

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LA CARACTERIZACIÓN DEL
ABSENTISMO LABORAL ASOCIADO A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TULIO OSPINA UBICADA
EN LA COMUNA 10 DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

CLAUDIA CRISTINA BAENA GUERRA

LINA MARIN GONZALEZ

NAZLY MARIN MARIN

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIONES PSICOSOCIALES

MEDELLÍN

2016

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LA CARACTERIZACIÓN DEL
ABSENTISMO LABORAL ASOCIADO A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TULIO OSPINA UBICADA
EN LA COMUNA 10 DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

CLAUDIA CRISTINA BAENA GUERRA

LINA MARIN GONZALEZ

NAZLY MARIN MARIN

Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Intervenciones Psicosociales

Asesor:

GUSTAVO ADOLFO CALDERON VALLEJO

Psicólogo Magister en Estudios Urbanos Regionales

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIONES PSICOSOCIALES

MEDELLÍN

2016

ÍNDICE

	pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. MARCO CONCEPTUAL	12
2. PLATAFORMA DE GESTIÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA TULIO OSPINA RESEÑA HISTÓRICA	16
2.1 Visión	17
2.2 Misión	17
2.3 Principios corporativos	18
2.4 Objetivos	19
2.5 Estructura Organizativa	19
2.6 Actividades que realiza	19
2.7 Población beneficiaria	20
2.8 Experiencia (otros proyectos desarrollados)	20
3. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL	21
3.1 Localización de la propuesta	21
3.1.1 Características demográficas del contexto	21
3.1.2 Caracterización económica	21
3.1.3 Características socio culturales	22
3.1.4 Marco legal	22
4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	28

4.1 Características del núcleo escolar	28
4.2 Edades	28
4.3 Genero	28
4.4 Estado civil	28
4.5 Nivel Educativo	28
4.6 Ocupación	29
4.7 Niveles Relacionales	29
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	33
5.1 Pregunta Problematica	34
5.2 Aspectos Historicos	34
6. ANTECEDENTES	35
6.1 Antecedentes Internacionales	35
6.2 Antecedentes Nacionales	40
6.3 Antecedentes Locales	41
6.4 Antecedentes de la Institucion Educativa	43
7. JUSTIFICACIÓN	44
8. OBJETIVOS	46
8.1 Objetivo General	46
8.2 Objetivos Especificos	46
9. REFERENTES CONCEPTUALES	47
9.1 Perspectiva Teorica	47
9.1.1 La Función Docente	47
9.1.2 Docentes	47

9.2 Conceptualización frente a la Problemática	50
9.2.1 Absentismo	50
9.2.2 Causas del absentismo laboral	52
9.2.3 Clasificación del absentismo laboral	56
9.2.4 Tipos de absentismo	57
9.2.5 Causas del ausentismo injustificado	60
9.2.6 Factores psicosociales que llevan al absentismo laboral	61
9.2.7 Presentismo	66
10. DISEÑO METODOLOGICO	68
10.1 Enfoque Metodológico	68
10.1.1 Entornos laborales saludables	68
10.2 Ruta Metodológica	70
10.2.1 Momento 1. Diagnóstico, identificación colectiva sobre la problemática	70
10.2.2 Momento 2. Formulación del Proyecto de intervención	71
10.2.3 Momento 3: aplicación de las técnicas para la recolección de información y previo diagnóstico de las causas del absentismo en la institución educativa	71
10.2.4 Momento 4. Tabulación de la información, entrega de resultados y devolución por parte de la profesional de los resultados obtenidos y recomendaciones	80
10.3 Interpretación y análisis de los resultados	81
10.4 Resultados de riesgo psicosocial intralaboral	82
10.5 Factores psicosociales sin riesgo	84
10.6 Resultado de la aplicación de la encuesta	86
10.7 Planes de intervención	90

11. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	99
12. PRESUPUESTO	107
REFERENCIAS	108

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Población	79
Tabla 2. Riesgo psicosocial general de la institución educativa	81
Tabla 3. Resultados de riesgo psicosocial intralaboral	83
Tabla 4. Resultados de riesgo psicosocial extralaboral	83
Tabla 5. Factores psicosociales sin riesgo	84
Tabla 6. Resultados evaluación del estrés	85
Tabla 7. Trabajadores con posible afectación de estrés	85
Tabla 8. Plan operativo	96
Tabla 9. Programación de actividades	99
Tabla 10. Presupuesto	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Criterios utilizados para clasificar el Ausentismo físico y las modalidades que presenta	60

ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Mapa ubicación Institución Educativa Tulio Ospina	115
Anexo 2. Bases de datos demográficas de profesionales docentes institución educativa Tulio Ospina, que participaron en la evaluación de riesgo psicosocial	116
Anexo 3. Consentimiento informado	118
Anexo 4. Tablas	120
Anexo 5. Datos del evaluador	154
Anexo 6. Información Sociodemográfica	155

INTRODUCCIÓN

La medición y el análisis del absentismo laboral, nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sin número de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta. Por ello es importante la existencia de una etiología multifactorial. Influyen variables del individuo, como son las motivaciones, necesidades, hábitos, valores, habilidades y conocimientos; variables de tipo ocupacional, como el tipo de empresa, los métodos de producción y el tamaño de la planta laboral; y variables relacionadas con la organización, el clima laboral de la empresa y las políticas institucionales. (Saldarriaga F., y Martinez L., 2007).

A pesar de la complejidad y diferentes causas, el absentismo laboral ha demostrado poder reducirse mediante diversas intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas, después de un diagnóstico oportuno y certero.

Este trabajo tiene como finalidad hacer una gestión de reconocimiento, identificación, análisis, explicación y caracterización del absentismo laboral, asociado a factores de riesgo psicosocial, en los docentes de la institución educativa Tulio Ospina ubicada en la comuna 10 de la ciudad de Medellín.

El estudio de factores de riesgo psicosocial será factible, a partir aplicación de la batería del ministerio de la protección social, que consta de una encuesta factores de riesgo psicosocial forma A, cuestionario factores extralaborales y evaluación de estrés; utilizado como herramienta para medir la percepción de los docentes de la Institución Educativa Tulio Ospina sobre algunos aspectos de la cotidianidad laboral.

La encuesta hace parte de la batería de riesgo psicosocial, dispuesta por el Ministerio de la Protección Social (Resolución 2646, 2008); cuyo objetivo es el establecimiento de disposiciones y definición de 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 2646,2008).

Finalmente, con la elaboración de un análisis de resultados, serán expuestas conclusiones estadísticas, a directivos y docentes Institucionales. No se proporcionaran resultados personales a la institución por el alto nivel de confidencialidad, ni individuales.

Los factores con puntuación alta demostrados estadísticamente de alto riesgo físico o mental, serán socializados, para una factibilidad en la gestión de estrategias a nivel de intervención, enfocadas al mejoramiento de los niveles de absentismo, encaminadas a controlar, mitigar y prevenir el ausentismo laboral en la Institución Educativa, una vez determinadas e identificadas las causas, las características y prevalencia.

1. MARCO CONCEPTUAL

Ausentismo laboral: se define como: “la ausencia del empleado al lugar de trabajo en períodos de trabajo normales, sean estos por faltas, por atrasos y/o permisos. Podría tener su origen ya sea en un problema personal como en un problema laboral”. (RUIZ, 1997, pág. 240)

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.

Dimensiones: Representan las fuentes de riesgo que pueden afectar la salud del trabajador.

Dominios: Agrupaciones de factores de riesgo psicosociales intralaborales, de acuerdo a la estructuración del cuestionario perteneciente a la Batería de Instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Factor de riesgo: Implica la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo. A partir de la Resolución 2646 de 2008, se amplía la comprensión frente a conceptos integrados a la gestión del riesgo psicosocial y que deben ser objeto de atención en el momento de interesarse en su evaluación, medición, prevención, intervención y monitoreo como lo reglamente la normatividad.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factores de Riesgo Psicosocial: Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.

Incapacidad Permanente Parcial: Se presenta cuando el afiliado al sistema General de Riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50 %, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado.

Incapacidad Temporal: Se entiende por este término, aquellas que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Incapacidad: Se entiende por incapacidad el estado de inhabilidad, física o mental, de un individuo que le impide desempeñar temporalmente su profesión u oficio habitual.

Licencia de Maternidad: Es el subsidio económico reconocido a la mujer afiliada por el tiempo establecido legalmente para que sea atendido su parto, pueda recuperarse y propiciar los cuidados que requiere el recién nacido. Este concepto no incluye la incapacidad otorgada a la afiliada que haya tenido aborto o parto con criatura no viable (mortinato), lo cual genera una

incapacidad por enfermedad de máximo hasta veintiocho (28) días calendario. Para tener derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas por licencia de maternidad se requiere haber cotizado al sistema de Seguridad Social como mínimo por un periodo igual al periodo de gestación, además, estar al día en los aportes al momento del parto. Este reconocimiento económico es por el 100% del Ingreso Base de Cotización.

Licencia por Paternidad: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que solo el padre esté cotizando al sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al sistema General de Seguridad Social en Salud se concederán al padre ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad.

Riesgo: Consiste en la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

Riesgos psicosociales extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

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

A continuación se definen los cuatro dominios propios del ámbito intralaboral, de acuerdo a lo establecido en la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*:

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.

Demandas del trabajo: Se refieren 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 y de la jornada de 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. 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.

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. Cada dominio está integrado por un grupo específico de dimensiones, representado en la siguiente tabla: Ver anexo, Tabla 2

2. PLATAFORMA DE GESTIÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA TULIO OSPINA

RESEÑA HISTÓRICA

La Institución Educativa Tulio Ospina ubicada en el municipio de Medellín, antes Instituto Industrial Femenino Tulio Ospina creado mediante Decreto N° 96 de febrero de 1947. El nombre Tulio Ospina se debe a la memoria del señor Tulio Ospina Vásquez; ingeniero, educador y estadista, nacido en Medellín el 4 de abril de 1857. Hijo del ex presidente de la república Mariano Ospina Rodríguez y hermano del General Pedro Nel Ospina.

