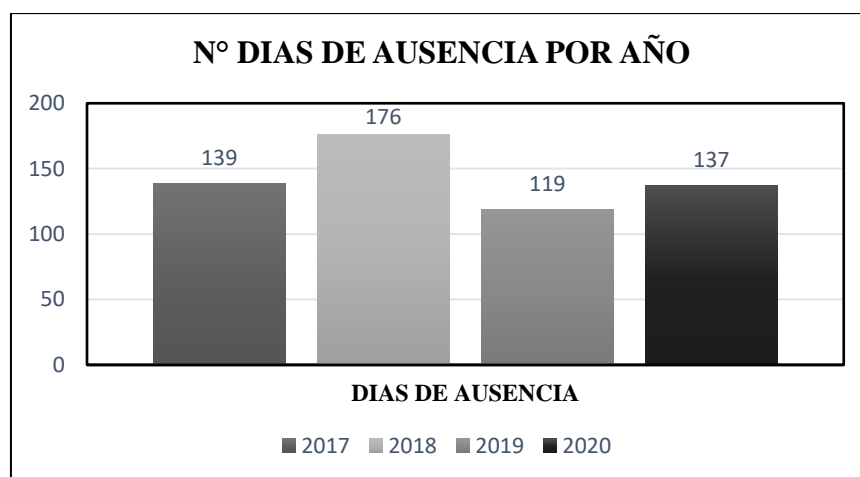
Durante los últimos 4 años 2017-2020 el colegio reporto un total de 36 incapacidades y 571 días de incapacidad relacionadas con enfermedades de interés psicosocial o trastornos mentales y del comportamiento, entre las que se encuentran afectaciones de tipo mental como problemas de depresión y ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación y así mismo las que generan sintomatología física como el síndrome del colon irritable, gastritis y problemas cardiacos.

Tabla 6. Distribución del ausentismo por enfermedades de interés psicosocial por año.

AÑO	No DE INCAPACIDADES POR AÑO	No DE AUSENCIAS POR AÑO
2017	7	139
2018	9	176
2019	10	119
2020	10	137
TOTAL	36	571

Comparativo de ausentismo por año, número de incapacidades y días de ausencia.

Gráfico 1. Número de días de ausencia por año



Grafica comparativa por año y número de días de ausencia

En la tabla y grafica anterior podemos concluir que, durante los últimos 4 años en el colegio Montessori British School (mbs), se expidieron 36 incapacidades relacionadas con patologías de tipo psicosocial y sintomatología asociada al estrés, generando 571 días de ausencia.

Es así como se evidencio que los años con mayor número de incapacidades por síntomas de índole psicosocial son 2019 y 2020 con 10 incapacidades cada uno, seguido por el año 2018 con 9 incapacidades y finalizando con el año 2017 que reporto el menor número de incapacidades por año con 7 en total.

En cuanto los días de ausencia por año, el año que reportado la mayor cantidad fue el 2018 con (176 días), seguido por el año 2017 con (139 días), el 2020 (137 días), y el año que reporto la menor cantidad de ausencias por año fue el 2019 (119 días).

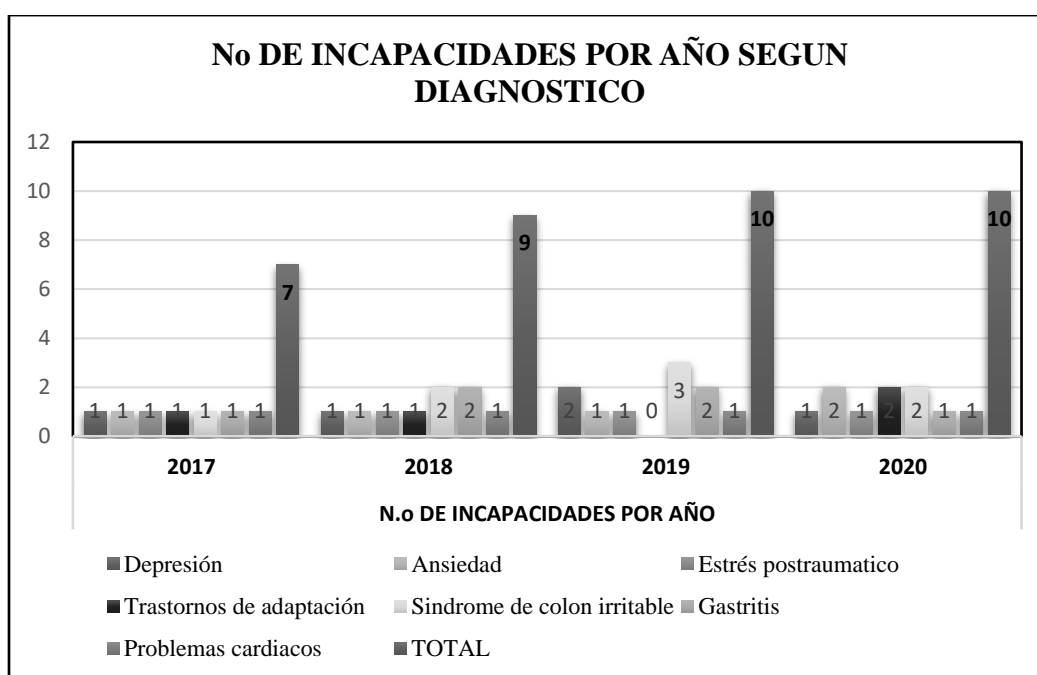
Tabla 7. Distribución por diagnóstico de interés psicosocial, del nivel de ausentismo por año

DIAGNOSTICO	No DE INCAPACIDADES				No DIAS DE AUSENCIAS			
	POR AÑO				POR AÑO			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Depresión	1	1	2	1	8	20	15	18
Ansiedad	1	1	1	2	22	28	20	26
Estrés postraumático	1	1	1	1	16	18	11	6
Trastornos de adaptación	1	1	0	2	8	10	0	31
Síndrome de colon irritable	1	2	3	2	33	42	35	24
Gastritis	1	2	2	1	32	40	30	20
Problemas cardiacos	1	1	1	1	20	18	8	12
TOTAL	7	9	10	10	139	176	119	137

Comparativo de ausentismo por año, diagnóstico, número de incapacidades y días de ausencia por año.

En la tabla anterior encontramos los diferentes diagnósticos, el número de incapacidades y días de ausencia de los últimos 4 años, relacionados con sintomatología de nivel psicosocial, encontrados en los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs).

Gráfico 2. Número de incapacidades por año según diagnóstico



Grafica comparativa por año y número de incapacidades según diagnóstico.

En la gráfica anterior se desglosa el número de incapacidades por año según diagnóstico, es así como en el año 2017 se reportó por depresión, ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación, síndrome de colon irritable, gastritis y problemas cardiacos una (1) incapacidad por cada una de las patologías descritas, para un total de 7 incapacidades, seguido por el año 2018 con una (1) incapacidad para cada uno de los diagnósticos de depresión, ansiedad, estrés

postraumático, trastornos de adaptación y problemas cardiacos, y dos (2) incapacidades por motivo de síndrome de colon irritable y dos (2) por gastritis para un total de 9 incapacidades, para el año 2019 la cifra de una (1) incapacidad fueron para los diagnósticos de ansiedad, estrés postraumático y problemas cardiacos, el número de dos (2) incapacidades fueron para los diagnósticos depresión y gastritis, tres (3) incapacidades fueron por motivo de enfermedad de colon irritable y para el diagnóstico de trastornos de adaptación no se reportaron incapacidades este año, para un total de 10 incapacidades, para finalizar en lo transcurrido del año 2020, se reportó una (1) incapacidad para los diagnósticos de depresión, estrés postraumático, gastritis y problemas cardiacos, así mismo, se encontraron dos (2) incapacidades por motivo de ansiedad, trastornos de adaptación y síndrome de colon irritable, para un total de 10 incapacidades hasta el 30 de mayo que fue el corte de ausentismo para el 2020, quedando pendiente el segundo semestre por lo que se espera que este sea el año con mayor ausentismo por riesgo psicosocial, debido a las cifras y a la situación de trabajo en casa, a raíz de la emergencia sanitaria por el COVID 19.

7. Resultados

7.1. Resultados Batería de riesgo psicosocial

7.1.1. Resultados información sociodemográfica

Tabla 8. Resultados de las variables sociodemográficas y ocupacionales

CARACTERIS TICAS	RESULTADOS
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA	
GENERO	Diligenciaron la encuesta 19 mujeres y 12 hombres, para un total de 31 personas.
EDAD	<p>El grupo etario que participó en el diagnóstico, se distribuye de la siguiente manera:</p> <p>De 30 a 35 años de edad, 5 personas, equivalente al 16%</p> <p>De 36 a 40 años de edad, 6 personas, equivalente al 19%</p> <p>De 41 a 45 años de edad, 8 personas, equivalente al 26%</p> <p>De 46 a 50 años de edad, 3 personas, equivalente al 10%</p> <p>De 51 a 55 años de edad, 4 personas, equivalente al 13%</p> <p>De 56 a 60 años de edad, 4 personas, equivalente al 13%</p> <p>Más de 61 años de edad, 1 persona, equivalente al 3%</p>
ESTADO CIVIL	<p>Solteros: 06 personas, equivalente al 19%</p> <p>Casados: 16 personas, equivalente al 52%</p> <p>Unión libre: 05 personas, equivalente al 16%</p> <p>Separados y/o Divorciados: 04 personas, equivalente al 13%</p>

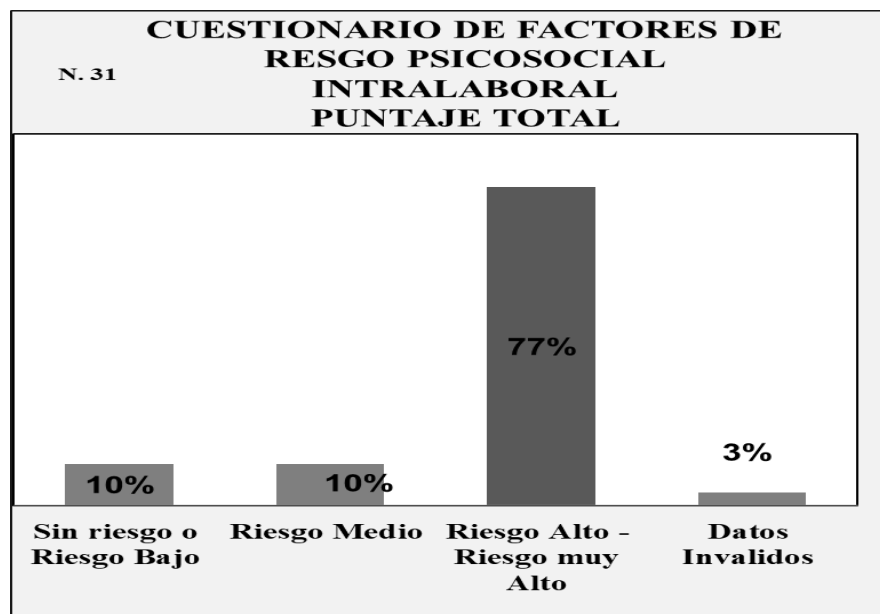
<p>NÚMERO DE PERSONAS A CARGO</p>	<p>Con 0 Personas a cargo: 07 personas, equivalente al 23% de la población encuestada.</p> <p>Con 1 Persona a cargo: 11 personas, equivalente al 35%</p> <p>Con 2 Personas a cargo: 06 personas, equivalente al 19%</p> <p>Con más de tres personas a cargo: 07 personas, equivalente al 23%</p>
<p>NIVEL ACADÉMICO</p>	<p>Técnico completo: 06 personas, equivalente al 19%</p> <p>Profesional completo: 02 personas, equivalente al 7%</p> <p>Posgrado completo: 17 personas, equivalente al 55%</p> <p>Post - grado incompleto: 6 personas, equivalente al 19%</p>
<p>ESTRATO</p>	<p>Nivel socioeconómico 2: 7 personas, equivalente al 23%</p> <p>Nivel socioeconómico 3: 10 personas, equivalente al 32%</p> <p>Nivel socioeconómico 4: 12 personas, equivalente al 39%</p> <p>Superior a 5: 2 personas, equivalente al 6%</p>
<p>TIPO DE VIVIENDA</p>	<p>Vivienda Propia: 16 personas, equivalente al 52%</p> <p>Vivienda Familiar: 09 personas, equivalente al 29%</p> <p>Vivienda en arriendo: 06 personas, equivalente al 19%</p>
<p>CIUDAD DE RESIDENCIA</p>	<p>Bogotá DC: 30 personas, equivalente al 97%</p> <p>Municipios Aledaños: 01 persona, equivalente al 3%</p>

INFORMACIÓN OCUPACIONAL	
ANTIGÜEDAD EN EL COLEGIO	<p>De 6 a 10 años: 9 personas, equivalente al 29%</p> <p>De 1 a 5 años: 8 personas, equivalente al 26%</p> <p>De 11 a 15 años: 10 personas, equivalente al 32%</p> <p>Menos de un año: 2 personas, equivalente al 7%</p> <p>De 16 a 20 años: 2 personas, equivalente al 7%</p>
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO O DE VINCULACIÓN MEDIANTE ORDEN DE PRESTACION DE SERVICIOS	<p>De 1 a 5 años: 10 personas, equivalente al 32%</p> <p>De 6 a 10 años: 7 personas, equivalente al 23%</p> <p>De 11 a 15 años: 10 personas, equivalente al 32%</p> <p>Menos de un año: 3 personas, equivalente al 10%</p> <p>De 16 a 20 años: 1 persona, equivalente al 3%</p>
TIPO DE CARGO* *Para las personas con Orden de Prestación de Servicios, se asimila al objeto general y a las obligaciones específicas de la orden contractual.	<p>Profesional, analista, técnico especializado: 27 personas, equivalente al 87%.</p> <p>Jefatura - tiene personal a cargo: 4 personas, equivalente al 13%.</p>
TIPO DE VINCULACIÓN	<p>Prestación de servicios: 3 personas, equivalente al 10%</p> <p>Término fijo: 28 personas, equivalente al 90%</p>

Tabla que contiene los resultados de acuerdo al estudio realizado de las variables sociodemográficas

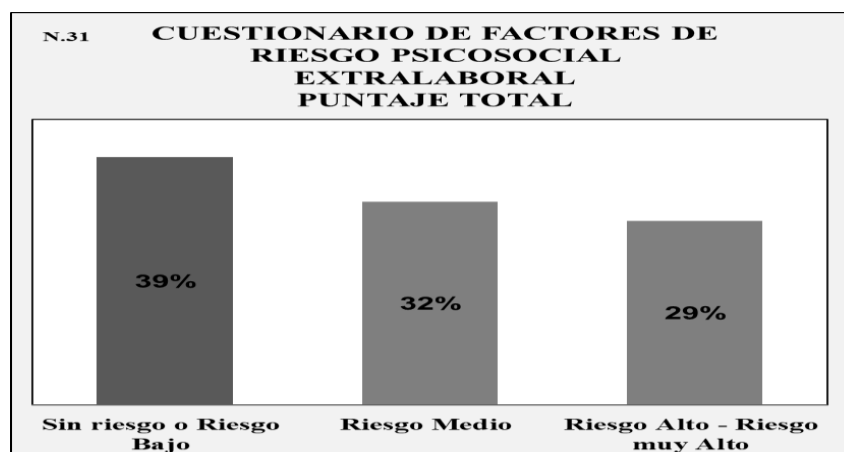
7.1.2. Resultados generales de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.

Gráfico 3. Resultados generales de los factores psicosociales intralaborales



En la anterior grafica se ilustra de manera general los resultados del cuestionario aplicado de las condiciones intralaboral indica que el 77% de los encuestados se encuentran en riesgo alto-muy alto, el 10% sin riesgo o riesgo bajo, con el 10% en riesgo medio y finalmente 3% corresponde a datos invalidos.