La institución se formó a través de fusión de cinco instituciones que existían por separado y que pasarían a ser sedes; ellas eran: Liceo Tulio Ospina, creado mediante el Acuerdo 96 del 17 de Febrero de 1947; Escuela Francisco José de Caldas, Escuela San Antonio María Claret, Escuela Madre Marcelina, y Escuela El Carmelo, En junio de 1972 se aprobaron los estudios de 1° a 4° de educación Media Politécnica. En 1977 llegaron las reformas educativas convirtiendo al plantel en Instituto de Educación Media IDEM Tulio Ospina. Aprobación con tiempo limitado hasta el año lectivo de 1981. A partir de 1992, mediante el acuerdo 064 del 28 de noviembre de 1991, se autoriza el funcionamiento del grado 10° de nivel media vocacional. En 1996 según Resolución 16281 del 27 de noviembre de 2002 se crea la Institución Educativa Tulio Ospina y se autoriza a brindar los niveles de Preescolar, Básica Primaria (los grados de Primero, Segundo Tercero Cuarto y Quinto) y Secundaria (Sexto, Séptimo Octavo Noveno) y media a académica (Décimo y Once).

La nueva Institución Educativa está conformada por las sedes Madre Marcelina y Francisco José de Caldas por Resolución 033 del 21 de abril de 2003. Autorizada para ofrecer Educación Media Académica por medio de la Resolución 281 del 14 de noviembre de 2003 y los ciclos lectivos especiales CLEI por resolución 9285 del 19 de noviembre de 2007. (Ospina, 2012).

2.1 Visión

La Institución educativa Tulio Ospina, certificada con la Norma ISO 9001, será reconocida para el año 2018 a nivel regional y nacional por su liderazgo académico, por su desarrollo humano, por la aplicación pedagógica de las nuevas tecnologías y por su incorporación con el enfoque que corresponde a la equidad de género, para formar mujeres y hombres comprometidos con su proyecto de vida y su entorno social. (Ospina, 2012).

2.2 Misión

La institución educativa Tulio Ospina ubicada en la ciudad de Medellín, es un establecimiento de carácter oficial que brinda educación a la comunidad en los niveles de preescolar, básica y media académica; formando hombres y mujeres con capacidad creativa y reflexiva definidos por principios éticos y democráticos. Además está articulada con entidades de educación superior que también imparten programas orientados a complementar procesos de desarrollo humanístico, técnico y social para enfrentar los retos de la sociedad contemporánea. (Ospina, 2012).

2.3 Principios corporativos

Los principios fundamentales que rigen a la institución educativa Tulio Ospina son establecidos a través de algunos artículos de la Constitución Política de Colombia:

- La Institución Educativa Tulio Ospina hace respetar y aplicar el principio del Estado social de derecho. Por tanto, es democrática, participativa y pluralista, se funda en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.
- Servir a la comunidad educativa en función de los objetivos de la educación y de los institucionales, promover su prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y, en especial, en el manual de convivencia.
- Facilitar la participación de toda la comunidad educativa las decisiones que los afectan y en la vida administrativa y cultural de la Institución.
- Proteger a todas las personas que habitan en la institución, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades.
- La institución, como el estado, reconoce, sin discriminación alguna la primacía de los derechos inalienables de la persona.
- La institución reconoce y protege la diversidad étnica y cultural que existe dentro y fuera de ella. (Ospina, 2012).

2.4 Objetivos

Fortalecer y sostener el desarrollo de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad. Mejorar y conservar los niveles en el desempeño de competencias académicas, sociales, humanas y ecológicas de estudiantes, docentes, personal administrativo y de apoyo. Aumentar el nivel de satisfacción de la comunidad educativa. (Ospina, 2012).

2.5 Estructura Organizativa

Gestión Directiva, Gestión de Calidad, Gestión Académica y Gestión de Talento Humano.

2.6 Actividades que realiza

Flexibilización de la propuesta educativa para formar población heterogénea. Atender con calidad y equidad las necesidades comunes y las específicas que presentan los estudiantes, a través de la modalidad de currículo flexible y diverso. Atención inclusiva a población en situación de discapacidad; aquella en desventaja por variables del entorno como: Desplazamiento, estrategias didácticas poco adecuadas para los estilos de aprendizaje de los estudiantes, falta de apoyos para el aprendizaje, promociones inadecuadas, entornos educativos carentes de una adecuada planeación y seguimiento de sus procesos, rotación permanente de docentes o directivos docentes, entre otros.

Promover la construcción de conocimientos, actitudes y disposiciones, que permita a los estudiantes desempeños funcionales y efectivos en la vida misma. (Ospina, 2012).

2.7 Población beneficiaria

El Ministerio de Educación Nacional contiene en los lineamientos de atención a la población beneficiaria y política de inclusión al personal de 5 a 20 años de edad, de sexo masculino y femenino. Estudiantes de las comunidades étnicas (indígenas, afrocolombianos, raizales y el pueblo Rom), adolescentes iletrados, menores con necesidades educativas especiales (con discapacidad o limitaciones o con talentos o capacidades excepcionales). Menores afectados por la violencia (población en situación de desplazamiento, desvinculados de los grupos armados al margen de la ley e hijos en edad escolar de adultos desmovilizados). Los menores en riesgo social (menores trabajadores, adolescentes en conflicto con la ley penal y niños, niñas y adolescentes en protección). Padres de familia de estudiantes con necesidades educativas especiales y/o en condiciones de vulnerabilidad. (Ospina, 2012).

2.8 Experiencia (otros proyectos desarrollados)

Protocolos y Rutas de Atención Comité de Convivencia ITO 2015: PEI Proyecto Educativo, Proyecto de Inclusión. Proyectos Obligatorios 2015: Proyecto de educación sexual 2015, proyecto de mediación escolar 2015, proyecto de valores 2015, proyecto democracia 2015, proyecto medio ambiente 2015. Proyecto servicio social estudiantil, proyecto tic tac. (Ospina, 2012).

3. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL

3.1 Localización de la propuesta

La Institución Educativa Tulio Ospina, adscrita a la Secretaría de Educación que, a su vez, es dependencia de la Alcaldía de Medellín, pertenece a la jurisdicción del núcleo educativo 927, de la Comuna Diez- centro, Dirección: Calle 60 número 51-48, Barrio Jesús Nazareno. Teléfonos: 512 35 94, Email: rectoría@ito.edu.co, ie.tuliospina@medellín.gov.co, calidad.ito@gmail.com. (Ospina, 2012).

3.1.1 Características demográficas del contexto. La institución educativa Tulio Ospina acoge parámetros de inclusión educativa, para personal femenino y masculino. Brinda atención educativa pertinente y oportuna, en el marco de la diversidad social, étnica y cultural, dónde se reconoce la diferencia como valor y no como dificultad. La Institución Educativa es de carácter oficial y por tanto, pública. Atiende en las jornadas de mañana y tarde. (Ospina, 2012).

3.1.2 Caracterización económica. La institución Educativa Tulio Ospina es de carácter oficial, por lo tanto el manejo económico es de orden gubernamental, a través de la secretaria de educación. Las cuentas bancarias se encuentran registradas en el Banco de Bogotá sucursal terminal de transporte Medellín. Código Dane: 105001005347. (Ospina, 2012).

3.1.3 Características socio culturales. Población vulnerable, atención prioritaria a las comunidades étnicas (indígenas, afrocolombianos, raizales y el pueblo Rom), los jóvenes y adultos iletrados, los menores con necesidades educativas especiales (con discapacidad o limitaciones o con talentos o capacidades excepcionales, los afectados por la violencia (población en situación de desplazamiento, menores desvinculados de los grupos armados al margen de la ley e hijos en edad escolar de adultos desmovilizados), los menores en riesgo social (menores trabajadores, adolescentes en conflicto con la ley penal y niños, niñas y adolescentes en protección), los habitantes de frontera y la población rural dispersa. (Ospina, 2012).

3.1.4 Marco legal. Resolución 4210 de 1996 Decreto 1860 Ley 115 de 1994. Aspectos de reconocimiento legal de la institución educativa Tulio Ospina Institución Educativa de carácter oficial creada mediante decreto N° 96 del 17 de febrero de 1.947 Resolución 16281 del 27 de Noviembre de 2002, y Resolución de 2013. El Proyecto Educativo Institucional se fundamenta en:

“Ley 115 de 1994. Artículo 73. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos. (Ley 115, 1994, art. 73)".

El Gobierno Nacional establecerá estímulos e incentivos para la investigación y las innovaciones educativas y para aquellas instituciones sin ánimo de lucro cuyo Proyecto

Educativo Institucional haya sido valorado como excelente, de acuerdo con los criterios establecidos por el Sistema Nacional de Evaluación. En este último caso, estos estímulos se canalizarán exclusivamente para que implanten un proyecto educativo semejante, dirigido a la atención de poblaciones en condiciones de pobreza, de acuerdo con los criterios definidos anualmente por el CONPES Social.

PARÁGRAFO. El Proyecto Educativo Institucional debe responder a situaciones y Decreto 1860 de 1994. Capítulo III. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. Artículo 14. Contenido del proyecto educativo institucional. Todo establecimiento educativo debe elaborar y poner en práctica, con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio. (Ospina, 2012).

Así mismo el decreto 1655 de agosto de 2015 por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones tales como:

"Que la Resolución 2013 de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección Social, regula la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, los cuales son llamados Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-, según lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto 1655, 2015)."

Por otro lado la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social establece los términos mediante los cuales se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales por parte de empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos laborales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de seguridad y salud en el trabajo, entidades promotoras de salud , instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes.

Que el artículo 1 de la Ley 1562 del 2012 denomina la salud ocupacional como seguridad y salud en el trabajo, y la define como una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Al tenor del mismo artículo, la seguridad y salud en el trabajo tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.(Ley 1562, 2012, art.1).

Al mismo tiempo, las entidades territoriales certificadas en educación, de conformidad con lo establecido en la Ley 715 de 2001, tienen dentro de sus responsabilidades la de administrar las instituciones educativas, el personal docente y administrativo y, en consecuencia, deben realizar acciones en beneficio de la calidad de vida y de trabajo de sus servidores, sean estos administrativos o educadores. (Ley 715, 2001).

Seguidamente en el Artículo 2.4.4.3.1.5. De la ley 1655 de agosto de 2015, establece los deberes de los educadores activos en relación con los temas tratados en el presente Capítulo:

- Propender por el cuidado integral de su salud y cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Participar activamente en las actividades programadas para la prevención de los riesgos laborales que se presentan en el desarrollo de la labor. (ley 1655, 2015).

Igualmente en el Artículo 2.4.4.3.2.4.de la ley 1655 de agosto de 2015, determina que Directivos docentes. Les corresponde en relación con la seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:

- Conocer el Sistema General de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio y facilitar su implementación en los establecimientos educativos oficiales.
- Procurar que los educadores activos de los establecimientos educativos oficiales, conozcan y sean capacitados en los usos y propiedades de los materiales, herramientas y equipos que manejan, así como en los riesgos inherentes a la actividad docente y directiva docente, en las medidas de control y de prevención, y en las condiciones del riesgo del lugar de trabajo. (ley 1655, 2015, art. 2.4.4.3.2.4.).