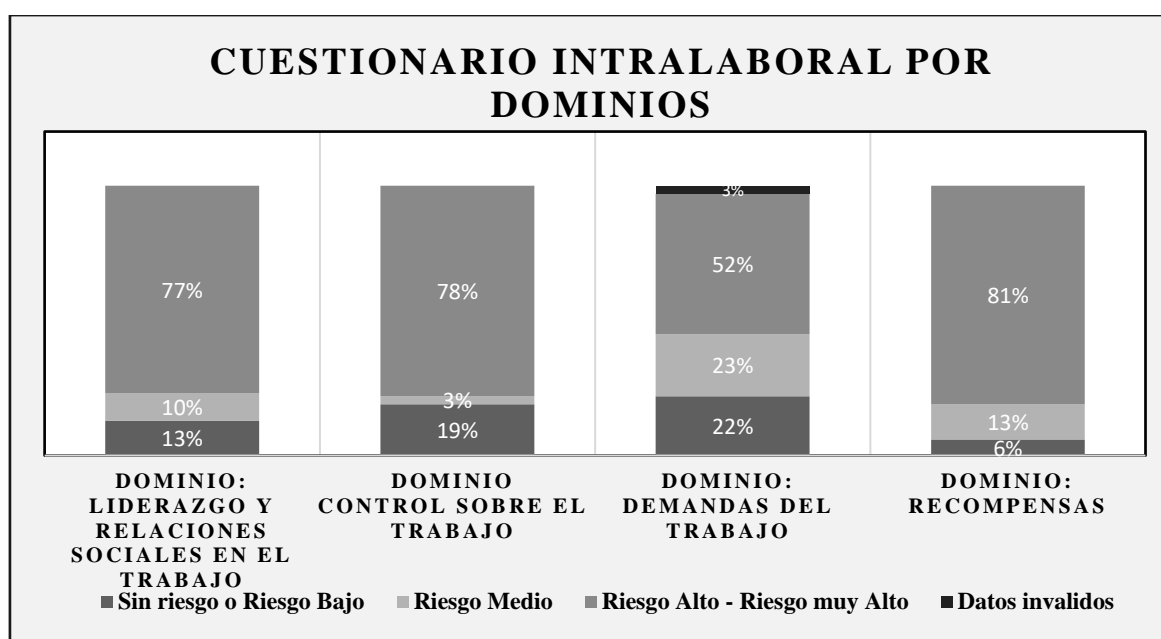
Gráfico 4. Resultados generales de los factores psicosociales extralaborales



En la grafica anterior, se encuentran las condiciones extralaborales o externas al colegio Montessori, para el 39% de los encuestados estas condiciones son factores de protección, el 32% de la población encuestada se encuentran en riesgo medio y finalmente el 29% en riesgo alto - riesgo muy alto.

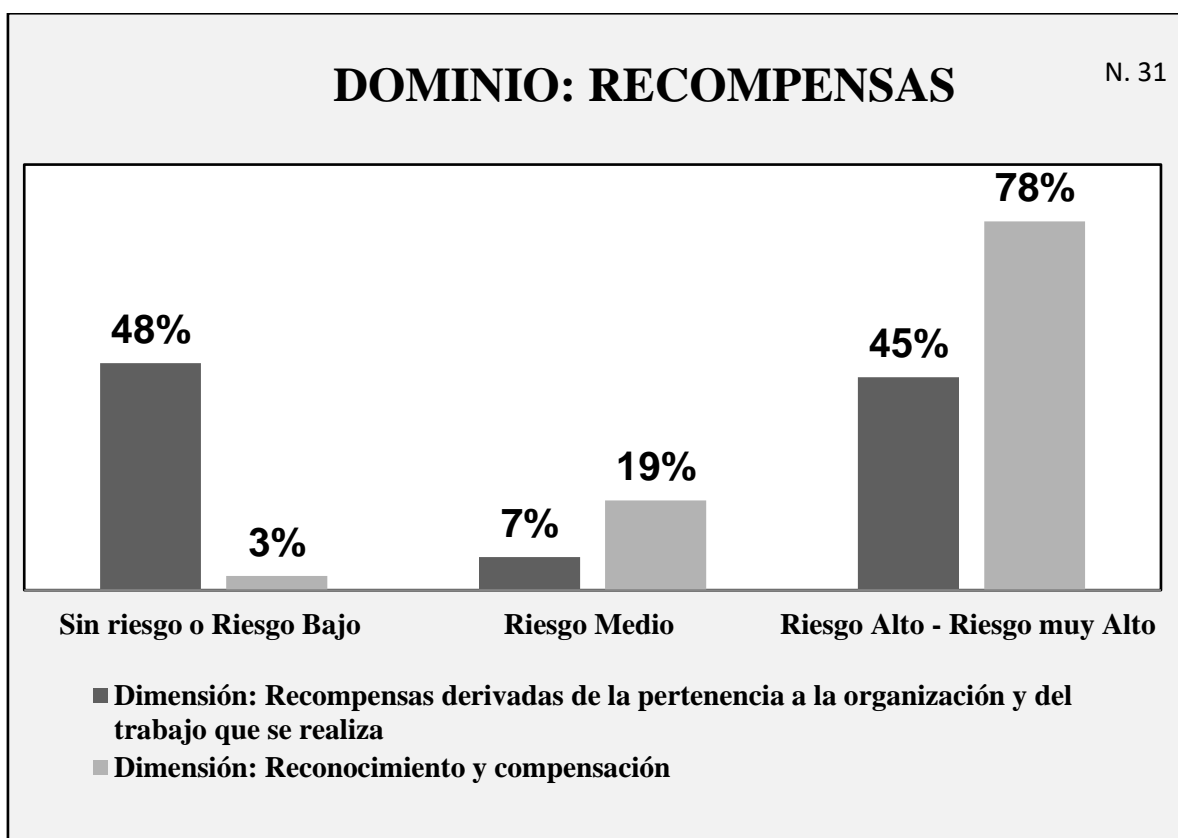
7.1.3. Resultados Condiciones Intralaborales

Gráfico 5. Resultados por dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral



La anterior grafica es la representación de las percepciones de los funcionarios administrativos pertenecientes al colegio Montessori British School (mbs), frente a las condiciones intralaborales, este cuestionario está integrado por cuatro (04) dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas), los tres dominios con mayor nivel de riesgo reportado son: Recompensas con un 81%, Control sobre el trabajo con un 78% y finalmente liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 77% de riesgo alto-muy alto respectivamente.

Gráfico 6. Resultado de los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor riesgo, dominio recompensas

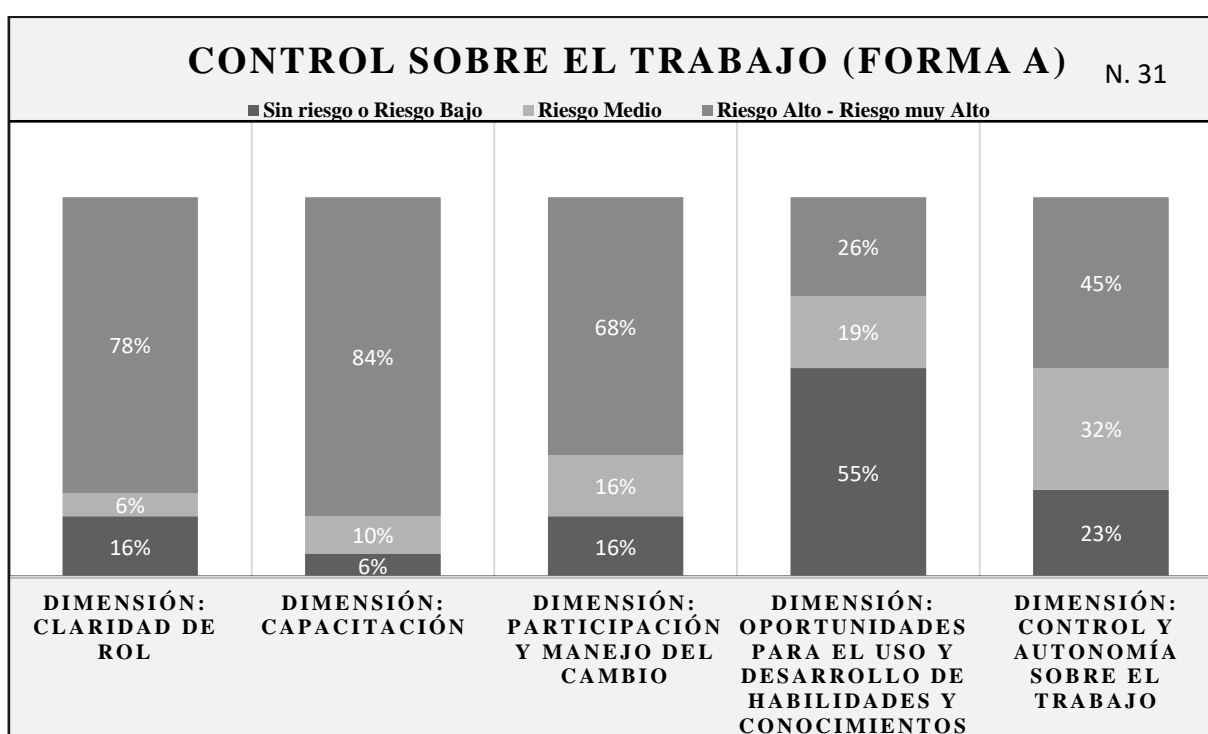


La anterior gráfica, explica de mejor manera el dominio con mayor nivel de riesgo denominado Recompensas que obtuvo un porcentaje del 81% dentro de los funcionarios encuestados.

Esté dominio está conformado por dos (02) dimensiones: Reconocimiento y compensación: las cuales son el conjunto de retribuciones que el colegio Montessori British School (mbs) les otorga a los trabajadores en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, corresponde a retribuciones económicas, de reconocimiento, la posibilidad de acceder a los servicios de bienestar y las posibilidades de desarrollo, registro un 78% de riesgo alto – muy alto, 19% riesgo medio y un 3% en riesgo bajo.

La segunda dimensión evaluada, es la relacionada con las recompensas derivadas de la pertenencia al colegio y del trabajo que se realiza, se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de la estabilidad laboral que experimentan los funcionarios y contratistas, reportando un 45% de riesgo alto – muy alto, seguido por un 7% de riesgo medio y finalizando con un 48% de riesgo bajo.

Gráfico 7. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio control sobre el trabajo

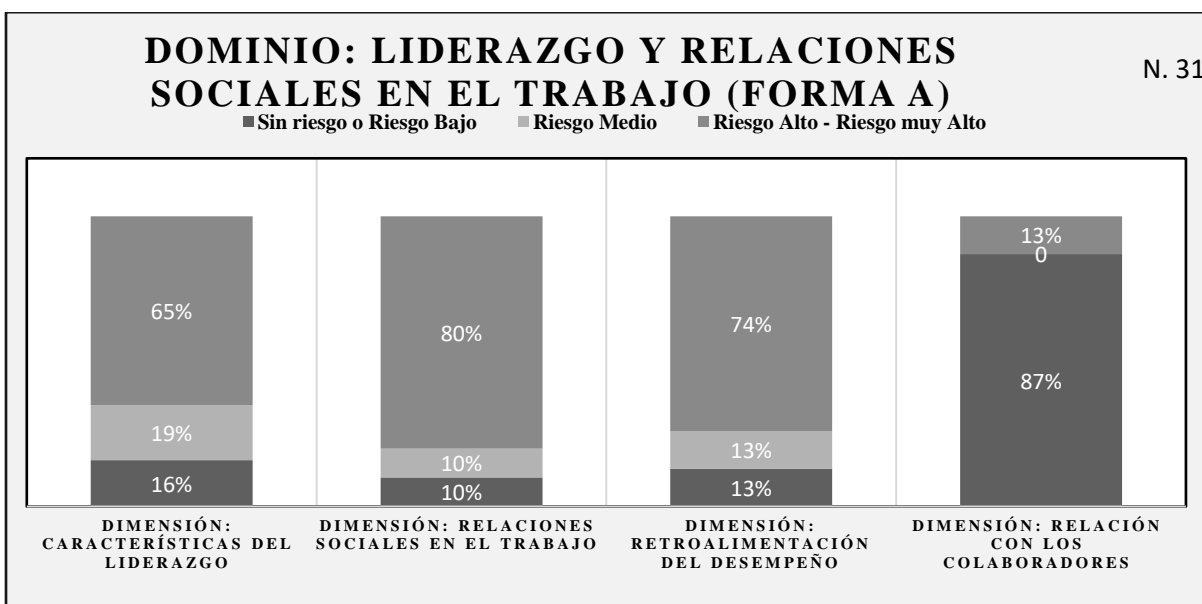


La grafica anterior representa el segundo Dominio con mayor nivel de riesgo Control Sobre el Trabajo con un 78%, a si mismo relaciona los porcentajes de nivel de riesgo obtenidos en las diferentes dimensiones:

- Claridad de rol: con un 78% de riesgo alto-muy alto, 6% de riesgo medio y 16% sin riesgo o riesgo bajo.

- Capacitación: con un 84% de riesgo alto-muy alto, 10% de riesgo medio y 6% sin riesgo o riesgo bajo.
- Participación y manejo del cambio: con un 68% de riesgo alto-muy alto, 16% de riesgo medio y 16% sin riesgo o riesgo bajo.
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos: con un 26% de riesgo alto-muy alto, 19% de riesgo medio y 55% sin riesgo o riesgo bajo.
- Control y autonomía sobre el trabajo: con un 45% de riesgo alto-muy alto, 32% de riesgo medio y 23% sin riesgo o riesgo bajo.

Gráfico 8. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

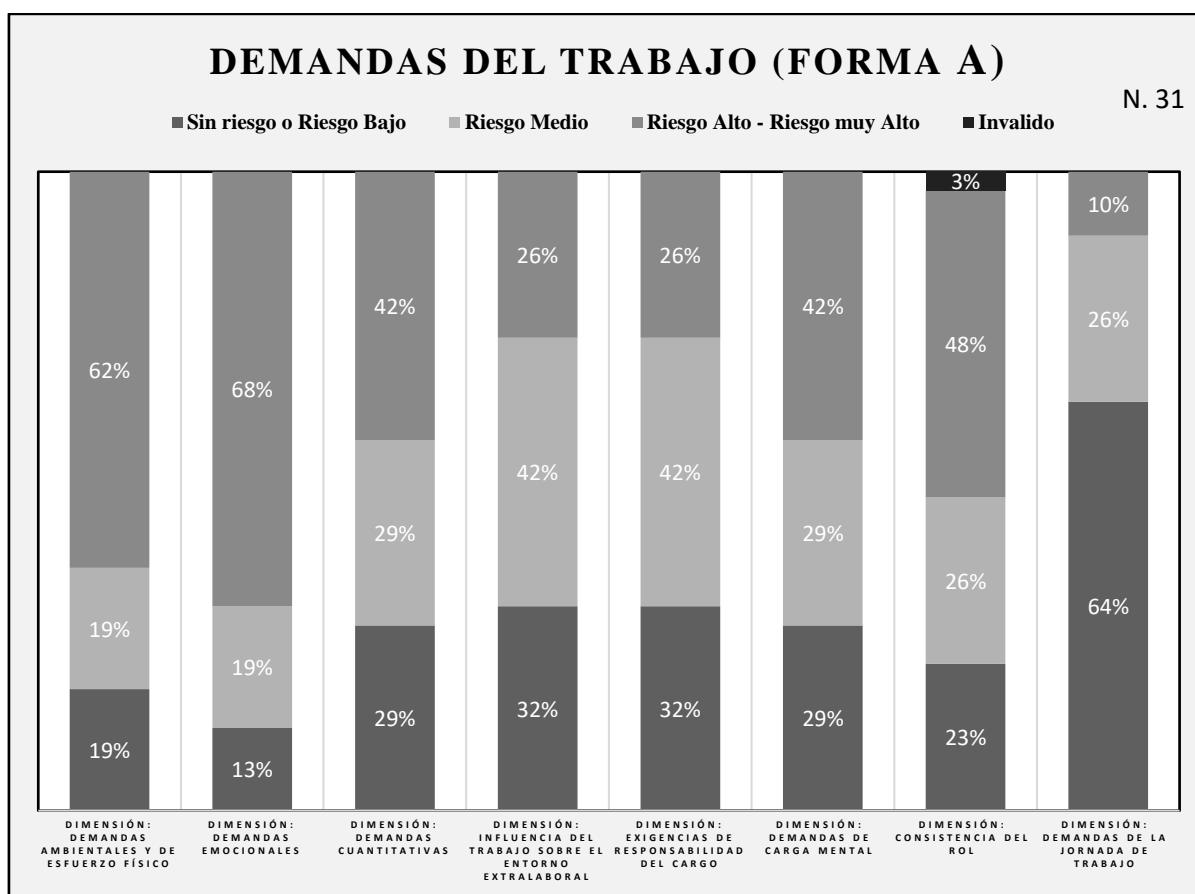


La grafica anterior hace referencia al tercer dominio con mayor nivel de riesgo denominado Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo con un 77%, está conformado por las dimensiones:

- Características de Liderazgo: con un 65% de riesgo alto-muy alto, 19% de riesgo medio y 16% sin riesgo o riesgo bajo.

- Retroalimentación del desempeño: con un 74% de riesgo alto-muy alto, 13% de riesgo medio y 13% sin riesgo o riesgo bajo.
- Relación con los colaboradores: con un 13% de riesgo alto-muy alto y 87% sin riesgo o riesgo bajo.
- Relaciones Sociales en el trabajo: con un 80% de riesgo alto-muy alto, 10% de riesgo medio y 10% sin riesgo o riesgo bajo.

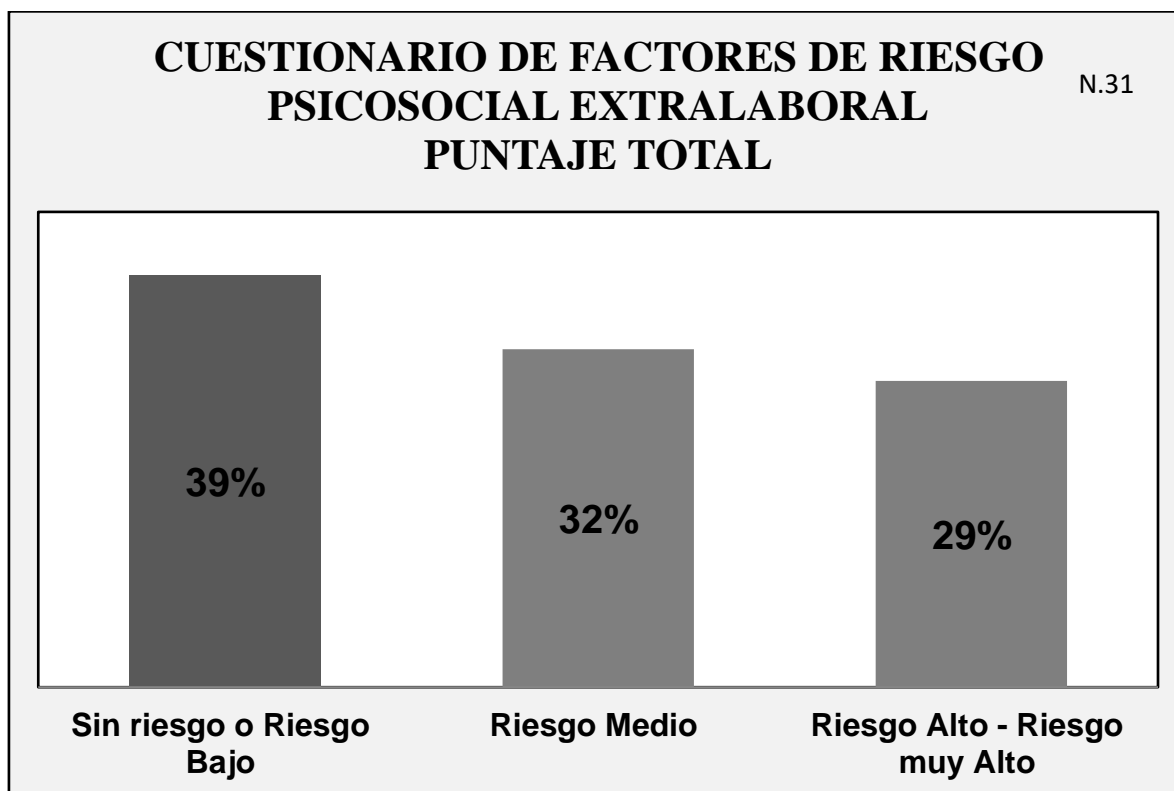
Gráfico 9. Resultado de los factores de riesgo psicosocial, dominio demandas del trabajo



La anterior grafica hace referencia a la información aportada por el personal administrativo del colegio, relacionada con la dimensión Demandas del Trabajo que obtuvo el menor nivel de riesgo con un 52%.

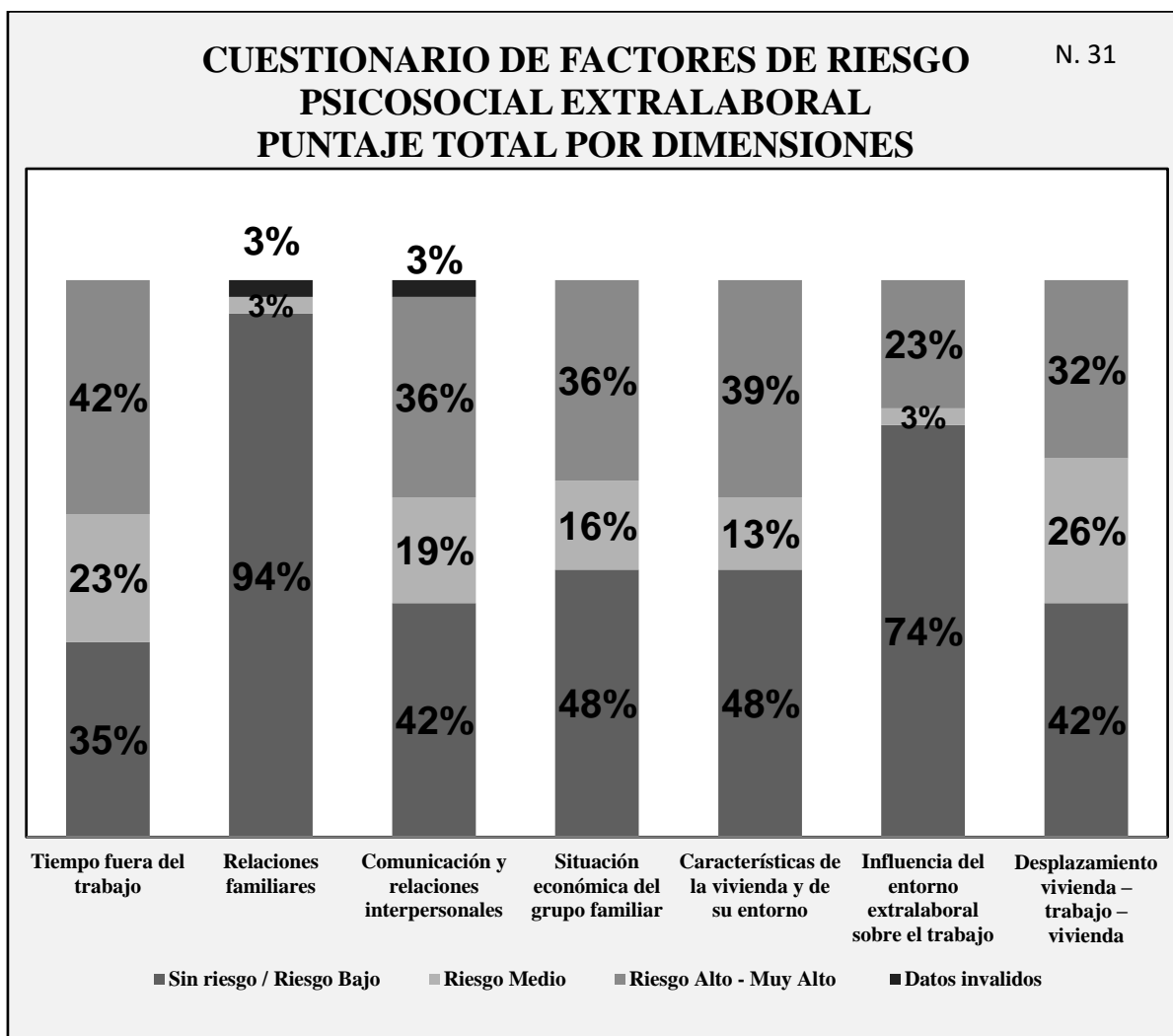
7.1.4. Resultados Condiciones Extralaborales

Gráfico 10. Resultados de Condiciones Extralaborales



Continuando con el tercer cuestionario aplicado, la gráfica anterior corresponde a los Factores de Riesgo Extra laboral, donde el 29% de los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs) que fueron encuestados perciben un nivel de riesgo alto - muy alto, el 32% de los encuestados riesgos medio, sin embargo, el 39% de la población encuestada denotan sin riesgo o riesgo bajo, percibiendo las condiciones extra labores como factores de protección.

Gráfico 11. Resultados de Condiciones Extralaborales por dimensiones evaluadas



Continuado con el análisis de la anterior gráfica, se desglosan las dimensiones que componen el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral:

- Tiempo fuera del trabajo: con un 42% de riesgo alto-muy alto, 23% de riesgo medio y 35% sin riesgo o riesgo bajo.
- Relaciones familiares: con un 3% de riesgo medio, 94% sin riesgo o riesgo bajo y 3% corresponde a datos inválidos.

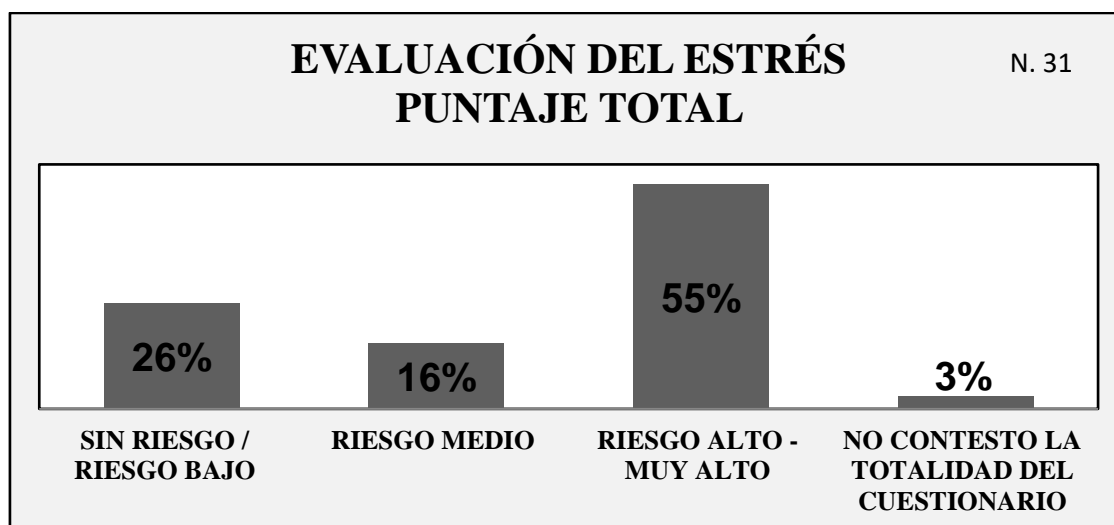
Comunicación y relaciones interpersonales con un 36% de riesgo alto-muy alto, 19% de riesgo medio, 42% sin riesgo o riesgo bajo y 3% corresponde a datos inválidos.

- Situación económica del grupo familiar: con un 36% de riesgo alto-muy alto, 16% de riesgo medio y 48% sin riesgo o riesgo bajo.
- Características de la vivienda y de su entorno: con un 39% de riesgo alto-muy alto, 13% de riesgo medio y 48% sin riesgo o riesgo bajo.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: con un 23% de riesgo alto-muy alto, 3% de riesgo medio y 74% sin riesgo o riesgo bajo.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: con un 32% de riesgo alto-muy alto, 26% de riesgo medio y 42% sin riesgo o riesgo bajo.

Se finaliza mencionando las dos principales, en las cuales, las personas entrevistadas manifestaron estar en riesgo alto y muy alto, por lo anterior, se evidencio que el 42% de los encuestados reportan riesgo alto y muy alto en la dimensión de Tiempo fuera del trabajo, la segunda dimensión con mayor nivel de riesgo con un 39% reportado son las Características de la vivienda y de su entorno.

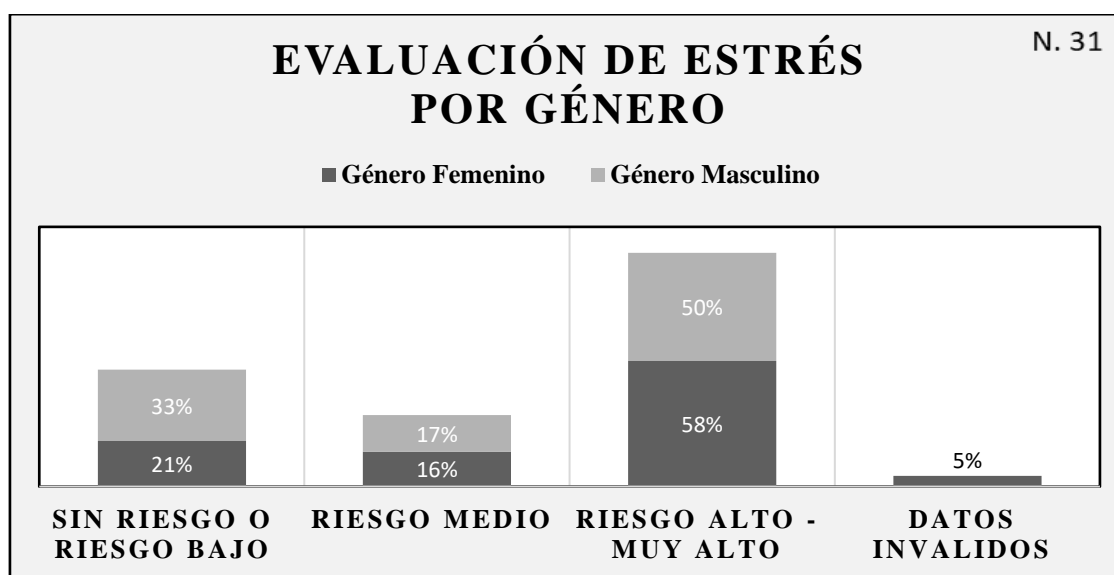
7.1.5. Resultados de Estrés

Gráfico 12. Resultados de la Evaluación del Estrés



De acuerdo a la gráfica anterior, la tendencia de percepción con relación a la manera como los trabajadores afrontan el estrés reporta riesgo alto y muy alto para el 55% de la población encuestada, el 16% reportaron riesgo medio, el 26% sin riesgo o riesgo bajo y finalizando un 3% corresponde a datos inválidos.

Gráfico 13. Resultados de la Evaluación del Estrés por género



La anterior grafica indica que el 58% de las mujeres (11), perciben como riesgo alto y muy alto la sintomatología asociada con el estrés, el 16% como riesgo medio, el 21% sin riesgo o riesgo bajo y el 5% corresponde a datos inválidos.

A si mismo el 50% de los hombres (06), perciben como riesgo alto y muy alto la sintomatología asociada con el estrés, el 17% como riesgo medio y el 33% corresponde sin riesgo o riesgo bajo.

7.2. Análisis de resultados

7.2.1. Bases de ausentismo

Después de realizar un análisis estadístico con la información obtenida de las bases de ausentismo de los últimos 4 años proporcionadas por el colegio, se pudo identificar que en el año en el que los funcionarios se ausentaron con mayor frecuencia fue en el 2018 con 9 excusas y 176 días de ausencia y el de menor proporción fue el año 2019 con 10 excusas y 119 días de ausencia. Sin embargo, se debe tener presente que el corte del ausentismo para el año 2020 se realizó hasta el 30 de mayo y todavía falta el segundo semestre por lo que se espera que este sea el año con mayor ausentismo por riesgo psicosocial.