Por su parte con la resolución 2646 de julio 17 del 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social: 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 2646, 2008).

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de

riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. (Resolución 2646, 2008, art. 2).

Artículo 5. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales 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, 2008, art. 5).

Artículo 9. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo.
- e) Rotación de personal.
- f) Rendimiento laboral. (Resolución 2646, 2008, art. 9).

Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. (Resolución 2646, 2008, art. 10).

Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional. La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador. (Resolución 2646, 2008, art. 11).

Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención. (Resolución 2646, 2008, art. 12)

4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

4.1 Características del núcleo escolar

La población que la conforma es de 32 docentes.

4.2 Edades

Edades oscilan entre los 20 y los 60 Años.

4.3 Genero

Género masculino y femenino respectivamente.

4.4 Estado civil

Estado civil soltero, casado, divorciado, unión libre, viudo.

4.5 Nivel Educativo

El nivel educativo que oscila entre técnico, tecnólogo, pedagogos, profesional, posgrado.

4.6 Ocupación

Docentes de preescolar, primaria, secundaria, y media técnica. (Ver anexo tabla1).

4.7 Niveles Relacionales

Contexto socio-educativo: En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. De esta manera en nuestra constitución se dan las notas fundamentales de la naturaleza del servicio educativo, allí se indica por ejemplo que se trata: de un derecho de la persona, de un servicio público que tiene una función social y que corresponde al estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los estudiantes las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Dicho sistema lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Por lo tanto se puede inferir que la educación se establece como una unidad básica en la conformación de las relaciones sociales, contexto por el que cada individuo transita en sus diferentes etapas de la vida, y donde además estrecha la relación entre educación y sociedad, situación en la que también intervienen diferentes factores psicosociales a nivel personal e

interpersonal, aspectos culturales, disciplinares y de contexto, implicando el proceso educativo a la vez cuestiones sociales que afectan plenamente al ámbito tanto teórico, práctico, laboral, social y comunitario. No obstante:

"El problema se torna exigente ya que por un lado, los resultados, debido a la deficiente estructura de difusión, están muy dispersos; por otro, porque hay un notorio desacuerdo de opiniones tanto teóricas como metodológicas de los trabajos existentes, y, finalmente, porque al definir lo social muchos son los aspectos que se deben considerar. En efecto, cuando se habla de la relación entre educación y sociedad se refiere a la educación que responda a las necesidades de bienestar de la persona, y a las necesidades de desarrollo y de progreso de las sociedades y exigencias del mundo actual. (Vélez, 1988)".

Según el MEN (2008), la formación docente es, sin lugar a dudas, también uno de los principales factores de la calidad educativa y en consecuencia se constituye en aspecto fundamental de las políticas y planes educativos en el contexto nacional e internacional.

En razón a lo anterior tomando en cuenta que el contexto social parte de un núcleo problemático, en el cual intervienen situaciones de la sociedad y de la cultura, convirtiéndose en elementos indispensables para comprender la educación y la pedagogía, por ello se hace necesario introducir el tema del absentismo laboral; siendo este una grave problemática en lo laboral, y que se presenta en empresas de cualquier sector económico, dadas las repercusiones para el propio docente ausente en su calidad y bienestar, para la institución educativa, directivas, costos, población estudiantil y calidad educativa, es importante resaltar además que como algunos autores contemplan, "el ausentismo laboral es una "utopía deseada", puesto que es inhe-

rente a la condición humana, el enfermar o tener que atender una actividad no programada” (Sánchez, 2015, p.44).

No existe una fórmula estandarizada para plantear la solución al ausentismo. Por una parte, está demostrado que el estudio del ausentismo laboral dentro de una organización no debe implicar acciones correctivas de tipo coercitivo, ni debe finalizar con actuaciones punitivas contra de los trabajadores. Por el contrario, esta forma de abordaje ha resultado ser un fracaso. La humanización de las labores, el compromiso colectivo de los trabajadores y la capacidad de decisión que se les pueda trasladar a los trabajadores mediante un manejo gerencial estratégico, son la clave dentro de la intervención psicosocial. Existen otros factores externos al individuo y a la organización, que inciden también en el ausentismo.

Estos factores podrían considerarse “macro” y por razones obvias, son muchísimo más difíciles de controlar o intervenir, por cuanto muchos de ellos tienen que ver con controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, o bien, pueden ser impredecibles y de manejo complejo, tales como ciertas condiciones climatológicas, los desastres naturales, las epidemias o las pandemias, Haciendo mención de algunos factores condicionantes globales del ausentismo, la situación sociopolítica de la nación, la afiliación al sistema de seguridad social, las compensaciones económicas que el trabajador pueda o deje de recibir por la ausencia, la distancia del trabajo a la casa y el sistema de transporte o las limitaciones de acceso que pueda tener para llegar a su lugar de trabajo, son algunos ejemplos de los factores condicionantes del ausentismo laboral, los cuales hacen complejos su entendimiento y su abordaje. (Sánchez, 2015, p.46).

Este enfoque general de la educación reclama con urgencia en este escenario, intervenciones psicosociales, que integren en su accionar elementos intrínsecos al conjunto de las

condiciones o sectores educativos y sociales, así como a todas aquellas esferas que hagan parte del escenario educativo, estarán asumiendo la educación como una auténtica responsabilidad colectiva, ello teniendo en cuenta que la educación representa uno de los pilares de la sociedad y es motor dinámico de todo cambio social.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El absentismo laboral de los docentes de la institución educativa Tulio Ospina, ubicado en la comuna 10 del Municipio de Medellín, se ha evidenciado como la no presentación del servicio docente a la Institución Educativa por causas justificadas e injustificadas.

El plantel educativo cuenta con un número estipulado de 32 docentes en primaria y secundaria, de los cuales semanalmente se presentan absentismos por parte de los docentes; siendo una tendencia acentuada a nivel de secundaria. Esta problemática suscita en la Institución Educativa, conflictos en el cubrimiento de incapacidades o ausencias inesperadas, además de dilación en los procesos de aprendizaje de los menores y adolescentes del plantel educativo.

En la institución educativa, se ha detectado la ausencia de indagación acerca del absentismo de los docentes y las diferentes causales que lo generan. En la actualidad poseen reportes completos de las incapacidades generadas por causas médica a la fecha, esta información no ha sido analizada e intervenida y no se conocen las tendencias, ni las diferentes variables que lo determinan.

Debido a que el absentismo de los docentes es un factor que afecta el normal desempeño de las actividades rutinarias de la institución, reflejada en el sobre cargo laboral para los empleados, el retraso en los procesos educativos de los estudiantes, costos en el cubrimiento de incapacidades cuando son prolongadas, desatención de los estudiantes cuando se da de manera repentina, mayores tiempos de capacitación, entre otros. La problemática se convierte en un factor influyente para evaluar la calidad de la atención y educación que se está brindando en la institución educativa además de que es un síntoma de fallas en el bienestar de los docentes lo que genera falta de compromiso o falta de motivación de los mismos, aspectos que solo se podrán

intervenir en la medida que se conozcan las causas reales del absentismo en la institución educativa, ya que la ausencia diagnóstica será una problemática repetitiva en la institución .

5.1 Pregunta Problemática

La pregunta planteada para la gestión de intervención psicosocial en la problemática que presenta el personal docente de la Institución Educativa Tulio Ospina, frente al absentismo laboral es la siguiente:

¿Cómo intervenir el absentismo laboral a partir de los resultados expuestos en la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, aplicado por el personal docente del plantel educativo

5.2 Aspectos Históricos

El contexto histórico del ausentismo data de alrededor del siglo XVII, “cuando los señores feudales irlandeses abandonaban sus tierras para asentarse en Inglaterra por razones de seguridad. El término “asentista” fue acuñado posteriormente para el ámbito laboral. A su vez, por la misma época, existió una bebida denominada “absenta” que, luego de ser consumida en exceso por los trabajadores de las fábricas, causaba ausencia al trabajo debido a su contenido de alcohol. En el siglo XVIII, muchos empleados de la industria textil abandonaron sus telares en protesta por las largas jornadas, lo cual coincidió con el inicio de la revolución industrial” (Sánchez, 2015,pag 44).

6. ANTECEDENTES

6.1 Antecedentes Internacionales

Los docentes son uno de los grupos laborales que presenta un mayor riesgo de padecer dolencias de tipo psico-social, como la ansiedad o el estrés. El malestar docente posee consecuencias no sólo para el organismo empleador, sino también para los alumnos y los mismos docentes.

El efecto más relevante se traduce en pedidos de licencias, de jubilaciones anticipadas y / o cambio de funciones en aumento. El objetivo del trabajo pretende analizar las causas y consecuencias más relevantes que producen el absentismo laboral en los docentes. Para tal motivo se trabajó con una muestra de docentes los cuales concurren al Se SOP (Servicio de Salud Ocupacional Provincial de Tucumán) por pedido de licencias, cambios de funciones o jubilaciones anticipadas debido a causas psiquiátricas y/o asociadas, administrándoseles un proceso psico-diagnóstico.

Del análisis de los datos presentados, se concluye que las causas del absentismo en los docentes deben ser consideradas no sólo como un problema de finanzas exclusivo de la Secretaría de Educación Provincial, ya que afecta a la totalidad de los docentes, sus familias, alumnos y a la sociedad en su conjunto. Por tal motivo se hace necesario desarrollar estrategias preventivas que apunten a revertir este problema.

Analizar el absentismo laboral en los docentes de la Provincia de Tucumán por enfermedades en general, y específicamente patologías mentales, detectando: causales, factores de incidencia y consecuencias. Planteamiento del problema En el mundo cerca de 450 millones

de personas sufren de trastornos neuro-siquiátricos, lo que representa 4 de las 10 principales causas de discapacidad en general. La depresión mayor está pasando a ser una de las principales causas de morbimortalidad después de las enfermedades cardíacas. Según la OMS para el año 2020 ésta será la principal causa de días perdidos por discapacidad en los países en desarrollo.

La población laboral latinoamericana no cuenta con un diagnóstico reciente de salud mental, pero el alto porcentaje de ausentismo laboral y el bajo rendimiento, así como la presencia de numerosos agentes 'estresores' ligados a nuestra realidad, nos indica que nuestra población laboral está expuesta a situaciones que llevan al deterioro de la salud mental y del rendimiento laboral. Los trabajadores que necesariamente deben vincularse a otros seres humanos como ser el caso de los docentes; encabezan la lista de mayor estrés laboral, siendo en la generalidad, profesiones mal remuneradas y en los últimas décadas, altamente desvalorizadas en la sociedad, generando esto consecuencias psíquicas importantes.