Así mismo, se analizó el número de incapacidades por año según diagnóstico, percibiendo como en el año 2017 se reportó por depresión, ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación, síndrome de colon irritable, gastritis y problemas cardiacos una (1) incapacidad por cada una de las patologías descritas, para un total de 7 incapacidades, seguido por el año 2018 con una (1) incapacidad para cada uno de los diagnósticos de depresión, ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación y problemas cardiacos, y dos (2) incapacidades por motivo de síndrome de colon irritable y dos (2) por gastritis para un total de 9 incapacidades, para el año 2019 la cifra de una (1) incapacidad fueron para los diagnósticos de ansiedad, estrés postraumático y problemas cardiacos, el número de dos (2) incapacidades fueron para los diagnósticos depresión y gastritis, tres (3) incapacidades fueron por motivo de enfermedad de colon irritable y para el diagnóstico de trastornos de adaptación no se reportaron incapacidades este año, para un total de 10 incapacidades, para finalizar en lo transcurrido del año 2020, se reportó una (1) incapacidad para los diagnósticos de depresión, estrés postraumático, gastritis y problemas cardiacos, así mismo, se encontraron dos (2) incapacidades por motivo de ansiedad, trastornos de adaptación y síndrome de colon irritable, para un total de 10 incapacidades hasta el 30 de mayo que fue el corte de ausentismo para el 2020, quedando pendiente el segundo

semestre por lo que se espera que este sea el año con mayor ausentismo por riesgo psicosocial, debido a las cifras y a la situación de trabajo en casa, a raíz de la emergencia sanitaria por el COVID 19, cabe resaltar que todos los síntomas mencionados se encuentran asociados al manejo del estrés.

De acuerdo con la teoría, los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981) es importante conocer los diagnósticos que realiza el grupo interdisciplinario de salud del colegio por medio de los exámenes medico ocupacionales, para identificar los casos de condiciones de salud asociadas al estrés y así mismo es recomendable ingresar a estos trabajadores en un programa enfocado a la promoción y prevención de riesgos psicosociales y patologías asociadas al estrés.

7.2.2. Información socio-demográfica e información ocupacional de trabajador

Para el diligenciamiento del instrumento participaron 31 personas.

La mayoría de la población participante en el diligenciamiento de la encuesta son mujeres, la edad de mayor participación se encuentra entre el rango de 41 a 45 años de edad, el 52% de la población reporta ser casados, con relación al nivel socioeconómico se estableció que el promedio de los participantes corresponde al nivel 04.

En cuanto al nivel de escolaridad el 55% (17 personas) de los encuestados reportan tener estudios de postgrado completo, el 19% (06 personas) postgrado incompleto, el 19% (06 personas) técnico completo y el 7% (02 personas) profesional completo.

Con relación a la información ocupacional, el 32% (10 personas) indican que llevan trabajando en el colegio de 11 a 15 años, el 29% (09 personas) de 06 a 10 años, el 26% (08 personas) de uno

a cinco años, el grupo poblacional con menor tiempo de antigüedad en el colegio son dos personas que llevan menos de un año y dos personas que llevan de 16 a 20 años.

En cuanto a la antigüedad en el actual cargo o el tiempo de vinculación con el colegio, mediante contrato de prestación de servicios, el 32% de los encuestados (10 personas) reportaron de 1 a 5 años de permanencia, así mismo con 32% (10 personas) manifestaron de 11 a 15 años, el 10% (03 personas) menos de un año y el 23% (07 personas) de 6 a 10 años, el 3% (01 persona) de 16 a 20 años de antigüedad en el cargo y en la realización de las mismas actividades (obligaciones contractuales).

El 87% de las personas encuestadas (27) ostentan cargos de Profesional, analista, técnico especializado y el 13% (4 personas) cargos de Jefatura. La anterior distribución incluye a las personas contratadas mediante orden de prestación de servicios, de acuerdo a lo establecido en los correspondientes objetos contractuales.

En cuanto a tipo de vinculación el 90% de los encuestados (28 personas) se encuentran vinculados a la planta del colegio a término fijo a 11 meses, el 10% (03 personas) mediante contrato de orden de prestación de servicios.

7.2.3. Factores intralaborales

Según la percepción de los participantes en la aplicación de la encuesta de factores intralaborales, el porcentaje total indica que el 77% de los encuestados se encuentran en riesgo alto-muy alto frente a estas condiciones, estas percepciones permiten identificar las características propias del trabajo en el colegio, que a su vez influyen sobre la salud y el bienestar de las personas.

Lo anterior indica que la percepción general es desfavorable, por lo que se que deben brindar estrategias que permitan el equilibrio de los porcentajes obtenidos.

A continuación, analizaremos las percepciones de los funcionarios administrativos pertenecientes al colegio Montessori British School (mbs) frente a las condiciones intralaborales, este cuestionario está integrado por cuatro (04) dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas), los cuales están relacionados con los ambientes de trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla.

Es significativo resaltar que los tres dominios con mayor nivel de riesgo reportado según la información diligenciada por los funcionarios son: Recompensas, Control sobre el trabajo y finalmente liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Recompensas

Este término trata de la retribución que los funcionarios y contratistas obtienen a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, así mismo comprende los aspectos de acceso a ámbitos educativos y lo relacionado con la satisfacción y la identificación con el trabajo y el colegio.

Para este dominio el 81% las personas entrevistadas reportaron un nivel de riesgo alto, lo que podría sugerir que la retribución que los trabajadores y contratistas reciben a cambio de las contribuciones o esfuerzos laborales, son percibidos como insuficientes para los mismos.

Control sobre el trabajo

El segundo dominio con mayor nivel de riesgo según la percepción de los trabajadores fue el control sobre el trabajo con un 78%, lo que indica que los funcionarios sienten algunas deficiencias por parte del empleador a la hora de ofrecer la posibilidad para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.

Se recomienda a los líderes de cada área del colegio adecuar espacios para entablar una comunicación directa con los trabajadores, donde puedan exteriorizar y compartir sus opiniones y deficiencias relacionadas con el control que cada uno ejerce sobre su trabajo, esto teniendo en cuenta que la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al trabajador la posibilidad de influir y tomar decisiones sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Continuando con el análisis de resultados, el tercer dominio con mayor nivel de riesgo hallado fue liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 77%, el cual hace referencia al tipo de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos del área administrativa del colegio y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de su área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las

características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión, aspectos que de acuerdo a la percepción de los trabajadores es necesario revisar para de esta manera plantear nuevas estrategias y espacios innovadores, que permitan por medio de una comunicación asertiva e incluyente mejorar los niveles de riesgo asociados con los aspectos evaluados.

Demandas del trabajo

El dominio demandas del trabajo según la percepción de los trabajadores encuestados obtuvo el menor nivel de riesgo con un 52%, este dominio hace alusión a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral y de la jornada de trabajo.

Es de anotar que, aunque este fue el dominio con menor nivel de riesgo hallado, supero el 50% y por ello se sugiere incluir el análisis y estudio de sus diferentes dimensiones en actividades de capacitación de promoción y prevención de factores de riesgo psicosocial.

7.2.4. Factores extralaborales

Continuando con el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores del área administrativa del colegio Montessori British School (mbs), en los factores extralaborales el

resultado es favorable, teniendo en cuenta que el 29% de los encuestados perciben riesgo alto y muy alto, el 32% riesgo medio y finalmente el 39% sin riesgo o riesgo bajo este cuestionario.

Sin embargo, el 42% de la población encuestada expresó como factores de riesgo Extralaborales, la dimensión denominada Tiempo fuera del trabajo, la cual se refiere al tiempo que las personas dedican a actividades diferentes a las laborales como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, la realización de actividades de recreación y ocio.

Como factor de protección, el 94% de los encuestados reportaron como favorables las relaciones familiares, es decir que las características de las interacciones de las personas con su núcleo familiar son apropiadas.

No obstante, y teniendo en cuenta que los factores extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y que a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, podemos inferir que, aunque el nivel de riesgo hallado fue bajo puede influir en la salud y bienestar del trabajador.

7.2.5. Estrés

De acuerdo a la información referida por los trabajadores que participaron en la encuesta relacionada con el estrés, la tendencia de percepción con relación a la manera como los trabajadores afrontan el estrés reporta riesgo alto y muy alto para el 58% de la población encuestada, lo que indica que la cantidad de síntomas y la frecuencia de presentación es indicativo

de una respuesta de estrés alta y perjudicial para la salud, por lo que requiere un proceso de intervención.

A si mismo los resultados indican que el 58% de las mujeres (11) y el 50% de los hombres (06), perciben como riesgo alto y muy alto la sintomatología asociada con el estrés, es decir que, para este grupo poblacional, se sugiere implementar un plan de acción que incluya programas de promoción y prevención sobre tipos de estrés (eustrés-distrés), sintomatología asociada y manejo adecuado del estrés.

8. Análisis financiero

Para este proyecto se estimó un presupuesto que va desde las fases de identificación, evaluación, recopilación y análisis de la información, hasta el diseño final del programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo al tipo de empresa y las características propias de esta población.

Tabla 9. Presupuesto

FASES	FECHA DE ENTREGA	COSTOS
1. Identificar el nivel de ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés, en el colegio Montessori British School (mbs).	Julio - Agosto	\$ 50.000
2. Generar un análisis diagnóstico a partir de aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales, que permitan determinar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs). Los principales recursos para llevar a cabo la investigación son: <ul style="list-style-type: none"> • humano: trabajadores del Montessori British School (mbs) • Recurso físico: infraestructura: puestos de trabajo, computador (teletrabajo) • Recurso Económico: acceso a internet y disponibilidad de datos. 	Septiembre - Octubre	\$ 50.000
3. Diseñar y proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo al tipo de empresa y las características propias de esta población.	Octubre - Noviembre	\$ 2.000.000
TOTAL, PROYECTO		\$2.100.000 (IVA Incluido)

Presupuesto para la implementación de las fases.

9. Conclusiones

Según la información obtenida de las estadísticas de ausentismo se puede concluir que durante los últimos 4 años 2017-2020 el colegio reporto un total de 36 incapacidades y 571 días de incapacidad relacionadas con enfermedades de interés psicosocial o trastornos mentales y del comportamiento, entre las que se encuentran afectaciones de tipo mental como problemas de depresión y ansiedad, estrés postraumático, trastornos de adaptación y así mismo las que generan sintomatología física como el síndrome del colon irritable, gastritis y problemas cardiacos.

De acuerdo a los resultados obtenidos con el proceso de tabulación y análisis de la información, a continuación, se describen los principales hallazgos. Los ítems, dimensiones y dominios de los cuestionarios utilizados, son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor nivel de riesgo psicosocial obtenido.

Continuando con el cuestionario de factores de riesgo intralaboral, éste está integrado por cuatro dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; la puntuación total indica que el 77% de la población encuestada reporta nivel de riesgo alto para este cuestionario, lo que significa que para este grupo poblacional las características del trabajo y de su organización están influyendo de manera negativa en la salud y bienestar de las personas encuestadas.

Específicamente los dominios correspondientes a Recompensas, Control sobre el Trabajo y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, evidencian un nivel de riesgo que sugiere intervención y la generación de recomendaciones para ser implementadas al interior del colegio Montessori British School (mbs).

El tercer cuestionario aplicado es el de Condiciones Extralaborales, el cual está relacionado con los aspectos del entorno familiar, social y económico de las personas, que pueden influir en la salud y bienestar de las mismas, el resultado es favorable, teniendo en cuenta que el 29% de los encuestados perciben riesgo alto y muy alto, el 32% riesgo medio y finalmente el 39% sin riesgo o riesgo bajo este cuestionario.

Con relación al cuestionario para la evaluación del estrés, el 55% de la población encuestada, puntúan en el nivel de riesgo alto – muy alto, el 26% sin riesgo o riesgo bajo y finalmente el 16% de las personas encuestadas se encuentran en riesgo medio. Lo anterior indica que se deben sugerir actividades en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Para tener un mejoramiento en los niveles de riesgo alto-muy alto detectado en los diferentes dominios y dimensiones analizadas, de acuerdo con la percepción de los trabajadores del colegio que participaron voluntariamente en el diligenciamiento de las encuestas de la batería de riesgo psicosocial, se sugiere implementar un programa de identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial (ver anexo 4), que permita desarrollar diferentes actividades de diagnóstico, promoción y prevención de estos factores.

Para tener éxito en la implementación y aplicación del programa se requiere la participación activa de todas las personas vinculadas al colegio Montessori British School (mbs), y en especial desde la dirección del mismo, en lo referente a la generación de los espacios para realizar la implementación del programa de diagnóstico e intervención, la respectiva convocatoria y el apoyo logístico en cuanto al espacio para llevar a cabo las diferentes actividades propuestas. Las actividades sugeridas en la propuesta del programa, se realizarán con el apoyo del departamento de talento humano del colegio y de la ARL Sura por ser la entidad aseguradora a la que el colegio tiene afiliados a sus trabajadores.

Se logro identificar el nivel de ausentismo laboral por enfermedades de interés psicosocial y patologías asociadas al estrés.

Se identificaron los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés presentes, y esto permitió proponer un programa de identificación, diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales para evitar y/o minimizar estos riesgos y promover una mejor salud y bienestar laboral.

Con la propuesta de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, se identifica la dificultad actual que existe para establecer pautas de diagnóstico, intervención y prevención en los funcionarios del colegio, para los factores de riesgo a los que están expuestos estos trabajadores.

El compromiso de los directivos y trabajadores es uno de los factores más importantes para implementar cambios positivos y mejorar los hábitos respecto al desarrollo de sus actividades laborales y la implementación de un SVE.

9.1. Recomendaciones

Recomendaciones Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

DOMINIO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
	Se sugiere programar la realización de actividades de capacitación al nivel directivo, sobre liderazgo participativo y administración del talento humano.

<p style="text-align: center;">LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</p>	<p>Continuar el fortaleciendo de espacios de integración además de los laborales, en donde el grupo de funcionarios y contratistas, puedan socializar de manera activa en diferentes eventos grupales, en torno al respeto, armonía, compañerismo y convivencia.</p> <p>Se sugiere buscar estrategias de retroalimentación de las actividades, de manera que les permitan a las personas, la identificación de fortalezas y debilidades, generando acciones para mantener o mejorar el desempeño laboral y desarrollo profesional.</p>
<p style="text-align: center;">CONTROL SOBRE EL TRABAJO</p>	<p>Continuar brindando información, clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo u obligaciones contractuales en el colegio Montessori British School (mbs).</p> <p>Socializar a la totalidad de colaboradores que integran el colegio Montessori British School (mbs), la plataforma estratégica (visión, misión, valores, principios, organigrama, manual de convivencia, de</p>

	<p>funciones) con el fin, que sea interiorizada y asumida por la totalidad de funcionarios y contratistas.</p> <p>Brindar a los funcionarios y contratistas mayor margen de decisión y autonomía sobre el ritmo, forma de ejecución y orden del trabajo a realizar, bajo el seguimiento del cumplimiento oportuno a indicadores y tareas asignadas.</p> <p>Brindar jornadas de capacitación y actualización, sobre temas de interés para el desarrollo profesional y personal del equipo de trabajo que conforma el colegio Montessori British School (mbs).</p> <p>Propiciar un espacio mensual, para el desarrollo de grupos de estudio, en temáticas propias del grupo ocupacional, lideradas por los mismos funcionarios, que sea enriquecedor y productivo.</p> <p>Continuar implementando estrategias para informar a la totalidad de colaboradores que integran el colegio Montessori British School (mbs), los cambios suscitados al interior del mismo.</p>
--	--

<p>DEMANDAS DEL TRABAJO</p>	<p>Buscar estrategias para optimizar el uso del tiempo de la jornada laboral, con el fin de no tener la necesidad de laborar, fuera del horario establecido y así mismo no llevar trabajo a la casa, evitando descuidar los aspectos familiares, personales o sociales.</p> <p>Se sugiere, que los funcionarios y contratistas, realicen cronogramas de actividades o planes de acción (semanales, mensuales) que permitan una adecuada planeación y planificación de las actividades a cargo.</p> <p>Fortalecer habilidades para el control de las emociones, producidos por las actividades laborales, con el fin de no afectar la realización de las mismas o la generación de afectación a las condiciones de salud.</p> <p>Se sugiere fomentar el aprovechamiento de los diferentes espacios que genera el colegio, para la minimización de factores de riesgo psicosocial (clases de zumba, talleres de relajación, de yoga, culturales entre otras).</p>
------------------------------------	---

RECOMPENSAS	<p>Se sugiere que se promueva la participación de todas las personas vinculadas al colegio Montessori British School (mbs) en los programas que fomenta el departamento de talento humano y la caja de compensación familiar (Cafam).</p> <p>Se sugiere buscar estrategias de recompensas, exaltando las labores bien hechas y realizar de manera periódica reconocimiento a los funcionarios y contratistas que se destacan en el colegio Montessori British School (mbs).</p> <p>Establecer reuniones de divulgación de indicadores, donde se señale de manera periódica el cumplimiento de objetivos y metas por parte de los funcionarios y contratistas.</p>
--------------------	---

Recomendaciones Factores de Riesgo Psicosocial Extra laboral.