En el caso que nos ocupa, los docentes, han sido investigados por numerosos autores, J. Esteve (1994) en su libro "El malestar Docente", estudia los patrones sociológicos y psicológicos de este fenómeno identificando como factores de primer orden la escasez de recursos materiales, la baja remuneración, y las condiciones deterioradas de trabajo. Señala como otro factor importante la creciente violencia en las instituciones educativas, la acumulación de exigencias sobre el docente como factor de agotamiento.

Como factores "contextuales", Esteve encuentra a la modificación que se ha venido dando en el rol del docente y de los agentes tradicionales de socialización, las contradicciones en lo que la sociedad requiere del docente en la actualidad, la modificación del apoyo del contexto social, los cambios continuos en el sistema de enseñanza que obligan a una permanente y apresurada "reconversión" y actualización y, por último, los cambios que ha sufrido la imagen

del docente y la auto-imagen del docente. La realidad planteada por Esteve no escapa a la vivida por los docentes tucumanos, ya que la crisis de identidad docente es un fenómeno contemporáneo, devenido y acrecentado desde la flexibilización y precarización del trabajo. Se manifiesta en el aumento del estrés, del agobio, llegando incluso a afectar orgánica y psicológicamente a los docentes.

La consecuencia de ese malestar se traduce en la necesidad de suspender temporaria o permanentemente el ejercicio de la docencia (pedido de licencias, jubilaciones anticipadas y/o cambio de funciones), generando inconvenientes económicos para el empleador (Estado y/o organismo privado), dificultades en el proceso educativo para los alumnos y fundamentalmente, implicancias subjetivas y económicas para el propio docente, su familia y entorno. Métodos debido a la complejidad del tema a investigar se realizaron combinaciones metodológicas, cuantitativas como cualitativas. Cuantitativamente se contó con la base de datos epidemiológica, generada por el organismo público del Gobierno de la Provincia de Tucumán, Servicio de Salud Ocupacional Provincia la (SeSOP).

Cualitativamente, se trabajó a partir de las entrevistas psico-diagnósticas a docentes que solicitaron licencia a la institución mencionada (SeSOP). Características de la muestra Se trabajó con una muestra de N° 129 docentes los cuales concurrieron SeSOP en el periodo marzo 2004 a marzo de 2005 por pedido de licencias, cambios de funciones o jubilaciones anticipadas debido a causas psiquiátricas y/o asociadas. A todos los docentes se les realizó un proceso psico-diagnóstico a fin de determinar el tipo de patología y su incidencia en el ámbito laboral que desempeñaban.

Las categorías diagnósticas psicopatológicas se basan en dos pilares, según los criterios mundialmente establecidos por la OMS, (Organización Mundial de la Salud), que ha aceptado la

codificación de las enfermedades en el "Manual de Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades", en su Décima Revisión, CIE-10. Por otro lado, se utilizan las categorías estructurales de la personalidad, desde la teoría psicoanalítica de S. Freud: neurosis, psicosis y perversiones. Resultados La muestra según promedio de edad y antigüedad según sexos, posee importancia ya que cuando se habla de docentes, inmediatamente se asocia esta función como propia de la mujer. En la muestra sólo el 13.1% corresponde a docentes de sexo masculino, aunque en los porcentajes totales no existen grandes diferencias de género en el pedido de las licencias.

En base a un estudio epidemiológico de los docentes de Tucumán, sobre la codificación diagnóstica de las patologías siguiendo los criterios de CIE-10, observamos como primer causa de promedio de días otorgados a las patologías mentales, quedando en segundo lugar las patologías por tumores malignos, las cuales si bien solamente afectan a 238 docentes, promedian 54.25 días, a diferencia de las patologías mentales que afectan a un total de 1075 docentes, con un promedio de 54.71 días otorgados a cada uno. La mayor cantidad de días otorgados por patología obedece a los traumatismos (65.117 días), siendo la mayoría de ellos, accidentes de trabajo, por lo tanto su restablecimiento y terapéutica corre por cuenta de la ART (aseguradora de riesgo de trabajo), con lo cual no incide ni en la economía del docente ni en la de la provincia, no obstante afecta a la educación de los alumnos.

El análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a los docentes, señala que los motivos argumentados por los docentes al solicitar licencias obedecen a tres tipos (categorizados según orden de frecuencia): 1º familiares, 2º laborales y por último económicos. De cada uno de ellos se desprenden por frecuencia los siguientes motivos: 1. Familiares: 1º Enfermedad de algún familiar a cargo 2º Violencia familiar actual o pasada 3º Relaciones vinculares conflictivas entre

los miembros 4° Enfermedad propia: HTA, vértigos, trastornos motrices, cefaleas, etc. 5° Problemas asociados al parto y puerperio y 6° Separación conyugal 2. Laborales: 1° Problemática con la autoridad (director/ supervisor) 2° Exigencias laborales 3° Carencias sociales e institucionales: peligrosidad de la zona, inaccesibilidad, etc. 4° Inadaptación al rol docente o al cambio de función 5° violencia y problemas de conductas de los alumnos y 6° relaciones entre colegas docentes 3. Económicos: 1° El docente como sostén de hogar (ingreso fijo) y 2° Deudas - hipotecas como una de las principales causa del ausentismo laboral se destaca las diversas modalidades de violencia ejercidas o vivenciadas por el docente dentro de su propia familia (2° lugar de frecuencia), lo cual podría relacionarse con la principal causa de motivos laborales que es la relación con los superiores, quizás se reproducen modelos vinculares familiares dentro de la institución educativa.

La baja remuneración de los docentes es expresada en casi la totalidad de las entrevistas realizadas, ya que incide en la calidad de vida del mismo, sin ser esto el principal motivo de consulta. Conclusiones posibles... Durante el desarrollo del trabajo se evidenció la importancia de evaluar las causas del ausentismo laboral por patologías mentales por ser el factor que más días de licencia fueron solicitados, representando la primer causa de promedio de días perdidos otorgados por patología en el sector docente.

El análisis sobre las causas que motivan el pedido de licencia es muy variado, destacándose los diversos tipos de violencia que el docente vive en su familia, lo cual nos habla de la necesidad de implementar estrategias preventivas que vayan más allá de los límites de la institución educativa.

Teniendo una visión clara de la problemática y de sus consecuencias, es posible elaborar estrategias que re-sitúen al sujeto, en su relación con el trabajo redundando en beneficio a todos

los actores implicados; docente, institución educativa, estado, alumnos y por consiguiente, pero no menos importante a los familias de los docentes y la sociedad en su conjunto que es producto de una educación recibida.

Por último, se destaca que el sufrimiento psicosocial del docente no es simplemente una cuestión económica que lograría solución con un aumento de salarios, sino que obedece a cuestiones más estructurales por tanto requiere medidas inclusivas a nivel interdisciplinarias de diversos sectores” (Ricci, 2006, pag 129).

6.2 Antecedentes Nacionales

La investigación titulada “Factores Psicosociales que influyen en el absentismo laboral del personal administrativo de Gamma Ingenieros S.A”, se refiere, a la importancia que tiene para una organización el bienestar físico y psicológico de los colaboradores/as, abordando el tema del ausentismo desde la influencia de los factores psicológicos. La investigación de tipo cualitativo, se desarrolla con 59 colaboradores/as, en base a la aplicación de entrevistas semi-estructuradas y observación no participante, con el fin de identificar los factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral en la empresa, dado el interés por parte del grupo de investigación y la empresa en contribuir al bienestar laboral y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores/as. Palabras claves: Salud ocupacional, Factores Psicosociales, Medio ambiente de Trabajo, Factores psicológicos, Ausentismo Laboral. (Borda Garzon & Sanchez Piraquive, 2008).

6.3 Antecedentes Locales

Frente a los estudios realizados en el tema de absentismo laboral docente, en la ciudad de Medellín, se encuentra el estudio realizado por (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006). A continuación se relaciona los resultados encontrados en este estudio:

La Fundación Médico Preventiva-FMP es una organización privada que ha sido responsable de prestar servicios de salud y administrar riesgos profesionales a los docentes oficiales del Departamento de Antioquia, Colombia. La FMP reveló que para el primer trimestre del año 2004 las enfermedades más prevalentes en su población objetivo fueron: cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos); osteomusculares (lumbago, cefaleas tensionales); gastrointestinales (gastritis, enteritis); infecciosas y, en quinto lugar, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo . (Restrepo, s.f.)

Todos estos grupos de enfermedades se caracterizan porque en su historia natural aparecen, en mayor o menor grado, factores ambientales, organizacionales y/o personales predisponentes, desencadenantes o agudizantes de tal morbilidad. Estos factores, a su vez, se relacionan con varios cuadros uno de los cuales es el síndrome de desgaste profesional, también llamado síndrome de estar quemado por trabajo o, simplemente, lo que se representa con el anglicismo Burnout.

Según Freudenberger, el Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en algunas actividades ocupacionales y profesionales en las que fundamentalmente se

brinda atención o asistencia a personas, como ocurre en medicina, psicología, trabajo social, enfermería y educación.

Para Maslach y Jackson, citado por (Restrepo Ayala & Colorado Vargas , 2006): “El Burnout es un cuadro progresivo que se establece por efecto de exposición a estresores laborales y que se expresa con agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro junto con alto índice de incapacidad laboral, física y psicológica. Restrepo Ayala, (2006a).

En el síndrome tienen papel importante la presión del trabajo y el ambiente físico que rodea a la persona por lo que se puede definir también como un estrés laboral prolongado, no resuelto, que demanda atención especializada en las dimensiones médica, psicológica y organizacional. (Restrepo Ayala, 2006b).

Como ocurría dos décadas atrás con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida-SIDA, el de Burnout aún no aparece como una entidad específica en la Clasificación Internacional de enfermedades de la Organización Mundial de la Salud; por esto, el manejo de la morbilidad en la población afectada está orientado a la sintomatología, no a la intervención preventiva o al diagnóstico o a su manejo oportuno.

El presente estudio, pionero en Colombia con población de docentes, se propuso explorar algunas características y la magnitud de las manifestaciones del Síndrome de Burnout en los docentes oficiales de Medellín en el 2005.

Una vez concertado, tanto el consentimiento institucional (Secretaría de Educación de Medellín) como el individual del docente, se rastreó la causa, frecuencia y duración de incapacidades médicas de cada participante.

La recolección de información de variables clínicas fue hecha por uno de los responsables de la investigación, médico de formación con experiencia en auditoría, mediante

consulta de los servicios médicos solicitados del primero de marzo de 2004 al 31 de marzo de 2005, según registros en la historia clínica custodiada en el archivo de la FMP. Para la obtención de la información de variables relacionadas con las incapacidades, se revisó, además de la historia clínica, la hoja de vida laboral que cada institución educativa administra y el programa de incapacidades de la FMP. Para el registro del principal antecedente patológico, al presentarse varios con igual número de consultas, se anotó el más relacionado con la investigación. (Restrepo Ayala, 2006c).

6.4 Antecedentes de la Institución Educativa

El absentismo laboral en la Institución Educativa Tulio Ospina es un fenómeno que ha venido en aumento en los últimos años, presentando un porcentaje de ausencia de los docentes de 3 incapacidades mínimas por semana y siendo más recurrente en los docentes de educación secundaria. Las excusas a estas incapacidades son en un 90% de carácter médico por enfermedad general, las demás se dividen en problemas familiares, dificultades de último momento, sin previa excusa. (Fuente; Rectora de la institución Educativa Abril de 2016)

El ausentismo laboral en esta institución genera procesos de congestión y carga laboral para los demás docentes que deben cubrir estas incapacidades además de retrasos en los procesos académicos de los estudiantes.

De acuerdo a las manifestaciones de la Rectora de la institución en esta, no se ha realizado un seguimiento o estudio que permita conocer las causas reales del absentismo laboral que se presenta para poder tomar acciones que conlleven a la disminución de la Problemática.

7. JUSTIFICACIÓN

El absentismo laboral es un fenómeno que exhibe diferentes tópicos y matices, por tanto se transforma en un punto de quiebre inherente en cualquier organización, independiente del sector económico al que pertenezca; suscitando una interacción compleja entre el individuo y el medio laboral. Independiente de las pérdidas económicas; además ocasiona una desorganización de la programación de actividades realizadas durante la jornada laboral, afectando la calidad educativa.

Teniendo en cuenta la complejidad temática, y con el designio de hacerlo más cognoscible, el propósito de este trabajo está arraigado en la identificación e intervención de la caracterización de los factores psicosociales detectables, en el fenómeno del absentismo laboral en el grupo de personal docente que conforma la jornada laboral de la mañana y tarde en la Institución educativa Tulio Ospina, ubicada en la comuna 10 de la ciudad de Medellín.

De esta manera, la información obtenida a través de los análisis arrojados en aplicación de la encuesta de factores psicosociales, podrá contribuir con información relevante para la formulación de estrategias de sensibilización e intervención; que posteriormente beneficie en la toma de decisiones a los directivos pertinentes, en este caso Rectora y Coordinadores de la Institución Educativa.

Gestionar intervención con respecto a movimientos de traslados en la planta de cargos docente, sugerir propuestas al área de salud ocupacional y bienestar docente de la Secretaría de Educación de Medellín en relación con el acompañamiento de programas de promoción, prevención y capacitación que contribuyan a la reducción absentismo, que, de acuerdo a la información cedida por la rectora alcanza en promedio el 60% del profesional docente. En la

actualidad se hace evidente la ausencia de estrategias y programas en la institución para contrarrestar los casos de ausencia en el personal docente.

Es intrincada la identificación de los procesos que convergen, afectando la calidad educativa, gestando inconformidad en el área administrativa y en los profesionales docentes por extensión en la jornada laboral; en ocasiones por la suplencia del docente ausente, ya que no es propicio gestionar el sustituto inmediatamente, en especial en el sector público, involucrando la población estudiantil, perjudicando la recepción del servicio educativo.

Por esta razón es necesaria la gestión de un proyecto de intervención para detectar los factores psicosociales laborales y diagnóstico dominante, identificado en los certificados de incapacidad, como agente determinante en las causas del ausentismo laboral del personal docente en la Institución Educativa Tulio Ospina, a fin de evidenciar la multifactorialidad en la génesis del ausentismo laboral. Así mismo a través de la sensibilización reconocer buenas prácticas en la gestión de intervención de los riesgos psicosociales, para contribuir al desarrollo comportamental saludable en la población docente, como conjunto de acciones concernientes a un plan de mejora, posibilitando la confrontación situacional, y posibilitando la disminución en la tildada situación problemática.

Solo con la unidad de criterios, con la identificación de un diagnóstico certero y objetivos comunes, es posible el instaurar intervenciones y acciones de sensibilización y mejoramiento en el que hacer laboral, procedimental y psicosocial de la institución educativa Tulio Ospina.

8. OBJETIVOS

8.1 Objetivo General

Diseñar un proyecto de intervención psicosocial para los docentes de la Institución Educativa Tulio Ospina, a través de la identificación y prevención de factores psicosociales del absentismo laboral, generando alternativas de impacto y resultado para la reducción de este fenómeno en el personal Institucional.

8.2 Objetivos Específicos

- Aportar a la Institución Educativa Tulio Ospina un análisis diagnóstico de la problemática inherente al absentismo laboral, causas y consecuencias.
- Detectar los factores psicosociales relevantes, al absentismo laboral en el personal docente de la Institución Educativa Tulio Ospina
- Generar estrategias de intervención a nivel del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Tulio Ospina, que propicie sensibilización con respecto a los riesgos psicosociales por absentismo laboral.

9. REFERENTES CONCEPTUALES

9.1 Perspectiva Teórica

9.1.1 La Función Docente. La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. (Decreto 1278, 2002, art.4).

En este sentido, la función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Decreto 1278, 2002, art.4).

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes. (Decreto 1278, 2002, art.4).

9.1.2 Docentes. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas

complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación. (Decreto 1278, 2002, art.5).

En este mismo lineamiento, la docencia tiende a ser una actividad generadora de diversos y específicos factores de riesgo que de manera paulatina inciden sobre la salud del docente expresándose de manera inmediata o tardía en enfermedad o desgaste físico o mental. Por lo tanto es considerable analizar los siguientes elementos:

Los actores: Este aspecto hace referencia a los trabajadores y sus organizaciones, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. En este caso, al tratarse del sistema público, el Estado cumple una doble Función: la de empleador y la de regulador del sistema. El subsistema educativo aparece como parte de un sistema social más amplio y se diferencia de otras instituciones por su especificidad. Estas establecen con la sociedad una especie de “contrato fundacional”. Así la institución educativa es portadora de un mandato social y tiene la responsabilidad de movilizar los recursos para crear una dinámica interna que permita y favorezca el cumplimiento de ese mandato. (Dunlop, 1958).

El contexto (escenario): Descripción del medio ambiente laboral en los aspectos económicos, políticos, etc. Los actores en las relaciones laborales interactúan en un medio o contexto que está determinada por la sociedad global y los otros subsistemas.

A su vez este contexto determina las características de esas relaciones influyendo en la conducta de los actores de distintas maneras y en distintas direcciones.

En el medio ambiente laboral o escenario, hay que tener en cuenta aspectos políticos, económicos, sociales que van a influir en el subsistema educativo, pero fundamentalmente, en su unidad básica: el centro educativo. El mandato social y el contexto son procesados de modo diferente en cada centro.

Así, cada centro educativo da cuenta de esos aspectos en forma distinta, pero fundamentalmente la desatención económica por parte del Estado hacia los centros y los docentes actúan como desmotivador de estos últimos. A la vez las condiciones en que los docentes trabajan, administrando escasos recursos en sus hogares y en sus ámbitos de trabajo provocan un “cansancio” e indiferencia en su labor, lo que influye en su asistencia.

Los docentes, principal esfera del sector servicios, es una de las categorías más expuestas a la violencia y el estrés ligados al lugar de trabajo, agregando factores relativos a la organización interna del sistema (multiempleo, carga horaria excesiva etc.) y las elevadas exigencias en cuanto a calificación y resultados obtenidos por los estudiantes, suelen abrumar y aumentar el absentismo por causa médica.

Ideología: Es el conjunto de ideas o creencias que los actores tienen en común. Son valores o ideas compartidas que permiten la convivencia y son la base del acuerdo, lo que mantiene unido al sistema.

Todo sistema de relaciones laborales necesita de un conjunto de ideas o creencias en común que asegure la supervivencia del mismo y permita la convivencia de los actores. Esto no implica la coincidencia total de puntos de vistas, valores o ideas, ya que cada actor va a tener su propia ideología, pero es necesario un cierto grado de acuerdo, de consenso sobre determinados valores en común.

Este acuerdo permitirá la existencia de un conjunto común de ideas que reconozcan los roles y funciones asignados a cada actor y sean aceptados por estos. (Dunlop, 1958, p.).

Las normas: Los actores interactuando en determinado contexto, establecen las normas o reglas que rigen las relaciones, que determinan el funcionamiento de su comunidad de trabajo. En la teoría sistémica según (Dunlop.1958, p.27) señala. “los actores se relacionan entre sí en determinados contextos que los condicionan y a su vez, en ese interactuar, se crean normas para el funcionamiento del subsistema y la convivencia de estos actores”. En las instituciones educativas, es necesario el seguimiento de normas y reglas para cumplir con las funciones específicas.

9.2 Conceptualización frente a la Problemática

9.2.1 Absentismo. El absentismo hace referencia a la acción de faltar voluntariamente y/o deliberadamente al trabajo, estudio u otra actividad con la que se tenga que cumplir en un periodo de tiempo determinado.

Para efectos de este proyecto nos centraremos en la definición del absentismo laboral y las causas que este puede presentar:

"El ausentismo laboral Gestol lo define como tal como se cita por (Cruz, Monografías , 2016) "Absens es el vocablo latino de donde procede el termino absentismo. En el pasado se aplicaba a los propietarios de la tierra que no tenían su residencia en el lugar donde se ubicaban ellos. Desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT-OMS 1984), define al ausentismo como:

“La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Es observable dos tipos de ausentismo el “voluntario” (la falta al trabajo por parte del colaborador que pensaba asistir a la organización) y el “involuntario” que es justificado a través de autorizaciones médicas.

Ángel Cruz en su monografía sobre el Ausentismo laboral en las empresas (Cruz, Monografías , 2016) hace advocación a otra definición de ausentismo laboral:

"Esta tenida en cuenta por primera vez por Dubois en 1977, ya que se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX debido a las largas jornadas de trabajo, en las que se incluían los días de fiesta. A principios de nuestros siglos comienza a ser conocidos los accidentes de trabajo voluntarios en contextos de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder continuar con el puesto de trabajo. A estos “accidente” junto con la situación anterior se denominaba ausentismo”.