DIMENSIONES	RECOMENDACIONES
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	<p>Se recomienda que los funcionarios y contratistas, dediquen tiempo racional, para la realización de actividades diferentes a las laborales, como</p>

	<p>compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, en la realización de actividades de recreación y ocio.</p> <p>Se recomienda, fortalecer los programas de Bienestar, dirigidos a los funcionarios y sus respectivas familias, con el objetivo que se pueda gestionar con entidades como la Caja de Compensación Familiar, servicios y actividades extralaborales que integren a los núcleos familiares.</p>
<p>RELACIONES FAMILIARES</p>	<p>Se sugiere que, de manera continua, se fortalezcan las relaciones y dinámicas familiares, mediante la generación de redes de apoyo y contención emocional, con el fin de continuar siendo un factor protector para los funcionarios.</p>
<p>COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Se sugiere que los funcionarios, mantengan una adecuada comunicación, con la totalidad de los integrantes del entorno laboral, social y familiar, con el fin de ser un factor protector para los funcionarios.</p>
<p>SITUACIÓN ECONÓMICA DEL</p>	<p>Se recomienda a los funcionarios y contratistas, ejerzan autocontrol, en el manejo de los recursos</p>

GRUPO FAMILIAR	financieros disponibles, interiorizando herramientas y estrategias de educación financiera.
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Se recomienda, adecuar los espacios locativos residenciales, promoviendo que el entorno, favorezca el descanso y la comodidad de los funcionarios y grupo familiar.
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA	Se recomienda, la generación de redes de apoyo, especialmente entre los compañeros que integran el área administrativa del colegio Montessori British School (mbs) o con compañeros de otras dependencias del colegio, que poseen vehículo propio y residen cerca o por la ruta de los trabajadores encuestados, contribuyendo y facilitando el traslado de los funcionarios, desde su sitio de vivienda hasta el colegio y viceversa, brindando comodidad, reducción del tiempo de traslado, seguridad y demás.

10. Referencias Bibliográficas

- Arteaga, M., Turtulici, R., León, J., Padrón, K., & César, R. (s.f.). *Investigación Empírico-Analítica*. Obtenido de Investigación en Ciencias Sociales en el siglo XXI: <https://sites.google.com/site/investigacioncsociales/investigacion-empirico-analitica>
- Balseca 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 (GOE). Quito, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/6482>
- Celis Perea, D. A. (2017). Propuesta sistema de vigilancia epidemiologica en factores riesgos psicosociales para el escuadron movil antidisturbios del departamento de policia valle. Cali. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1495/PROPUESTA_SISTEMA_VIGILANCIA_EPIDEMIOLOGICA%20_FACTORES_RIESGOS.pdf?sequence=1
- Cuervo-Díaz, D. E.-A. (2017). Análisis de la siniestralidad en el sistema de riesgos laborales colombiano: reflexiones desde la academia. *Reflexiones desde la academia*, 131 - 164.
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. (2001). *Controlar el estrés sobre el terreno*. Ginebra. Obtenido de <https://www.ifrc.org/Global/Publications/Health/managing-stress-sp.pdf>
- Fernandez, B. (2012). *Factores de riesgo psicosocial – seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada (tesis de posgrados)*. Obtenido de Universidad Internacional de la Rioja.
- Fondo de Riesgos Laborales. (s.f.). *Resoluciones*. Obtenido de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/normatividad/soluciones/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). (M. G. Hill, Ed.) Mexico. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24(2). Obtenido de www.jstor.org/stable/2392498
- Llanquecha Cortez, H. N., & Marín Vega, J. E. (2018). Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. Lima. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2017). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*. Obtenido de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>
- Mena Mayorga, P. L. (Mayo de 2019). Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución particular educativa de la ciudad de Ambato. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2770>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2014). Decreto 1477 de 2014. Bogotá. Obtenido de http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decretos/Dcto_1477_2014.pdf
- Ministerio del Trabajo. (Julio de 2019). Resolución 2404 de 2019. Bogotá. Obtenido de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/07/Resolucio%CC%81n-2404-DE-2019.pdf>
- Ministerio del Trabajo; Corchuelo Vélez Mónica; Soler Guío Ma. Marcela; Lozano R Luz Maryen. (Diciembre de 2013). II Encuesta nacional seguridad y salud en el trabajo. Bogotá. Obtenido de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- Mora Diaz, A. M., Niño Castillo, B. L., Mendoza Valencia, C. P., & Nossa Moreno, S. A. (2018). Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector farmacéutico. Bogotá. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/8194/1/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf>
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Noboa Ramírez, A. P. (Febrero de 2019). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de

- Trabajo aplicado en la corporación GoldenMind C.A. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3249>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). SOLVE. Ginebra: Valentina Forastieri. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *International Labour Organization*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Paspuel Benavides, L. E. (2014). "Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>
- Presidencia de la Republica. (Marzo de 1984). Decreto 614 de 1984.
- Psicologia-Online. (14 de Marzo de 2018). Definiciones de estrés laboral según autores. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>
- Rodríguez González, R., Roque Doval, Y., & Molerio Pérez, O. (Enero de 2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. En Revista Internacional de Psicología. *Vol. 03(01)*. Obtenido de <https://revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>
- Ruiz Siuffi, J. D. (2017). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, en los trabajadores de la empresa Mantemar Ltda. Bogota. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/232/PROYECTO%20FR%20PSICO%20SOCIALES%20JESUS%20RUIZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, I. C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental* (Primera Edición ed.). Bogotá: Ediciones Uniandes. Obtenido de <https://www.slideshare.net/vladimirvargass/marulanda-i-2007-estres-laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud-menta>
- Singleton, T. (1981). Current Concerns in Occupational stress. (C. C. Payne, Ed.) *Revista Internacional de Psicología*. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00140138108928475>
- Slipak, O. E. (1991). ALCMEON. Obtenido de http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Tascon, F. A. (Marzo de 2016). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral y salud de los colaboradores en la empresa Electroingeniería. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/214/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Trochez Ordoñez, M. (2019). Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de candelaria valle en el año 2019. Cali. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/1790/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf>
- Varela Arjona, G., Salinero Aroca, J. M., Sevilla Solano, C., Lemus Gallego, F. J., & De las Heras Gomez, C. (2003). Guía luces para emprendedores. *Cap. VII Estrés laboral*. Obtenido de <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/Contenidos/Capitulo07.htm>
- Varela Ospino, J. M. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informaticas. Barranquilla. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17692/1045699881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos Fajardo, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

11. Anexos

11.1 Anexo 1. Presentación instrumento batería.



BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

**COLEGIO MONTESSORI BRITISH
SCHOOL (MBS)**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES



Según la Resolución 2646 de 2008:

- Comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales.
- Se interrelacionan de forma dinámica.
- Hacen parte de las percepciones y experiencias.
- Influyen en la salud y el desempeño laboral.



EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 5 ETAPAS

Identificación de la
necesidad y/o solicitud
de Evaluación

Diligenciamiento de los
cuestionarios de riesgo
psicosocial

Tabulación

Análisis de Datos

Presentación de resultados
a las Directivas como parte
del ejercicio académico



<http://baloncestoesnorend/evaluar.jpg>

CONDICIONES DE APLICACIÓN

- Idoneidad de los profesionales que aplican la prueba.
- Consentimiento Informado
- Confidencialidad y reserva de la información
- Integridad de los instrumentos





FICHA DE DATOS GENERALES

19 preguntas

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA

Edad
Estado Civil
Grado de Escolaridad
Ocupación o Profesión
Lugar residencia actual
Estrato socioeconómico de la
vivienda
Tipo de vivienda (propia o
arriendo)
Número de personas a cargo

INFORMACIÓN OCUPACIONAL

Lugar actual de trabajo
Antigüedad en la empresa
Nombre del cargo
Tipo de cargo (jefatura, profesional,
auxiliar)
Antigüedad en el cargo actual
Departamento, área o sección
Tipo de contrato
Horas de trabajo al día
Modalidad de pago



Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral Forma A / Forma B 123 y 97 preguntas

Dominios	Dimensiones
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del Liderazgo
	Relaciones Sociales en el Trabajo
	Retroalimentación del desempeño
Control sobre el trabajo	Claridad de Rol
	Capacitación
	Participación y manejo del cambio
	Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos
	Control y autonomía sobre el trabajo
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del Trabajo sobre el entorno extralaboral
	Demandas de carga mental
	Demandas de la jornada de trabajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
	Reconocimiento y compensación

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
EXTRALABORAL
31 PREGUNTAS**

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



CUESTIONARIO AUTORREPORTE SINTOMAS RELACIONADOS CON EL ESTRÉS

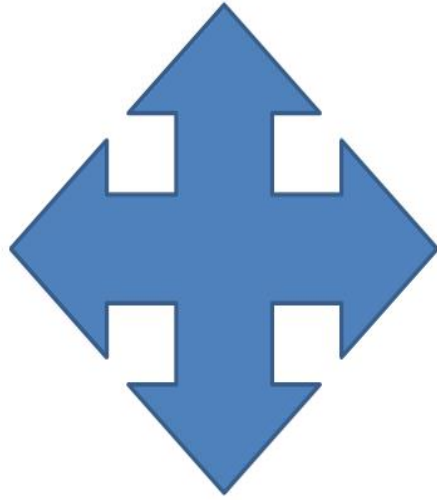
Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31



INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas.
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones de intervención preventivas.
Riesgo Alto	Tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.





GRACIAS POR SU ATENCIÓN



11.2 Anexo 2. Consentimiento informado batería.**BATERIA DE RIESGO PISCOSOCIAL****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

FECHA: _____

CARGO: _____ DEPENDENCIA: _____

Yo, _____ identificado con c.c. No. _____

Certifico que he sido informado(a) de manera completa y clara, acerca de la naturaleza y propósito, de la evaluación de los Factores Psicosociales que se realizara por medio del diligenciamiento de las encuestas de la Batería de Riesgo Psicosocial, como ejercicio académico de un equipo de estudiante que se encuentran realizando la especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad ECCI, así como sobre, los resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, las condiciones de confidencialidad y seguridad que se aplicarán sobre la información proporcionada. También que he sido informado (a) sobre el carácter voluntario de la evaluación.

Teniendo en cuenta lo anterior manifiesto mi consentimiento para responder los instrumentos de evaluación.

Firma del trabajador

c.c. No.

11.3 Anexo 3. Cuestionarios batería de riesgo psicosocial.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue Si por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



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

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



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

11.4 Anexo 4. Diseño programa Riesgo Psicosocial.

PROPUESTA PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL COLEGIO MONTESSORI BRITISH SCHOOL (MBS)

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo han sido definidos tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo”. Todo esto, mediante las percepciones y experiencias particulares, puede influir en el rendimiento, la satisfacción laboral y la salud de los trabajadores.

Al respecto, la legislación colombiana ha establecido reglas claras para que las empresas protejan a sus empleados contra los diferentes Factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos en su quehacer cotidiano, con el fin de conservar su salud física, mental y social, mejorando su calidad de vida y la productividad empresarial. Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora; por tal motivo toda empresa pública y

privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Así mismo el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 2404 de 2019, 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.

Adicionalmente el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo, “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”, incluye en el anexo en el numeral 4 a los Agentes Psicosociales, como agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional y señala que pueden presentarse en cualquier trabajador o puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición y se demuestre la relación con la afectación de la salud.

El citado Decreto señala de manera puntual algunas enfermedades relacionadas con la exposición a los factores de riesgo psicosocial, entre las cuales se encuentran: trastornos de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, depresión, cardiopatía isquémica, enfermedades cerebrovasculares, entre otras.

La presente propuesta de Programa de prevención de riesgos psicosociales nace de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de encuestas de la batería de riesgo psicosocial, aplicada a los funcionarios y contratistas del área administrativa del colegio Montessori British School (mbs), junto con el análisis realizado a las bases de ausentismo laboral de los últimos 4 años por enfermedades de interés psicosocial, proporcionadas por el colegio.

2. DEFINICIONES

- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Factores psicosociales:** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Factores de riesgos psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Condiciones de trabajo o intralaborales:** Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. (Batería de los Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo 2010).
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. (Batería de los Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo 2010).

- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. (Batería de los Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo 2010).
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo de los factores de riesgo psicosocial. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Efectos en la salud:** Alteraciones asociadas a los factores de riesgo psicosocial, que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Eustrés:** Adecuada activación psicofisiológica necesaria para culminar con éxito una determinada prueba o situación complicada.
- **Distrés:** Se refiere a las consecuencias perjudiciales de una excesiva activación psicofisiológica.
- **Patologías derivadas del estrés:** Son aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

- **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).
- **Experto:** Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
- **Indicador:** Expresión cualitativa o cuantitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o establecimiento de una relación entre variables, la que comparada con períodos anteriores o bien frente a una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

3. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL

Proteger y mantener la salud y el bienestar de los funcionarios y contratistas vinculados al colegio Montessori British School (mbs), a través de la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, cuantificar y monitorear periódicamente, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados, los factores psicosociales de riesgo y protección de los funcionarios y contratistas en las diferentes áreas del colegio Montessori British School (mbs).
- Diseñar e implementar planes de intervención para el control de los factores que sean identificados como de riesgo psicosocial de acuerdo al análisis y resultados de las evaluaciones realizadas en las poblaciones objetivo.
- Establecer y ejecutar actividades de prevención de enfermedades asociadas al estrés laboral.
- Brindar información a los funcionarios acerca de los factores de riesgo psicosocial, definición, normatividad, los programas existentes y las medidas que se pueden desarrollar para su mejoramiento.

4. POBLACIÓN Y ALCANCE

El Programa tiene alcance a todas las dependencias del colegio Montessori British School (mbs), y está dirigido a la totalidad de los funcionarios; y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 723 de 2013 del Ministerio de Trabajo, también cubre a los contratistas del colegio Montessori British School (mbs).

5. PRINCIPIOS ETICOS

Debido a la naturaleza de la información recolectada para la evaluación y posterior intervención de los factores psicosociales, el programa se regirá por los siguientes principios éticos:

- La voluntariedad de la participación de los funcionarios en el diagnóstico.
- Uso y tratamiento confidencial de la información recolectada.
- Los fines del programa, buscan la prevención de enfermedades asociadas a los factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud y bienestar psicosocial de los trabajadores del colegio Montessori British School (mbs), por lo tanto, el uso de la información recolectada en el programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales tendrá únicamente estos mismos fines.
- El respeto por el derecho que tienen las personas que participan en la evaluación, de conocer los hallazgos.
- La idoneidad profesional de las personas que desarrollan el programa de acuerdo a los requerimientos legales que ha establecido el Gobierno Nacional.

6. MARCO TEÓRICO

6.1. Factores psicosociales

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones y pueden ser protectores o de riesgo; cuando se refieren a condiciones que facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, niveles altos de satisfacción laboral, productividad, motivación, donde los integrantes de la organización mayor experiencia y competencia profesional, condiciones que afectan positivamente la salud y bienestar del trabajador, se habla entonces de Factores Psicosociales de Protección .

Por el contrario, cuando se refieren a condiciones que provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser Factores Psicosociales de Riesgo, es decir que presentan probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, y pueden actuar como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral.

6.2. Condiciones que integran los factores psicosociales

Los factores psicosociales implican la interacción continua y dinámica de tres tipos de condiciones: aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales.

6.2.1. Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales se entienden como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”.

Los dominios intralaborales considerados en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial son: las demandas del trabajo, el control, liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. La definición de cada uno de estos dominios se reseña a continuación.

- **Demandas del trabajo:** “Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo”.
- **Control sobre el trabajo:** “Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo”.
- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** “El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área”.
- **Recompensa:** “Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se

consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización”.

6.2.2. Condiciones Extralaborales

De acuerdo con lo señalado por el Ministerio de la Protección Social en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del 2010, las condiciones extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”.