Otra definición concedida por (Davis, 1999): “El absentismo (también llamado ausentismo) es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta retardo o algún otro motivo”

"La OIT" (Organización Internacional del Trabajo) indica: "Toda reglamentación jurídica, al mismo tiempo que confiere derechos, impone deberes u obligaciones, de entre estos últimos, uno de los más importantes del recurso humano es precisamente evitar el incumplimiento de sus actividades laborales a consecuencia de la inasistencia a ellas. El fenómeno de la inasistencia laboral (ausentismo) por cualquiera que sea su causa ha sido catalogado como el incumplimiento por ausencia física o mental de las labores contractuales pactadas." (OIT-OMS.1984)

George Bohlander Bohlander (2001) Dice: “En la actualidad este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que más intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta. Es posible observar, en las instituciones modernas, que el combate del ausentismo ya no se libra solo sobre la base de intimidar al personal, debido a la existencia de nuevas modalidades para el recurso humano utilizando principios en función de los cuales se intenta prevenir el mayor problema laboral, "

9.2.2 Causas del absentismo laboral. Las causas del absentismo laboral presentan muchas particularidades tanto por parte del empleador como del empleado, además de que estas también pueden estar influidas por factores externos e internos que pueden ser responsabilidad tanto del empleador como del empleado, algunas de las más comunes son: (Cruz, Monografías , 2016).

"Enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales. Dificultades y problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, clima organizacional insostenible, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo. Escasa supervisión de la jefatura. Políticas inadecuadas de la empresa. Accidentes de trabajo pág. 2".

Por su parte "Agustín Reyes Ponce (Reyes ponce, 2000), considera que las causas que están produciendo el ausentismo son las siguientes:

- La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente.
- Las enfermedades, sobre todo de tipo crónico.
- La lenidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanción directa o indirecta.
- La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

Idalberto Chiavenato (Chiviavenato, 2007) plantea como principales causas del ausentismo las siguientes:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.

- Razones familiares.
- Retardos involuntarios por fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.

Por otro lado, diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas del ausentismo son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación. (Principales causas del Absentismo, (D'ottone Clemenco, 2005) "*Revista médica IMSS*").

Morgan William (Morgan, 1983) anota algunos factores muy frecuentes en los casos de ausentismo. Los principales factores intrínsecos del ausentismo son:

- Nivel de empleo. Cuando el régimen de pleno empleo ocurre una tendencia hacia el aumento del ausentismo, probablemente sea porque los empleados no temen ausentarse en el puesto de que no serán despedidos y de que si esto llegara a ocurrir, otras oportunidades de empleo estarían a su disposición. Cuando en régimen de oferta de recursos humanos la tendencia es hacia la reducción del ausentismo, probablemente sea porque los empleados temen ser despedidos o castigados.

El salario: se considera que a mayor salario mayor satisfacción y menos absentismo. Sin embargo, cualquier toma de decisión respecto al salario debe estar basada en dos tipos fundamentales de verificación:

- Si el aumento de salarios provoca fluctuaciones de ausentismo.
- Si los registros de los empleados con diferentes salarios causan eventuales diferencias en los respectivos índices de ausentismo.
- Sexo y situación familiar. Todos los estudios demuestran mayor índice de ausentismo.
- Entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo lo que concierne al ausentismo por responsabilidad, el índice mayor pertenece a los hombres.
- Edad. Hay muchas divergencias en cuanto a la influencia de la edad en los índices de ausentismo. Algunos autores notan mayor índice entre los empleados que tienen menos de veinte años de edad.

Robbins Stephen P. (Citado por (Cruz, Monografías , 2016) resalta que el ausentismo es un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta qué punto es inevitable, o hasta qué punto la organización puede combatirlo eficazmente. Se refiere a algunas investigaciones hechas en los Estados Unidos, que anotan ciertas formas de ausentismo muy definidas de ausentismo.

Según él:

- Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres.
- El ausentismo es mayor los lunes y menor los miércoles y los jueves.
- La tasa de ausentismo crece en los días anteriores y en los días posteriores a los de Fiesta
- El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.
- El tiempo y la distancia de la residencia al local de trabajo influye muy poco en el ausentismo.
- El ausentismo es menor en los días de calor.

- Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar al trabajo más que los de las pequeñas empresas.
- Las enfermedades respiratorias causan 50% de las ausencias y son responsables por el 30% del tiempo total perdido.
- Los empleados que faltan mucho en el primer año de trabajo generalmente continúan faltando en los años siguientes.

Herbert Chruden(Chruden, 1986), cita un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública que revelan una correlación elevada entre los índices de ausentismo y las actitudes de los empleados en relación con la administración, a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo. Entre funcionarios, el estudio reveló que el ausentismo está asociado con los siguientes problemas:

- Falta de libertad para hablar sobre problemas del cargo con el supervisor.
- Falta de sentimiento de solidaridad del grupo.
- Insatisfacción en cuanto a las oportunidades para la promoción.
- Insatisfacción en cuanto al salario.
- Falta de reconocimiento por el buen desempeño.
- Insatisfacción con la media administración (supervisión).

9.2.3 Clasificación del absentismo laboral. El absentismo se clasifica de la siguiente manera:

- Ausentismo justificado: El que se produce con autorización
- Ausentismo injustificado: Las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización.

9.2.4 Tipos de absentismo.

- Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con: Faltas injustificadas por certificados médicos, faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.
- Ausentismo general (mixto): Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:
 - Vacaciones.
 - Licencias de toda clase.
 - Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.
 - Se trata de un ausentismo mixto, pues incluye ausencias amparadas legalmente.

"Adalberto Chiavenato" (Chiavenato, 2007) da otras las causas por las cuales se puede presentar el absentismo:

- Ausentismo programado:
 - Vacaciones
- Ausentismo no programado:
 - Faltas injustificadas.
 - Incapacidad por:
 - Enfermedad general.
 - Riesgo de trabajo.
 - Maternidad

- Licencias con goce de sueldo.
- Licencias sin goce de sueldo:
- Que comprende de 1 a 3 días.
- Que comprende de 4 o más.

Afirma, (Reyes , 2000) "Clasifica el ausentismo como ausentismo mental y ausentismo físico, este último se divide en justificado e injustificado y cada uno de ellos en total o en parcial según se prolongue la ausencia a lo largo de toda la jornada o solo parte de lo que dure la misma."

De igual manera el autor define cada tipo de ausentismo de la siguiente manera:

Ausentismo mental: Puede conceptualizarse como toda asistencia física del trabajador pero su pensamiento se encuentra en otra parte distante, por lo cual se presume que si caracterización podría intentarse sobre la base de la fluctuación de los índices de productividad, sin embargo, existe la salvedad de que no toda fluctuación de los índices mencionados podría ser atribuida a este fenómeno.

Ausentismo físico: El ausentismo físico lo podemos definir como toda aquella inasistencia personal a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado.

Ausentismo físico justificado: Se puede considerar el ausentismo físico justificado como la inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esta inasistencia puede obedecer factores educativos, como por

ejemplo: estar disfrutando de una beca oficial, o factores médicos tales como puede ser sufrir incapacidad maternal, o postoperatoria, así como estar atravesado por una enfermedad grave o por haber sufrido un accidente de trabajo, etc. Esto obedece también a factores de tipo laboral como puede ser encontrarse en el cumplimiento de una comisión oficial que obligue a ausentarse al trabajador y finalmente a condiciones jurídicamente reglamentadas como lo son el disfrute de vacaciones y descansos semanales y los días festivos.

El ausentismo físico injustificado se divide a su vez en ausentismo por jornada completa y ausentismo por jornada parcial, los ejemplos anteriormente mencionados corresponden a la primera subclasificación, por lo que toca al ausentismo justificado parcial, el cual solos se presenta por razones médicas laborales.

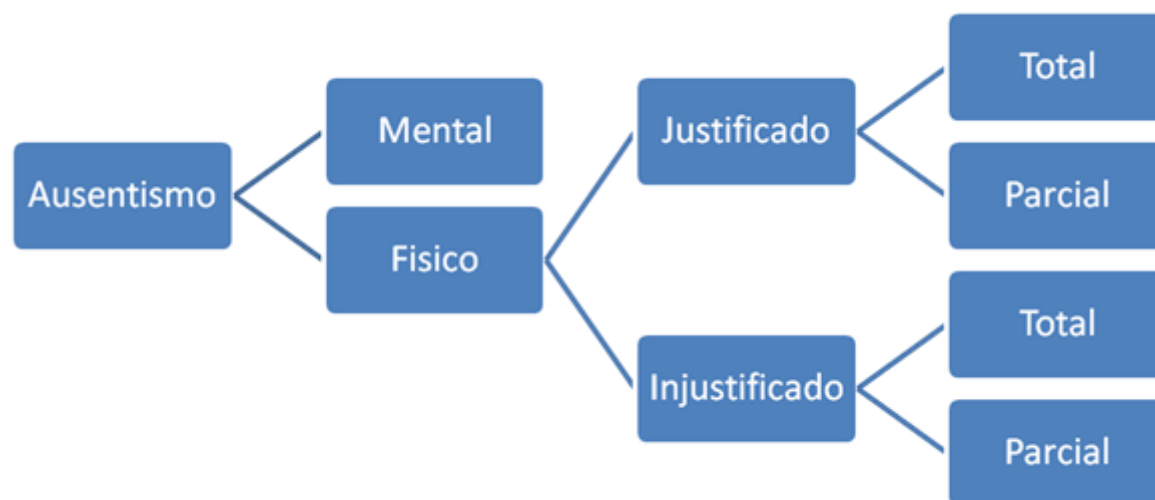
Ausentismo físico injustificado: El ausentismo físico injustificado se define como la inasistencia no esperada de un empleado a su centro de trabajo explicando motivos ficticios o no justificados, como el anterior ausentismo este también se clasifica en total o parcial.

El absentismo físico injustificado es total cuando la ausencia se prolonga a lo largo de toda la jornada como en el caso de las faltas, las licencias y las incapacidades ficticias.

El ausentismo físico injustificado es parcial, temporal o incompleto cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada, es decir, cuando se he llegado tarde, salido temprano, o solicitando un permiso destinado a resolver un asunto en particular (no oficial). (13)

En el siguiente cuadro es posible apreciar de una manera más objetiva los criterios utilizados para clasificación del ausentismo físico y las modalidades que presenta (Cruz, Monografías , 2016).

Gráfico 1. Criterios utilizados para clasificar el Ausentismo físico y las modalidades que presenta



9.2.5 Causas del ausentismo injustificado. (Bohlander, 2001) requiere que el del ausentismo físico injustificado se presenta por:

“la falta de bienestar que existe en los modernos sistemas de trabajo, al separar demasiado la labor efectuada, de los resultados que a través de ellas se consiguen; porque el trabajo al ser separado de la puerta social que ocupaba, deja de ser parte integrante de la vida de trabajador, perdiendo todo sentido, hasta pasar a convertirse en una cosa tediosa, que tiende a ser evitada siempre que sea posible, no solamente por ser una causa de insatisfacción, sino también por considerarse como una supuesta amenaza contra la salud”.

Otras de las causas por las cuales se pueden presentar absentismo injustificado puede estar ligado a otra serie de factores que son externos a lo laboral como son: tales como: carencia de transporte adecuado, desnutrición, alcoholismo, etc.,

(Cruz, Monografías , 2016) afirma que entonces que es posible una clasificación de ausentismo físico injustificado conforme a su origen, en dos apartados:

- La desadaptación del trabajador con su ambiente laboral.
- El impulso de la desadaptación del trabajador con su medio ambiente extra-laboral. (Bohlander, 2001)

9.2.6 Factores psicosociales que llevan al absentismo laboral. Según el Comité mixto de OIT y OMS: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones en el ámbito laboral, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT y OMS 1986:3).

Clasificación de factores psicosociales 37 Según la OIT y OMS (1980) los factores psicosociales se clasifican en:

- Medio ambiente físico de trabajo: se tratan de los factores de orden físico en general que, aparte de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una potencialidad estresante que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador.
- Factores propios de la tarea: dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo se torna difícil). Se describen varios estudios sobre la influencia de la sobrecarga cuantitativa de trabajo en el consumo de tabaco, sobre los padecimientos de enfermedad coronaria, en la tasa elevada de colesterol y la aceleración del ritmo cardiaco. Igualmente, en la

manifestación de síntomas de tensión psicológica, como la insatisfacción en el trabajo, la baja autoestima, la sensación de amenaza y malestar continuo.

- Organización del tiempo de trabajo: la duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pautas y descansos y los ritmos de trabajo (impuesto y fijo), estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa, y son factores vinculados con la participación social y los problemas de salud". (OIT, 1980:2)

La correlación entre estos tres factores es lo que se conoce como un estado de tensión o los factores de riesgo asociados a un desorden músculo esquelético. Una variedad de factores psicológicos se han asociado con los desórdenes músculo esqueléticos, con las características individuales y el ambiente fuera del trabajo con la extremidad superior estos factores han incluido aspectos como la depresión y la ansiedad, síntomas de dolor psicológico. Los problemas afectivos (como la ansiedad y depresión) y los síntomas de dolor pueden ser ciertamente una consecuencia de la situación el trabajo.

Ciertos factores psicológicos que incluyen el trabajo intenso, el trabajo monótono, y los niveles bajos de apoyo social tienen una asociación positiva con los desórdenes músculo esquelético. La evidencia para la relación entre los factores psicosociales y los desórdenes de las extremidades superiores parecen por lo general más fuertes para los desórdenes del cuello, hombro y muñeca. La espalda: algunos factores psicológicos individuales, por ejemplo, la personalidad y el estado psicológico se han relacionado con el dolor de espalda.

Una posibilidad es que el dolor psicológico torna crónico el dolor lumbar y es posible que los factores psicológicos puedan tener algún papel etiológico en la transición de un empleado

con una historia de dolor lumbar debido al miedo de lesión, u otros factores que harían imposible realizar el trabajo.

En general, se piensa en una asociación entre el dolor lumbar y las percepciones de incremento de trabajo, presión por resultados y el descontento del trabajo. El trabajo intenso: varios estudios han informado las asociaciones entre las percepciones de un trabajo intenso o por los informes de presión de tiempo y dolor lumbar” (Borda Garzon & Sanchez Piraquive, 2016).

Responsabilidad del trabajo: Se ha encontrado una asociación inversa con la responsabilidad del trabajo y el dolor lumbar de tal manera que ha mayor responsabilidad menores síntomas de lumbalgia. (Álvarez, 2007, p. 282).

De acuerdo a la investigación realizada por (Borda & Sanchez 2016) sobre los factores Psicosociales que influyen en el absentismo laboral del personal de una empresa los factores a tener en cuenta son:

Factores de riesgo: “Describe el riesgo como la probabilidad de sufrir un suceso. Los riesgos se cuantifican en probabilidades de sufrir un suceso, los denominados factores de riesgo son aquellas variables o características que incrementan la posibilidad de sufrirlo” (Alvarez Heredia, 2007).

Podremos definir el Riesgo común: es la probabilidad de sufrir un accidente o enfermedad durante la realización de cualquier actividad cotidiana no laboral.

Riesgo ocupacional: es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad en el trabajo y durante la realización de una actividad laboral no necesariamente con vínculo contractual.

Riesgo profesional: es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad en y durante la

realización de una actividad laboral con vínculo laboral vigente. Clasificación de los factores de riesgo. Para el estudio y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, existen varias clasificaciones de los factores de riesgos, estos se han dividido según grupos en función de los efectos para la salud e integridad de los trabajadores.

Factores de riesgo psicosociales: “Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, y que afectan el bienestar a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo” (Álvarez, 2007:53).

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador determinarán la dimensión y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

“Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales. Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, etc. ejemplo: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de concentración en áreas, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. La empresa lo ve reflejado en ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral.” (Álvarez, 2007:53).

Descripción de los factores de riesgo psicosociales

- Carga mental del trabajo. Es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:
 - Las presiones de tiempo: contempla a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo trabajado con rapidez.
 - Esfuerzo de atención: este viene dado por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarias para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo.
 - La fatiga percibida: la fatiga es una de las principales consecuencias que se desprende de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
 - La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.
- Autonomía temporal. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.
- Contenido del trabajo. Se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.
- Supervisión – participación. Define el grado de autonomía, el grado de la distribución del poder de decisión respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo entre el trabajador y la dirección.
- Definición del rol. Considera los problemas que puedan derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.

- Interés por el trabajador. Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Relaciones personales. Se refiere a la calidad de las relaciones personales de los trabajadores: comunicación con otros trabajadores.
- Turnos rotativos. El ser humano es un ser diurno y al alterar el bio-ritmo del sueño y vigilia (con trabajo de noche y sueño de día) se darán alteraciones en la salud. (Álvarez, 2007, p. 54)

9.2.7 Presentismo. De acuerdo con el concepto El ‘presentismo’ es un término acuñado recientemente, relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor es decir ausente en sus funciones. (Sanchez, 2015, p.46).

Factores determinantes del presentismo: En muchas ocasiones, el trabajador tiene temor de perder su trabajo o decide no ausentarse, para evitar repercusiones económicas en su salario, evitar incomodidad en el ambiente laboral o, simplemente, porque considera que su condición de salud no limitará su quehacer. El significado del término ‘presentismo’, implica una reducción del desempeño en una actividad, debido a enfermedad o condiciones médicas particulares y al aumento de los costos de producción sin la ausencia del trabajador en el puesto de trabajo. (Sanchez, 2015, p.46).

Las causas de “presentismo” son usualmente muy similares a las causas de ausentismo de origen médico: enfermedades respiratorias leves, lumbalgia o agudizaciones de enfermedades crónicas como la artritis reumatoide, al igual que la migraña, la sinusitis, el reflujo

gastroesofágico y la depresión. Existen también factores determinantes del presentismo relacionados con el trabajo, tales como la dificultad para el reemplazo de personal, las altas demandas laborales, los roles de supervisión o los cargos de mando y la alta presión en el ambiente laboral. (Sanchez, 2015, p.46).

Esta condición merece una consideración especial debido a que, al igual que el ausentismo, (Sanchez, 2015) refiere: “el presentismo también tiene implicaciones en la productividad, en la motivación del trabajador y en futuras ausencias, tal vez de mayor duración” (Sanchez, 2015, p.46).

Así mismo, los costos son aún más difíciles de calcular que los del propio ausentismo. Por tanto, el reto de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es favorecer la disminución del ausentismo pero sin caer en el error de favorecer el presentismo, puesto que esta situación condicionaría indiscutiblemente mayor ausentismo en el futuro. Particularmente, en el caso de enfermedades infecciosas (gripe, bronquitis, gastroenteritis, etc.), se debe tener especial cuidado, puesto que la presencia en el lugar de trabajo de un solo trabajador con estas condiciones, puede comprometer la salud de muchos otros, incluso de manera epidémica.

Existe ya suficiente evidencia en la literatura científica que demuestra que los cuestionarios de auto reporte y de productividad se correlacionan muy bien con los niveles de ‘presentismo’ (Sánchez, 2015, p.46).

10. DISEÑO METODOLOGICO

10.1 Enfoque Metodológico

10.1.1 Entornos laborales saludables. Los entornos laborales saludables es un modelo presentado por la Organización Mundial de la salud OMS y lo define como: “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a las siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.

La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad” (Organizacion mundial de la salud, 2010).

Como perspectiva metodológica plantea la importancia de examinar la compleja interrelación dentro del trabajo, y entre éste y la salud física y mental de los trabajadores, la comunidad y la salud de la empresa y la sociedad.

Este modelo plantea la importancia del cumplimiento de factores protectores para los empleados: ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial del trabajo, recursos personales de salud e involucrar a la empresa con la comunidad.

Se considera necesario la realización de actividades que generen bienestar a los empleados y por consiguiente la salud en su trabajo por medio de:

- Promoción de ambientes de trabajo saludables, en el sentido estricto de impulsar a los empleados a adoptar estilos de vida saludables de manera individual.
- Mejorar las condiciones y los ambientes de trabajo
- Promover la participación activa de los empleados en actividades de salud.
- Promover el desarrollo personal
- Promover el control del riesgo en las actividades laborales

En síntesis lo que se busca a partir de este modelo es proporcionar estrategias para la generación de estilos de vida saludables en el trabajo.

Dellert S. Elliot (1993). Define, el estilo de vida saludable como un patrón de comportamientos relacionado con la salud que se llevan a cabo de un modo relativamente estable. Una de las aportaciones más importantes de Elliot ha sido su planteamiento sobre las características fundamentales del estilo de vida saludable, resumidas en los siguientes cuatro apartados:

“Estilos de vida y Promoción de la Salud: material didáctico a. Posee una naturaleza conductual y observable. En este sentido, las actitudes, los valores y las motivaciones no forman parte del mismo, aunque sí pueden ser sus determinantes. b. Las conductas que lo conforman deben mantenerse durante un tiempo. Conceptualmente, el estilo de vida denota hábitos que poseen alguna continuidad temporal, dado que supone un modo de vida habitual. Así, por ejemplo, el haber probado alguna vez el tabaco no es representativo de un estilo de vida de riesgo para la salud. Por la misma regla, si un comportamiento se ha abandonado ya no forma parte del estilo de vida. c. El estilo de vida denota combinaciones de conductas que ocurren consistentemente” (Elliot, 1993).