En el presente programa, se evalúan las condiciones extralaborales, no obstante, no se plantean medidas para su intervención directa, ya que se saldría de la pertinencia de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2.3. Condiciones individuales

“Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extra laborales”.

“Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales,

tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras”.

De acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, las condiciones individuales, también incluyen las características de personalidad y estilos de afrontamiento, así como las condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

No obstante, el presente programa abordará las condiciones individuales sólo desde las características sociodemográficas y ocupacionales, esperando que más adelante se puedan incluir también otros datos referentes a la personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud de los funcionarios y contratistas.

6.3. Estrés

Definición

Uno de los efectos más reconocidos de la exposición a factores de riesgo psicosocial es el estrés, el cual se manifiesta mediante la reacción natural del organismo en respuesta a un desafío físico y/o emocional. El término estrés ha tenido múltiples definiciones, de acuerdo al enfoque desde el cual se conceptualiza; uno de las significaciones más aceptada y conocida, es la de McGrath, según la cual “el estrés psicológico es la consecuencia del desequilibrio que se da entre las percepciones del individuo frente a las demandas del ambiente y la percepción que tiene el sujeto de los recursos para hacerles frente”.

Hans Selye, postuló la primera definición de estrés como la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda. Es decir, es la interacción del organismo con el medio o el contexto en el cual se encuentra, haciendo énfasis en las siguientes circunstancias, para su definición:

(a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.

(b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.

(c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta característica del individuo.

Estas condiciones particulares en las cuales se puede presentar el estrés, generaron la ampliación del concepto, ya que se admitía que cualquier demanda, sea física, psicológica, externa o interna, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo idéntica y estereotipada.

Esta respuesta lleva a cambios hormonales cuantificables; las modificaciones que estas secreciones hormonales provocan sobre el organismo son en últimas las responsables de las reacciones particulares ante el estrés, ya sean funcionales u orgánicas.

Si estos cambios se hacen en armonía, es decir si las respuestas son adecuadas al estímulo y si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, se habla de eustrés o buen estrés, que es indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

Si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, (aunque sean agradables), y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo, llegamos al distrés o mal estrés.

Cada factor de estrés tendrá una respuesta específica de acuerdo al agente causal, acompañada por una respuesta complementaria biológica y común a todos esos factores y por lo tanto no específica, es decir, independiente del tipo de factor causante y que se traduce por un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general.

En este sentido, cualquier evento como tener que realizar un informe en el trabajo, acudir a una cita, un éxito inesperado o una frustración real o aparente, provocan la puesta en marcha del eje Hipotalámico - Médulo o Córtrico Adrenal, con liberación de Adrenalina, Glucocorticoides; neurotransmisores y hormonas en el cerebro y en otros órganos; cambios cardiovasculares y musculares, preparando al organismo para la lucha sea que esta se produzca o no.

Generando de manera permanente cambios funcionales en el organismo, que, con el tiempo, si el estrés es prolongado, puede ocasionar enfermedades derivadas del estrés o si el mismo es intenso y agudo el respectivo desgaste funcional; consecuencias que se dan de acuerdo a la fortaleza particular del individuo, estilo de afrontamiento individual o tipo de personalidad entre otros.

En la actualidad, existe un mayor consenso en considerar el estrés desde un Enfoque Atribucional, emocional, donde se tiene en cuenta, no solo la activación biológica, sino también la relación que existe entre los órganos de percepción externa (que nos permite detectar los estímulos) y la interpretación (valoración o atribución) de los mismos.

En este contexto se ha identificado que, durante ambos, eustrés ("buen estrés") y distrés ("mal estrés") el cuerpo experimenta en la práctica las mismas respuestas inespecíficas a los diversos estímulos positivos o negativos que actúan sobre él. Sin embargo, el hecho de que el eustrés cause mucho menos daño que el distrés demuestra gráficamente que es de acuerdo a la valoración que hace el sujeto del contexto, lo que determina, en último término, si el sujeto puede adaptarse o no al cambio de forma exitosa.

El estrés puede ser positivo para activar el cuerpo, la mente y la energía de una persona, y en este sentido, se puede definir como la capacidad individual de movilizar cada recurso del organismo para reaccionar rápida y adecuadamente ante cualquier tipo de situación. Sin embargo, si el estrés se prolonga de forma excesiva, los recursos del organismo se agotan y la persona desarrolla formas perjudiciales o negativas de reacción al estrés.

6.3.1. Estrés Laboral

Se ha establecido que existe un tipo de estrés particular que se enmarca dentro de las dinámicas propias de los centros de trabajo y que se relaciona de manera específica con las características de la organización y de los individuos que las componen, en situaciones de estrés laboral el individuo puede reaccionar con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento ante los efectos estresantes del factor de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

Es importante señalar que las personas, sin importar su estatus, funciones o rol dentro de una organización, pueden percibir que están expuestas a diversos factores de riesgo psicosocial generadores de estrés, y por lo tanto establecer mecanismos para afrontarlos; sin embargo, estos

mecanismos, no siempre suelen ser eficaces. Por lo que se considera que los factores de riesgo psicosocial a diferencia de otros factores de riesgo, pueden estar presentes en todas las actividades económicas, así como en todas las áreas que integran una organización y en cada una de ellas se deben manejar de forma particular.

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos, se considera que la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial se ha venido convirtiendo en una prioridad para la prevención de enfermedades profesionales, la ocurrencia de accidentes de trabajo y para la promoción de la salud de los trabajadores.

6.3.2. Consecuencias del Estrés

El hecho que las personas estén expuestas a situaciones estresantes no es una circunstancia que por sí misma ocasione efectos negativos, estos sólo ocurren cuando las respuestas son muy intensas, habituales o duraderas (distrés). Entre los principales efectos del diestrés se encuentran:

- **Fisiológicos:** Aumento de la tasa cardiaca, la presión arterial, sudoración, así como incremento en los niveles de adrenalina y noradrenalina, los niveles de azúcar en la sangre, menor riego sanguíneo periférico y de la actuación del sistema digestivo, aumento en el metabolismo basal, del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre, niveles altos de corticoides, inhibición del sistema inmunológico, dificultad para respirar, sensación de nudo en la garganta, sequedad en la boca y dilatación de pupilas.
- **Cognitivos - Comportamentales:** Dificultad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, percepción de falta de control, desorientación, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, desórdenes alimentarios, consumo de drogas, trastornos

del sueño, lenguaje impreciso, variabilidad emocional, habla acelerada, apresuramientos, predisposición a accidentes, entre otros.

7. MARCO LEGAL

NORMA	TEMA / DESCRIPCIÓN
<p>Decreto 614 de 1984. Presidencia de la República.</p>	<p>El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.</p>
<p>Decreto 1295 de 1994. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (SGRP).</p> <p>Disposiciones generales, definiciones, afiliación y cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales, clasificación, prestaciones, prevención y promoción de riesgos profesionales, dirección general del sistema general de riesgos profesionales, administración del sistema, fondo de riesgos profesionales.</p>
<p>Ley 1010 de 2006. Congreso de la República.</p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>
<p>Resolución 2346 de 2007. Ministerio de Protección Social.</p>	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>

NORMA	TEMA / DESCRIPCIÓN
<p>Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social.</p>	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p>
<p>Resolución 652 de 2012. Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.</p>
<p>Resolución 1356 de 2012. Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.</p>
<p>Ley 1562 de 2012. Congreso de la República.</p>	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p>
<p>Ley 1616 de 2013 (enero 21)</p>	<p>Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.</p>
<p>Decreto 723 de 2013 Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.</p>

NORMA	TEMA / DESCRIPCIÓN
<p>Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.</p>
<p>Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Ministerio de Trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.</p>
<p>Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Por la cual 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</p>

NORMA	TEMA / DESCRIPCIÓN
	Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones

Otro documento de consulta para el presente Programa es:

- Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial – Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010).
- 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 (Resolución 2404 de 2019).

8. UNIDAD DE ANALISIS

La gestión de los factores de riesgo psicosocial, en el programa tendrá la siguiente unidad de Análisis:

- Evaluación e Intervención Riesgo Psicosocial a poblaciones o muestras.

A continuación, se presentan las principales características de la Unidad de Análisis que presente en el programa:

UNIDAD DE ANÁLISIS	POBLACIONES O MUESTRAS
CARACTERÍSTICAS	
OBJETIVO	Identificar, cuantificar e intervenir los factores de riesgo psicosocial en la población objeto

PERFIL DEL EVALUADOR	Psicólogo especialista (únicamente para la evaluación)
DA COMO RESULTADO UNA VALORACIÓN CUANTITATIVA DEL NIVEL RIESGO ENCONTRADO	SI
COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN SE GENERAN RECOMENDACIONES	SI
FUENTES DE INFORMACIÓN	Resultados obtenidos de la aplicación de pruebas estandarizadas

9. DESCRIPCIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES POR NIVELES Y DEPENDENCIAS

Para el efectivo desarrollo del presente programa, se han definido las siguientes responsabilidades de las dependencias, personas o instituciones que participan en su implementación, para el efectivo cumplimiento de todas las etapas.

Responsabilidad por niveles y dependencias

a) Alta Dirección

- Aprobación del desarrollo / implementación del programa.
- Se trabajará con el recurso de la Administradora de Riesgos Laborales, no obstante, de ser necesario otra fuente de financiación se debe contar con aprobación y asignación de los recursos (humanos, técnicos, locativos y financieros) que se requieran para el desarrollo del programa.

b) Áreas de Talento Humano, Salud y Bienestar

- Participación activa para el desarrollo e implementación del programa.
- Desarrollo de las Acciones o los Programas de Intervención, Prevención y Promoción que sean de su competencia.
- Autorización de los funcionarios para participar en el desarrollo del programa.

c) Del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Diseño del Programa.
- Divulgación del Programa a todas las dependencias del colegio.
- Evaluación, ajuste y actualización periódica del programa de acuerdo con las retroalimentaciones generadas en las dependencias y normatividad vigente.
- Desarrollo e implementación del programa.
- Elaboración de Informes.
- Presentación de resultados.
- Elaboración de los planes de Intervención.
- Elaboración de los planes de prevención y promoción.
- Desarrollo de los programas de intervención, prevención y promoción que sean de su competencia.
- Hacer seguimiento al desarrollo, logros y resultados del programa.
- Divulgar en las dependencias evaluadas, los objetivos y resultados obtenidos durante el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales.
- Evaluación de la efectividad del plan de intervención.
- Propuesta e implementación de las acciones de mejora al desarrollo del programa.
- Conformación y custodia del Sistema de Información del Programa.

- Garantizar la reserva de la información recolectada durante el proceso y la utilización de la misma para fines exclusivos de la salud ocupacional de los funcionarios y contratistas.

d) Responsabilidad de los jefes de las dependencias

- Gestionar recursos para la ejecución de acciones de intervención.
- Autorizar y apoyar la implementación del programa en sus áreas o dependencias.
- Informar las novedades del proceso al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar acciones que sean de su competencia en el marco del programa.
- Promover entre los funcionarios y contratistas la participación en las actividades de intervención que conlleven a mejorar las respuestas, frente a las situaciones de riesgo psicosocial.

e) De los funcionarios y contratistas evaluados

- Los funcionarios y contratistas, como sujetos activos en todo el proceso de investigación, deberán entregar por escrito su consentimiento para hacer parte de la población de estudio.
- Participar activamente en el desarrollo del programa, brindando información veraz sobre los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que conforman la evaluación.
- Asistir a los procesos de socialización de los resultados obtenidos, Proponiendo propuestas Proponer acciones de mejoramiento de los factores de riesgo identificados.
- Comprometiéndose con el desarrollo y participar de las estrategias de intervención diseñadas para el fortalecimiento de actitudes, hábitos y destrezas, en su desempeño laboral.

f) De la ARL

- Asesoría y asistencia técnica (ej. apoyo para aplicación de baterías, análisis y elaboración de informes; así como para actividades de intervención).

g) El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST

- De acuerdo a la Resolución 2013 de 1986, debe proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional en la compañía.

9.1. Periodicidad

El programa debe ser aplicado de manera continua en los diferentes departamentos y/o áreas del colegio, comenzando por la realización de las actividades de planeación, hasta llegar a la ejecución de las acciones de mejoramiento e iniciar nuevamente, con las mejoras integradas al programa. Se ha planeado que cuando se identifique un nivel de riesgo medio o bajo, se realizaran acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, se llevara a cabo la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

Teniendo en cuenta lo objetado en la resolución 2404 de 2019, específicamente el artículo 3, cuando en alguna área y/o departamento del colegio se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en

la salud, en el bienestar o en el trabajo, se deberá realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

9.2. Sistema de información

Para el programa debe llevarse una base de datos, que permita conocer en cualquier momento las actividades que se han realizado en el marco del mismo.

Durante la implementación del programa se deben conservar registros de los siguientes aspectos entre otros:

- La fuente de donde se obtienen los datos.
- Los instrumentos aplicados.
- La metodología escogida para la tabulación de los mismos.
- El análisis estadístico que se realice de la información obtenida.
- La evidencia de los mecanismos de divulgación que se utilizaron en las diferentes etapas.
- Registro de las actividades de intervención implementadas.
- Registro de las acciones de mejoramiento propuestas.
- La evidencia de las actividades de seguimiento.

Las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, deben tener dentro de sus archivos la Información del programa, con la cual se pueda hacer la trazabilidad de acciones y resultados para la intervención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de los factores protectores.

10. ETAPAS DEL PROGRAMA

El Programa, se ha elaborado para ser realizado en las etapas que componen el ciclo PHVA, en tal sentido a continuación se presenta un esquema de las etapas.

UNIDAD DE ANÁLISIS	POBLACIONES O MUESTRAS
ETAPA	
ETAPA 1 - PLANEAR	
Conformación del equipo para la Implementación del Programa.	SI
Elaboración del Cronograma de Trabajo para la Implementación del Programa	SI
Formulación y Elección de Indicadores	SI
Gestión de Recursos	SI
ETAPA 2. – HACER	
Delimitación de la Población	Poblaciones/ Muestras
Unidades de Análisis	Estratos de interés seleccionados – ejemplo: cargos, tipo de vinculación, nivel jerárquico entre otros
Unidad de tiempo	Requerido para la implementación de un ciclo completo
Actividades de sensibilización e información	Si
Aplicación de Instrumentos	Baterías o instrumentos estandarizados en el país
Tabulación de Resultados	Si
Manejo y custodia de los formularios diligenciados	Si
Análisis de Resultados	Análisis estadístico y correlacional

Elaboración del Informe de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Plan de Intervención.	SI
Aprobación del Informe – jefe o encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI
Divulgación de Resultados y Plan de Trabajo Inicial	SI
Concertación del Cronograma de Implementación del Plan de Trabajo por Dependencias	SI
Implementación del Plan de Trabajo de acuerdo al Cronograma Propuesto –responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI
Remisión de Recomendaciones y Planes de Trabajo en las Dependencias Involucradas	SI
ETAPA 3. – VERIFICACIÓN	
Formulación de los Indicadores de Evaluación	SI
Informes de avance	SI
ETAPA 4. – ACTUAR	
Propuestas de Mejoramiento del programa.	SI

11. DESARROLLO UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIONES O MUESTRAS

Teniendo en cuenta que la Resolución 2646 de 2008, da lineamientos específicos para la evaluación e intervención de los Programas de Vigilancia de los factores de riesgo psicosocial a los integrantes de la organización, en el presente apartado se despliegan de manera detallada los

pasos a seguir para la implementación del programa cuando la unidad de análisis se refiere a poblaciones o muestras.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio deberá realizar el cronograma para la implementación del programa de acuerdo a las etapas formuladas en el presente documento y que son las siguientes:

ETAPA 1. PLANEAR

- 1.1. Conformación Equipo de trabajo.
- 1.2. Elaboración del cronograma de trabajo.
- 1.3. Formulación de indicadores de evaluación del programa.
- 1.4. Gestión de recursos.
- 1.5. Presentación del Programa a las Directivas del colegio.

ETAPA 2. HACER

- 2.1. Identificación y Evaluación de los Factores Psicosociales
 - 2.1.1. Delimitación de la población.
 - 2.1.2. Censo o muestra.
 - 2.1.3. Selección de unidades de análisis para la implementación del programa de vigilancia de los factores de riesgo psicosocial.
 - 2.1.4. Sensibilización e información de la realización de implementación del programa.
 - 2.1.5. Aplicación de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales.
 - 2.1.6. Tabulación de resultados.
 - 2.1.7. Manejo y custodia de los formularios diligenciados.
 - 2.1.8. Análisis de resultados.
 - 2.1.9. Elaboración del informe de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y plan de trabajo.
 - 2.1.10. Aprobación del Informe.
- 2.2. Intervención de los Factores de Riesgo y Promoción de los Factores de Protección
 - 2.2.1. Divulgación de resultados y plan de intervención.
 - 2.2.2. Concertación del cronograma de implementación del plan de intervención por dependencias.
 - 2.2.3. Implementación del plan de intervención de acuerdo al cronograma propuesto.
 - 2.2.4. Remisión de recomendaciones y planes de acción a las dependencias correspondientes

PLANEAR

HACER

ETAPA 4. ACTUAR

- 4.1 Propuesta e implementación de acciones de mejora dentro del programa.
- 4.2. Propuesta e implementación de Acciones Correctivas dentro del Programa.
- 4.3. Aplicación del Programa con las acciones correctivas y de mejoramiento incluidas.

ACTUAR

VERIFICAR

ETAPA 3. VERIFICAR

- 3.1 Análisis de indicadores del programa.
- 3.2. Informes de Avance del desarrollo del Programa en cada una de las etapas.
- 3.3. Propuesta de acciones de mejora.

1. ETAPA 1 – PLANEACIÓN

1.1. Conformación del equipo para la Implementación del Programa.

Equipo sugerido para la implementación del Programa.

Para la implementación del programa en el colegio, es recomendable que de manera formal se conforme un equipo, el cual se sugiere esté integrado de la siguiente manera:

- Un representante del grupo directivo del colegio Montessori British School (mbs).
- Jefe de área de Seguridad y Salud en el Trabajo, o quien haga sus veces en el colegio y/o el profesional encargado para la implementación del programa.
- Profesional Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, deberán de manera inicial conformar el equipo de trabajo responsable de la implementación del programa.

Funciones del Equipo para Implementación del Programa

- La elaboración e implementación del cronograma de trabajo.
- La gestión de recursos para la ejecución del programa.
- Delimitación de la población objetivo del programa en una unidad de tiempo.
- El seguimiento al avance de ejecución del programa.
- La evaluación de la implementación del programa.

1.2. Elaboración del Cronograma de Trabajo para la Implementación del Programa

El equipo de trabajo elaborará el cronograma de implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales en el colegio, que deberá incluir los siguientes aspectos:

- a) Definición de las metas que se buscan alcanzar con la ejecución de cada etapa del programa. Las metas deben formularse en términos cuantitativos, de tal forma que puedan ser verificables y medibles por medio de los indicadores de gestión definidos.

- b) Definición de las actividades específicas que integran las etapas de trabajo y que con su implementación permiten el desarrollo del programa.

- c) Establecimiento del tiempo requerido para la implementación de las mismas, al igual que los responsables, fuentes de financiación, los productos entregables y los indicadores de gestión de cada una de las actividades propuestas. Los indicadores del programa deben estar alineados al objetivo general y especialmente a los objetivos específicos.

Etapa	Meta	Actividad	Recursos	Fecha Inicio	Fecha Finalización	Responsable	Indicador	Producto entregable (si lo hay)

1.3. Formulación de Indicadores

Se presentan los indicadores generales del programa para poblaciones.

No.	Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Meta	Formula	Frecuencia de medición	Responsable de la Medición
1	EFICACIA	Cobertura de áreas o dependencias.	Implementar el programa en las áreas o dependencias programadas en un ciclo.	Cubrir al 100% de las áreas o dependencias programadas en un ciclo	(Número de áreas cubiertas / Número de áreas programadas) * 100	por ciclo	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en el colegio
2	EFICACIA	Cobertura de personas con la batería.	Diligenciamiento de la batería por los integrantes de la población seleccionada en un ciclo.	Cubrir al 100% de los funcionarios y contratistas programados	(Número de personas que diligenciaron los cuestionarios / Número total de personas programadas para el diligenciamiento de los cuestionarios) * 100	por ciclo	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en el colegio
3	EFFECTIVIDAD	Impacto del programa para la disminución de las áreas o dependencias afectadas por factores de riesgo psicosocial	Disminuir en un 15% luego de la aplicación de tres ciclos del programa, el número de dependencias que presentan niveles de riesgo psicosocial alto y muy alto, al cabo	Disminuir en un 5% el número de dependencias que presentan niveles de riesgo psicosocial alto y muy alto, al cabo de la	((Número de dependencias que resultaron con puntajes nivel alto y muy alto en un ciclo/ Número de dependencias que resultaron con puntajes nivel alto y muy alto en el ciclo anterior)	por ciclo	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en el colegio

			de la aplicación de tres ciclos del programa.	aplicación de un ciclo	$*100) -100) * (-1)$.		
4	EFFECTIVIDAD	Impacto del programa para el aumento del % de dependencias identificadas con factores psicosociales de protección	Aumentar en un 15%, luego de la aplicación de tres ciclos del programa, número de dependencias que puntúen en niveles de riesgo psicosocial bajo en el puntaje total de la batería al cabo de la aplicación de tres ciclos del programa.	Aumentar en un 5% el número de dependencias que puntúen en niveles de riesgo psicosocial bajo en el puntaje total de la batería, luego de la aplicación de un ciclo	$((\text{Número de dependencias que resultaron con nivel total de riesgo psicosocial bajo en un ciclo} / \text{Número de dependencias que resultaron con puntaje total de riesgo psicosocial bajo en el ciclo anterior}) * 100) - 100)$	por ciclo	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en el colegio
5	EFFECTIVIDAD	Impacto del programa para la disminución del % de solicitudes de intervención de riesgo psicosocial.	Disminuir en un 9% las solicitudes de intervención de riesgo psicosocial, luego de la aplicación de tres ciclos.	Disminuir en un 3% el número de solicitudes de intervención de riesgo psicosocial al finalizar un ciclo	$((\text{Número de solicitudes recibidas en un ciclo} / \text{Número de solicitudes recibidas en el ciclo anterior}) * 100) - 100) * (-1)$	por ciclo	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo o dependencia que haga sus veces en el colegio

1.4. Gestión de Recursos

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo del equipo de implementación, deberán realizar las gestiones correspondientes para obtener los recursos económicos, técnicos y humanos que permitan el desarrollo del Programa y/o solicitar a las dependencias pertinentes el apoyo correspondiente.

Las acciones a adelantar con el apoyo de la ARL deben ser incluidas dentro del Plan de Trabajo con la Administradora de Riesgos Profesionales para la respectiva vigencia.

Los recursos a tener en cuenta son:

a. Humanos

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, para la **evaluación** de los factores de riesgo psicosocial se requiere contar con un “**experto**”, Ver glosario.

Por lo tanto, se debe tener en cuenta que el profesional que lidera la evaluación, ya sea que pertenezca al personal directo del colegio, o mediante contratación de la actividad a un tercero, debe certificar que tiene el perfil señalado por la normatividad legal vigente. La norma no establece que para la implementación del programa de intervención se tenga un perfil en particular. Sin embargo, es recomendable que tenga un perfil acorde a las características y exigencias profesionales de las actividades de intervención, en cuanto a su formación académica y experiencia en relación a lo establecido en el plan de intervención.

El equipo con la asesoría del experto deberá definir si requiere de personal de apoyo para la implementación del programa, y para qué actividades y tiempos se necesitaría.

Se recomienda que a todas las personas que participen en el proceso, se les capacite sobre las condiciones específicas que tiene la aplicación del programa, y especialmente sobre los parámetros del manejo confidencial de la información.

b. Técnicos

- Batería de Instrumentos para le Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Protección social (2010).
- Software para el ingreso de los datos (se puede utilizar el que el Ministerio de Trabajo ha diseñado o uno elaborado para este fin, siempre y cuando cumpla con los criterios de calificación y los baremos establecidos en la Batería de Instrumentos para le Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Protección social, 2010)
- Computadores.
- Video Beam.

c. Locativos

Salones con capacidad para las personas convocadas para las actividades de evaluación o intervención, aprovisionado con puestos para la aplicación de los cuestionarios de la Batería o

para el efectivo desarrollo de las actividades de intervención, que cuente con buena iluminación, privacidad y control de ruido.

d. Financieros

Para la realización entre otras de las siguientes actividades:

- Contratación de profesionales. (si no se cuenta con personal de planta).
- Para la elaboración de material de divulgación.
- Papelería (fotocopias de los instrumentos, material para las actividades de intervención, etc.)
- Otros, según sea requerido por las actividades de evaluación e intervención.

1.5. Presentación del programa a la alta Dirección

El equipo de trabajo deberá adelantar las acciones para realizar la presentación del programa y de cómo va a ser aplicado en las diferentes áreas del colegio, a las directivas del mismo, de manera previa al inicio de la implementación, teniendo en cuenta:

- La evaluación de los factores de riesgo psicosocial incluye aspectos de la organización que atañen a la alta dirección, como son los mecanismos de recompensa, el comportamiento del liderazgo, los lineamientos salariales entre otros.

- De acuerdo a la población seleccionada, es posible que personas que ejercen cargos directivos de alto nivel en el colegio, también estén seleccionados para participar del programa.
- La presentación del programa y de las ventajas del mismo, facilitaría el apoyo de las Directivas del colegio para su implementación y desarrollo de los planes de intervención.

2. ETAPA 2 – HACER

2.1. Identificación y Evaluación de los Factores Psicosociales

Para la realización de la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, se seguirán las siguientes actividades:

2.1.1 Delimitación de la Población

El equipo integrado para la implementación del programa, deberá decidir si es factible cubrir a toda la población del colegio de manera simultánea o si se debe seleccionar una muestra, o si va a abordarse de manera gradual por dependencias, áreas o secciones; la decisión se tomará con base en los siguientes criterios:

- Número de funcionarios y contratistas a cubrir.
- Recurso humano disponible para la realización de la evaluación.

- Recursos económicos para la realización de la evaluación.
- El tiempo que se ha destinado para la implementación del programa.
- Otros criterios que se consideres relevantes.

Para el presente programa, el término población alude al conjunto de todos los trabajadores sobre el que existe interés en evaluar e intervenir los factores psicosociales. Es así como, el equipo de trabajo debe definir si es factible dirigir el programa a la totalidad de los trabajadores del colegio o debe limitar el abordaje a un(os) grupo(s) ocupacional(es), una(s) dependencia(s) o área(s) funcional(es) específica(s).

Cuando el equipo de trabajo identifique que no es posible hacer una cobertura de toda la población del colegio de manera simultánea, deberá priorizar las áreas o dependencias en las que desarrollará el programa. A continuación, se establecen algunos criterios para seleccionar las dependencias en las que se debe priorizar la implementación del programa:

- Las dependencias de las cuales se ha recibido la solicitud para implementar el programa.
- Las dependencias en las que se han presentado quejas por presunto acoso laboral.
- Las dependencias de las cuales se tenga conocimiento de conflictos, o que presenten una alta rotación, alto ausentismo por enfermedades relacionadas con el estrés u otros aspectos que puedan ser indicios para sospechar de la presencia de factores de riesgo psicosocial.

- Las dependencias en las que hayan sido identificadas, mediante otras acciones adelantadas por las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, aspectos de interés psicosocial.
- Dependencias donde se tenga conocimiento que se han presentado casos de enfermedades ocupacionales derivadas del estrés.

2.1.2 Censo o Muestra.

Una vez se ha definido la población, se deberá establecer si esta será abordada a través de un censo (inclusión de todos los trabajadores que conforman la población) o a través de una muestra (subgrupo de la población).

a. Cálculo estadístico de la muestra representativa

Si se opta por una muestra representativa, se sugiere que la misma abarque todo el nivel de estratos, en los cuales está constituida la población seleccionada (docentes, administrativos, directivos, técnicos o asistenciales; por tipo de contrato, por antigüedad, entre otros) y una vez establecido el tamaño de la muestra, se procede a calcular la cantidad de personas que le darán representatividad a cada estrato.

2.1.3. Delimitación de las características por las cuales se hace la selección (agrupación) de la población o muestras para la Implementación del Programa de Vigilancia de los Factores de Riesgo Psicosocial

En la población o muestra definirse cuál es la característica similar u homogénea en relación con el trabajo, por la cual se va a agrupar la población o muestra elegida para efectos de la presentación de resultados y posterior implementación del plan de intervención.

- Puede ser por dependencia, por tipo de cargos, por tipo de vinculación, por nivel jerárquico, por antigüedad, entre otros.
- Permite definir como se deben presentar los resultados, con el fin de establecer grupos que pueden estar en un mayor nivel de riesgo y así generar criterios de priorización para la intervención.
- **Los resultados de la evaluación facilitan la aplicación de los planes de trabajo**, es decir si se considera que es más conveniente realizar la intervención para la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial por grupos ocupacionales, es por esta unidad que se debe realizar el análisis de la información.

Si, por el contrario, para la implementación de las actividades de intervención es más conveniente convocar por dependencias, por ejemplo, todos los funcionarios que pertenezcan a la unidad administrativa del colegio, se debe entonces seleccionar la unidad de análisis que correspondan a dependencias.

a. Delimitación de la Unidad de Tiempo

El equipo además de la población deberá decidir también el periodo de tiempo en el cual se desarrollará un ciclo del programa, por ejemplo:

- La aplicación del programa a los funcionarios administrativos del colegio en el periodo comprendió de febrero a octubre de 2021.
- El total de la población laboral y contratistas del colegio, durante el primer semestre de 2021.

El objetivo: que en un periodo determinado de tiempo se pueda cubrir al total de las dependencias del colegio y a la mayoría de las personas que la integran o una muestra representativa de la misma.

También en el momento de la planeación de los grupos a evaluar e intervenir es importante tener en cuenta:

- Los recursos con los que se cuenta para la implementación del programa, así como el tiempo que se tiene estimado para el mismo.
- No se deberá realizar una nueva evaluación, hasta tanto se haya implementado el plan de trabajo.

2.1.4. Sensibilización e información de la implementación del Programa

Objetivo: Motivar e informar a los funcionarios y a la comunidad en general sobre el programa, la importancia que tiene para el colegio realizar la evaluación de los Factores Psicosociales de Riesgo y Protección, al igual que la metodología a seguir para la realización de dicha medición.

- a. Actividades de Sensibilización.** Buscan crear conciencia y expectativa entre los funcionarios y contratistas sobre la importancia del programa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El objetivo es promocionar el programa, se pueden utilizar estrategias publicitarias, campañas de expectativa, mensajes que sean propios de la comunidad Montessori y que generen actitudes positivas ante el programa e interés sobre el mismo.

Las **Actividades de Sensibilización** pueden también incluir la realización (de manera previa a las actividades informativas del programa) de capacitaciones y/o talleres en los cuales se aborde el tema de los Factores Psicosociales, dirigidos a los funcionarios.

- b. Actividades Informativas.** Se refiere a aquellas actividades a través de las que se brinda explicación e información precisa sobre el Programa, sus componentes, objetivos, base legal, población a cubrir, metodología (procedimiento, pruebas a aplicar, las condiciones de

aplicación entre otros), la realización de la evaluación y qué uso tendrá la información recolectada. Se refiere a información más formal y completa.

Durante las actividades de información, es importante tener en cuenta que se debe incluir información sobre:

- Personas y dependencias encargadas de la implementación del programa, y su rol dentro del proceso.
- La importancia de la comprometida participación de todos los funcionarios para que el programa se implemente y se logren cambios positivos.
- La finalidad del programa, la cual se circunscribe únicamente en el mejoramiento de condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora.
- El manejo confidencial de la información y sobre la metodología para la retroalimentación de los resultados obtenidos.

Si bien para las actividades de sensibilización son herramientas eficaces los medios masivos de comunicación, para las actividades informativas se recomienda realizar contactos personales (reuniones presenciales) y con los jefes de las dependencias a intervenir donde se explique el programa y se resuelvan dudas.

En las reuniones, los profesionales encargados deberán presentar de manera sucinta el programa utilizando ayudas audiovisuales, en sesiones de no más de una hora, con un máximo de 30 asistentes.

2.1.5. Aplicación de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales.

a. Instrumentos de Evaluación de Factores Psicosociales en el Programa.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, el programa utilizará en todas las dependencias del colegio, los instrumentos de evaluación incluidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

El Instructivo para la aplicación de la Batería guías y protocolos según (Res. 2646 de 2008 y Res. 2404 de 2019), se puede encontrar en la página del Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, link:

<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>

b. Elaboración del cronograma de aplicación de los instrumentos

Durante las reuniones informativas se deben definir con los jefes de las dependencias los cronogramas de trabajo, para realizar la recolección de datos, mediante la aplicación de los instrumentos elaborados por el Ministerio de la Protección Social.

Ejemplo:

Fecha	Actividad	Hora	Lugar	Responsable
-------	-----------	------	-------	-------------

15 octubre 2021	Aplicación pruebas a funcionarios sección mantenimiento – grupo prados y jardines	8:00 am – 10:00 am	Teatro Chaplin	Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional.
16 octubre 2021	Aplicación pruebas a funcionarios sección contabilidad	8:00 am – 10:00 am	Teatro Chaplin	Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional.

c. Sesiones de aplicación de los instrumentos

Al inicio de cada sesión de aplicación de los instrumentos y de manera previa a la entrega de los cuestionarios a los funcionarios y contratistas, el evaluador brindará a los asistentes información sobre la actividad a realizar incluyendo por lo menos los siguientes temas:

- Datos generales del programa.
- Definiciones y conceptos relevantes (Res. 2646 de 2008 y Res. 2404 de 2019, definición y composición de los factores psicosociales).
- Breve explicación de los instrumentos a aplicar y las instrucciones generales para su diligenciamiento.
- Metodología para la realización de la evaluación, el tipo de información que se obtendrá, uso que se dará a los datos recopilados.
- Condiciones de aplicación y consentimiento informado

2.1.6. Tabulación de Resultados

La información de las encuestas diligenciadas por parte de los funcionarios, será ingresada en el aplicativo base para captura de datos diseñado por el Ministerio de la Protección Social, que está disponible de manera gratuita en el link:

<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/descargas/>

2.1.7. Manejo y Custodia de los Formularios Diligenciados

Los formularios diligenciados son de responsabilidad del área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio y especialmente del psicólogo especialista que lidera la aplicación, en este sentido, es importante que se garantice su confidencialidad adoptando las medidas respectivas para su custodia, como son:

- Los formularios diligenciados deben reposar siempre en muebles o estantes donde se tenga control sobre las personas que los pueden consultar o que tienen acceso a ellos.
- Durante la captura de los datos, el acceso a los cuestionarios diligenciados debe estar restringido únicamente al personal designado para su digitación, el cual debe estar capacitado e informado sobre el carácter confidencial del mismo.

- La base de datos resultante, debe manejarse únicamente por las personas encargadas de la digitación y de los profesionales que realicen los informes de evaluación; y en los computadores designados para tal fin, se recomienda se utilicen contraseñas para su acceso, con el fin de garantizar la reserva y confidencialidad de la información allí consignada.
- Una vez se tengan consolidados los datos y aprobado el informe de evaluación, se procederá a destruir los formularios diligenciados.

2.1.8. Análisis de Resultados

Una vez tabulados, los datos serán analizados estadísticamente, con el fin de encontrar tendencias de las variables evaluadas en la población, muestra o unidad de análisis correspondiente.

La información se presentará siempre de manera grupal o colectiva garantizando la confidencialidad de la información individual aportada por los funcionarios y contratistas.

a. Análisis de Correlación

El análisis estadístico que señale los niveles en que puntúan los dominios y dimensiones, aunque necesario, no es suficiente para establecer las variables que pueden estar afectando la salud y bienestar de las personas evaluadas; por lo tanto, se requiere realizar un análisis de

correlación de los dominios y dimensiones intralaborales y extralaborales, en relación con los resultados de la prueba de estrés.

b. Uso y objetivos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Los usos y objetivos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la aplicación de los instrumentos no podrán alejarse del objeto de la Salud Ocupacional establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984 y por consiguiente la información recolectada sólo podrá tener los siguientes usos:

- Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.
- Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de Salud de los trabajadores.

2.1.9. Elaboración del Informe de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Plan de Intervención.

Con base en los datos recolectados y tabulados, se realizará un documento que corresponderá al informe de resultados de la evaluación de factores psicosociales.

Con base en los resultados obtenidos en la evaluación, se debe establecer **un Plan de Trabajo Inicial** para el control de los factores de riesgo prioritarios que fueron encontrados.

Los planes de intervención deben contener las actividades concretas, que sean factibles de llevar a cabo y que tienen como objetivo el control y/o mitigación de los riesgos identificados.

Las actividades deberán tener un responsable, un grupo objetivo, una fecha de ejecución y unas acciones de seguimiento.

Con los aportes recibidos de las presentaciones y socializaciones de los diagnósticos de factores psicosociales (ver numeral 2.2.1 de este mismo documento) se construirá el **plan de trabajo definitivo** para las dependencias o grupos ocupacionales evaluados, es importante señalar que las actividades pueden ser de diferente naturaleza, entre las cuales se sugieren las siguientes:

- Talleres o capacitaciones sobre temas relacionados con los factores de riesgo psicosocial.

- Talleres o capacitaciones sobre temas técnicos relacionados con el cumplimiento de las tareas o funciones.
- Realizar o fortalecer los procesos de inducción o reinducción al cargo o a la dependencia.
- Realizar o fortalecer los procesos internos que permitan aclarar roles y funciones al interior de la dependencia.
- Redistribución de tareas.
- Solicitud de fortalecimiento o incremento de la planta de personal.

Es importante señalar que se pueden proponer muchas otras actividades que no se encuentran en el listado anterior, el cual sólo se hace a manera de sugerencia o guía, pero que no agota todas las posibles actividades que se pueden desarrollar. Es importante establecer actividades de intervención relacionadas con el control del factor de riesgo psicosocial identificado y no limitar la intervención sólo al fortalecimiento de las capacidades individuales de los funcionarios o contratistas para hacer frente a situaciones de estrés.

Teniendo en cuenta que las recomendaciones son de variada naturaleza, los responsables de las mismas, también pueden cambiar; por lo que el área de salud de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizarán el cronograma de intervención de aquellas actividades que por sus fines misionales y disponibilidad de recursos puede cubrir.

Las recomendaciones que no sean de pertinencia de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo deben remitirse a las instancias pertinentes y se puede hacer acompañamiento a aquellas que sean de responsabilidad de la dependencia.

El informe de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que contiene la propuesta de Plan de Trabajo debe ser aprobado por el Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio.

2.1.10. Aprobación del Informe

Los informes de resultados de la evaluación de factores psicosociales y los planes de intervención iniciales deben ser revisados y aprobados por los jefes de las áreas de Seguridad o Salud en el Trabajo o quienes hagan sus veces en el colegio antes de ser divulgados a las dependencias.

2.2. Intervención de los Factores Psicosociales de Riesgo y Promoción de los factores de Protección

2.2.1. Divulgación de Resultados y Plan de Trabajo Inicial

Consiste en socializar a la población evaluada los hallazgos producto del diagnóstico de factores psicosociales, para lo cual se recomienda la siguiente metodología:

1. Las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, deberán presentar a los jefes o directivas de las áreas o dependencias evaluadas los principales contenidos del informe, que servirá para socializar cómo fue el desarrollo de

las actividades adelantadas, los resultados, las recomendaciones y el plan de intervención propuesto. Durante estas sesiones de presentación se deberán definir también las fechas para presentar los resultados a los funcionarios y contratistas de la dependencia que participaron de la evaluación.

2. De la presentación y socialización pueden resultar por parte de los jefes solicitudes de ajustes al plan de trabajo y si se consideran pertinentes, se integran al documento.
3. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizarán las presentaciones de los resultados de la evaluación y plan de trabajo inicial a los funcionarios y contratistas de la dependencia o área evaluada, en las fechas y sitios acordados. Los planes de trabajo iniciales pueden ser también complementados con las sugerencias y opiniones que se originen en estas reuniones.
4. Una vez se hayan efectuado los ajustes generados en las reuniones de socialización se tendrá el **plan de trabajo definitivo**.

Los informes de evaluación y planes de trabajo podrán ser presentados también al área de talento humano o quien haga sus veces en el colegio, ya que dicha dependencia puede estar involucrada o aportar para el efectivo desarrollo de las acciones contenidas en el plan de trabajo definitivo.

2.2.2. Concertación del Cronograma de Implementación del Plan de Trabajo por Dependencias

Con el plan de trabajo definitivo, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, en coordinación con los jefe o directivas del grupo a intervenir realizarán el Cronograma del Plan de Trabajo.

Es importante tener en cuenta que no todas las actividades serán del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se deberá programar con las dependencias que participan las fechas y responsables para el desarrollo del mismo.

En el cronograma se deberán establecer los siguientes aspectos:

Dependencia/ grupo ocupacional a quienes se dirige la actividad de intervención	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Final	Responsable

2.2.3. Implementación del Plan de Trabajo de acuerdo al Cronograma Propuesto.

Esta etapa es de vital importancia, ya que la identificación de los factores de riesgo por sí misma, no es suficiente para su control y es importante que el programa incluya actividades específicas que tengan este objetivo.

Para la implementación de las actividades que son responsabilidad de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá definir y señalar con qué recursos se pueden llevar a cabo, de igual manera la población objetiva y asignar un responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien estará a cargo del desarrollo de la actividad y de su cumplimiento.

La información anterior se relacionará en el cuadro adjunto (ejemplo):

Dependencia	Actividad	Fecha, hora y lugar	Responsable	Recursos	Dirigido a
	Taller trabajo en equipo	Septiembre 5 de 2021 De 8:00 am a 10:00 am Auditorio Chaplin	Lorena Hernández	ARL	Funcionarios grupo de jardinería

2.2.4. Remisión de Recomendaciones y Planes de Trabajo en las Dependencias

Involucradas.

Dentro del plan de trabajo se pueden incluir actividades cuyo desarrollo corresponde a dependencias del colegio diferentes al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, o de entidades externas como la ARL; es así como, se debe hacer de manera formal la remisión de las solicitudes de acciones de intervención o control reseñando de forma general que se realizó una evaluación psicosocial y señalando un plazo para su cumplimiento y seguimiento.

3. ETAPA 3. VERIFICACIÓN

La etapa de Verificación no corresponde linealmente al tercer paso a seguir en el programa, sino que constituye una acción a realizar una vez se finalicen las etapas y que permitirán ir monitoreando el efectivo avance del mismo y generar estrategias de mejoramiento, si es el caso. A continuación, se presentan los criterios de evaluación del Programa en las diferentes etapas.

3.1. Análisis de los indicadores del programa

Para la aprobación del informe de resultados de evaluación de factores de riesgo psicosocial, el jefe del área de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces en el colegio, deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIOS	SI	NO
¿El análisis de los datos se realizó de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social?		
¿Se cumplió con el tiempo fijado para la elaboración del informe?		
¿Las conclusiones del informe corresponden a los datos encontrados?		
¿Las recomendaciones son pertinentes, claras, concisas y factibles de ser cumplidas?		
¿Se plantea un plan de trabajo acorde a los factores de riesgo identificados y los recursos del colegio (el área o la dependencia)?		
Comentarios:		
Acciones de mejoramiento:		

Para la evaluación de la divulgación de resultados se deberá tener en cuenta además los siguientes criterios:

Criterios	Fuente de Información
¿Los asistentes tuvieron oportunidad de hacer aportes para las conclusiones, recomendaciones y planes de trabajo propuestos? (SI / NO)	Informes con los ajustes realizados.
¿El desarrollo de las jornadas de capacitación permitió cumplir con los objetivos propuestos? (SI / NO)	Formato de Evaluación de las capacitaciones.
¿Se contó con la participación y colaboración de las áreas y funcionarios pertinentes? (SI / NO)	Actas de Reuniones.
Comentarios:	
Acciones de mejoramiento:	
Evaluador:	

Evaluación del Programa

Las actividades de esta evaluación deben tener como objetivo brindar información sobre el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que se requieran.

Indicadores Sugeridos	Fuentes de Información	Periodicidad
Proporción de dependencias con puntaje total de factores de riesgo en nivel alto y muy alto por período (Comparativo del comportamiento de los resultados de los niveles de riesgo en la misma población en dos periodos de tiempo definidos).	Resultados de las evaluaciones de factores psicosociales realizadas.	A definir por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere de manera anual.

Indicadores Sugeridos	Fuentes de Información	Periodicidad
Niveles de riesgo en los dominios y dimensiones evaluados han disminuido o han aumentado en una población determinada. (Comparativo del comportamiento de los resultados de los niveles de riesgo en la misma población en dos periodos de tiempo definidos).	Resultados de las evaluaciones de factores psicosociales realizadas.	A definir por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere de manera anual.
El número de quejas recibidas por presunto acoso laboral en la población, grupo o unidad intervenida.	Comité de Convivencia Laboral	Anual

3.2. Informes de avance

El equipo de trabajo, puede considerar que la evaluación del programa requiere de informes parciales, en los que se especifique y describan los avances sobre cómo se va ejecutando el cronograma propuesto.

Los informes de avance serán especialmente útiles cuando la implementación del programa se contrate con un tercero; es importante tener en cuenta que para la presentación de los informes deben establecerse fechas de corte, los cuales deben estar incluidos dentro de cronograma de trabajo.

Con base en las evaluaciones e indicadores, el equipo de trabajo, realizará los respectivos análisis, con el fin de establecer las fortalezas y debilidades del programa y formular sugerencias para continuar con su efectiva implementación.

3.3. Propuestas de Mejoramiento del Programa

Debilidades Detectadas en el Programa.

Teniendo en cuenta que el programa corresponde a una propuesta que nace a partir de un ejercicio académico de un equipo de investigadores, como parte de la realización de su proyecto para graduarse de la especialización Gerencia en seguridad y salud en el trabajo, es importante que las directivas y el área de seguridad y salud en el trabajo del colegio, retroalimenten sobre los ajustes, sugerencias, y observaciones que encuentren durante su implementación y que sirvan para enriquecer y mejorar el programa. Las observaciones y sugerencias serán analizadas para estudiar su pertinencia.

Debilidades Detectadas en la Implementación del Programa en el colegio.

Teniendo en cuenta que el colegio implementaría el programa por primera vez, las falencias evidenciadas deberán integrarse al plan de mejoramiento, y deben ser tenidas en cuenta para la posterior implementación del programa.

El grado de cumplimiento de las metas propuestas y los indicadores, pueden indicar posibles dificultades, que son factibles de superar mediante la ejecución de acciones de mejoramiento.

Las acciones de mejoramiento ejecutadas deberán también ser evaluadas para medir su efectividad, para lo cual se deben incluir nuevos indicadores si se considera necesario.

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos propuestos y los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron o dificultaron el logro de los resultados.

ETAPA 4. ACTUAR

Con base en las acciones de mejoramiento detectadas se hacen los ajustes al programa por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, deberán hacer mejoras en lo que concierne a la implementación del Programa.

También se deben establecer acciones correctivas, en el caso que no se estén cumplimiento las metas propuestas; en este sentido es importante tener en cuenta que las acciones de mejoramiento, no sólo se pueden implementar al finar de la implementación de un ciclo del programa, sino que pueden establecerse en la evaluación de cada una de las etapas.

12. REFERENCIAS

- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. (2001). *IFRC*.
Obtenido de <http://www.ifrc.org/Global/Publications/Health/managing-stress-sp.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de
http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decretos/Dcto_1477_2014.pdf
- Ministerio Del Trabajo. (2019). *Fondo de Riesgos Laborales*. Obtenido de
<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/07/Resolucio%CC%81n-2404-DE-2019.pdf>
- Psicología-Online. (14 de Marzo de 2018). *Psicología-Online*. Obtenido de
<https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>
- Slipak, O. E. (1991). *ALCMEON*. Obtenido de http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Varela Arjona, G., Salinero Aroca, J. M., Sevilla Solano, C., Lemus Gallego, F. J., & De las Heras Gomez, C. (s.f.). *Guía LUCES PARA EMPRENDEDORES*. Obtenido de
<http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/Contenidos/Capitulo07.htm>