Por lo tanto para el caso de la intervención en la Institución educativa Tulio Ospina frente a las causas del absentismo laboral, de las cuales se obtiene como resultado un mayor porcentaje en los índices de demandas emocionales, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y riesgos psicosociales; este enfoque permite realizar una mirada a las necesidades que tienen los docentes de la institución en la formulación de programas y estrategias que disminuyan los riesgos laborales personales, pero a la vez se generen ambientes que propicien una mejor calidad de vida del empleado y se reflejen en la disminución del absentismo laboral.

Por esta razón es indispensable la utilización de este enfoque en la presente investigación, como un recurso de ayuda a la institución educativa para generar estrategias de intervención que permitan la disminución de los riesgos en un futuro, realizando un trabajo conjunto entre los directivos y docentes.

10.2 Ruta Metodológica

10.2.1 Momento 1. Diagnóstico, identificación colectiva sobre la problemática. Durante el diagnóstico se realizó la selección de la problemática que se abordaría en la institución educativa. Para identificarlo, fue necesario un primer acercamiento a la rectora de la institución educativa, con el fin de solicitar autorización para la realización del proyecto de intervención en este sitio de trabajo. Es concertada la articulación a partir de necesidades latentes identificadas por ella; quien desde el inicio expresó preocupación por el número de incapacidades laborales y ausencias de los docentes en la semana donde no se tenía un diagnóstico de las causales o motivos.

En un primer momento, el equipo de profesionales define la problemática a tratar y es iniciada la revisión bibliográfica de las temáticas, además de realizar un proceso reflexivo sobre las técnicas para abordar esta problemática con los docentes de la institución.

En un segundo momento se realiza el diagnóstico y caracterización de la institución educativa y los docentes de la institución. Esta acción es desarrollada partir del proyecto educativo institucional, y la plataforma de gestión de la misma.

10.2.2 Momento 2. Formulación del Proyecto de intervención. Es efectuada la revisión bibliográfica y estructura del proyecto de intervención en el tema de absentismo laboral en la institución educativa tulio Ospina.

Para esta formulación es tomada en cuenta la definición del absentismo laboral, causas, consecuencias, antecedentes internacionales, nacionales, locales y de la institución educativa

10.2.3 Momento 3: aplicación de las técnicas para la recolección de información y previo diagnóstico de las causas del absentismo en la institución educativa. Se procede a la selección de las técnicas de trabajo a utilizar para la realización del diagnóstico de la problemática y las acciones o propuestas para intervenir en la institución:

- Acercamiento a la institución (visita, entrevista con la rectora).
- Realización de encuestas y entrevista que permita conocer las causas de la inasistencia de los docentes a la institución educativa. Para el diseño de la entrevista se tuvo en cuenta la batería que se encuentra estandarizada por el ministerio del trabajo.

- Gestión de contratación del profesional en salud ocupacional que cuente con los permisos exigidos por la ley, para la aplicación de la entrevista y encuesta a los docentes y personal administrativo de la institución educativa.
- Adecuación de los cuadernillos para la recolección de datos de acuerdo a la característica de la población.
- Acercamiento y aplicación de pruebas por parte de la profesional en salud ocupacional.
- Ficha de Datos Generales.
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral. Forma A.
- Cuestionario de Factores de Riesgo Extra laboral
- Cuestionario para la Evaluación del Estrés - Tercera Versión

Batería de factores psicosociales: Para la validación de este trabajo fue utilizada la batería de riesgos psicosociales en el trabajo. El concepto de factores psicosociales, hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran latentes en una situación laboral, inherentes a la organización, al trabajador, al contenido del trabajo y la realización de la tarea y que pueden afectar el bienestar de la salud a todo nivel (física, mental y social). Según (Nogareda, C, C., y Bilbao, P, J., 2012):

"El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como: "Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo."

Citando la revisión de Cox y Griffiths en la que se definen los factores psicosociales como: “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”. (Ovid, s.f.)

Factores de riesgo: El factor protector puede afectar positivamente y se convierte en un factor protector positivo; cuando afecta negativamente, se convierte en un factor de riesgo psicosocial. De acuerdo a (Bilbao, P, J., y Daza, F, M. s.f.):

"En este sentido las condiciones psicosociales desfavorables, abren la brecha para la aparición de conductas determinadas y actitudes inadecuadas el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc."

Los factores de riesgo no actúan de manera aislada (Vanistendael, 2003), y además el riesgo tiende a ser acumulativo y estable (Rutter, 2000), lo que magnifica las consecuencias negativas asociadas a él. Algunos conceptos de factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a:

" las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001a)".

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984),: “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.”

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son indeterminados y numerosos de acuerdo a la actividad laboral desempeñada y están determinadas por diversas variables, que involucran el factor externo físico y variables personales del trabajador como: las percepciones, capacidades, motivaciones físicas y económicas entre otras. Por esta razón las personas no actúan con una respuesta coincidente ante una situación de riesgo.

Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo: La taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo está clasificadas en relación con el medio laboral, la organización y gestión del trabajo. El medio laboral está conformado por según (Mansilla, s.f.):

- Condiciones ambientales: conformada por todos los agentes físicos involucrados en el área de trabajo y agentes ambientales cruciales para el desempeño del trabajo, ejemplo: humedad, ruido, temperatura, agentes químicos, agentes biológicos, iluminación etc.
- Diseño del puesto de trabajo: está relacionada con el puesto de trabajo, el diseño, adaptación ergonómica, equipo de trabajo, mobiliario, espacio de trabajo, distancia, anchura, distancia entre otros, relativo al tipo de trabajo.

Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo: Los factores relacionados con la organización y gestión del trabajo está conformada de acuerdo a (Mansilla, s.f.) por: "Las pausas y descansos, horario de trabajo, trabajo a turnos y nocturno, funciones y tareas, ritmo de trabajo, monotonía, autonomía, carga mental, formación, responsabilidad, desempeño de rol, comunicación en el trabajo, estilo de mando, participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo, condiciones de empleo, desarrollo de la carrera profesional".

Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

"(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. (Minsalud, 2010)".

Condiciones intralaborales:" Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Tabla1. Dominios y dimensiones intralaborales (Minsalud, 2010)".

Los dominios considerados son las demandas del trabajo¹, el control², el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa³. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación: Tabla 2.

- Demandas del trabajo: se refieren 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 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.

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.

¹ Término homologable al de .demanda. del modelo demanda-control de Karasek.

² Término homologable al de .control. del modelo demanda-control de Karasek

³ Término homologable al de .recompensa. del modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist

- **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 trabajo⁴. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación⁵, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Condiciones extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla 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 (Tabla 5). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. (Tabla 4)

⁴ Las recompensas: financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; provienen del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist.

⁵ En el dominio de recompensa se sitúan las posibilidades de formación diferentes a las netamente relacionadas con las requeridas para ejercer el control (habilidades, conocimientos y competencia para el cargo).

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, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la (Tabla 2. 1). La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite:

"recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra laboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. (Minsalud, 2010)".

Las Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales, pueden observarse en la (tabla 6). Las Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, según niveles ocupacionales a los que deben aplicar están discriminadas en la (tabla 6.1).

La ficha técnica dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo se encuentra en la (tabla 6.2). El cuestionario forma A factores de riesgo psicosocial aplicado para la indagación en esta investigación, se encuentra en la (tabla 6.3).

Tabla 1. Población

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO	TOTAL
RECTORA	1
COORDINADOR ACADÉMICO	1
DOCENTES	19
PSICÓLOGA	1
PROFESIONAL DE APOYO PSICOLÓGICO	1
TOTAL	23

Niveles de riesgo

Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que 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: nivel de riesgo con 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.

10.2.4 Momento 4. Tabulación de la información, entrega de resultados y devolución por parte de la profesional de los resultados obtenidos y recomendaciones. Se realiza la entrega de los resultados obtenidos de acuerdo a los instrumentos utilizados de los cuales se da prioridad a las dimensiones que más puntuaron para a partir de estas generar las recomendaciones para la posible intervención de esta problemática.

- Apropriación por parte de la Institución Educativa de la comprensión del estudio, naturaleza, condiciones y alcances.
- Definición de variables a tener en cuenta.
- Sensibilización al personal docente frente a la importancia del estudio.
- Aplicación de cuestionarios.
- Tabulación y análisis de la información.
- Elaboración de informe final.
- Entrega y socialización del informe final.

10.3 Interpretación y análisis de los resultados

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre: Sandra Bibiana Medina Jaramillo.

Profesión: Psicóloga, Especialista de la salud ocupacional. Licencia 096522.

Ver tabla 6.4

Tabla 2. Riesgo psicosocial general de la institución educativa

Nivel riesgo total psicosocial	RIESGO ALTO (31.5)		
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	RIESGO ALTO (34.8) 17 de 23 personas con nivel de riesgo significativo- 73.9%		
Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	RIESGO MEDIO (18.6) 11 de 23 personas con nivel de riesgo significativo – 47.8%		
Personas con nivel total de riesgo significativo (medio, alto y muy alto)	15 de 23 equivalente al 65.2% de los encuestados		
Personas con nivel de síntomas de estrés significativo	14 de 23 equivalente al 60.8% de los encuestados		
Personas para el SVE (alto y muy alto)	12 de 23 equivalente al 52.1% de los encuestados		
DOMINIOS	DIMENSIONES	Nº personas con riesgo considerable	%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	17	73.9*
	Exigencias de responsabilidad del cargo	17	73.9*
	Consistencia del rol	15	65.2*
	Demandas emocionales	23	100*
	Demandas de la jornada de trabajo	12	52.2*
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	17	73.9*
	Demandas cuantitativas	19	82.6*

	Demandas de carga mental	13	56.5*
TOTAL DEMANDAS DEL TRABAJO		22	95.7*
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	12	52.2*
	Capacitación	15	65.2*
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	9	39.1
	Participación y manejo del cambio	14	60.9*
	Control y autonomía sobre el trabajo	16	69.6*
TOTAL CONTROL SOBRE EL TRABAJO		16	69.6*
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	16	69.6*
	Relaciones sociales en el trabajo	17	73.9*
	Retroalimentación del desempeño	14	60.9*
	Relación con los colaboradores	3	13.0
TOTAL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		15	65.2*
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	13	56.5*
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13	56.5*
TOTAL RECOMPENSAS		15	65.2*

10.4 Resultados de riesgo psicosocial intralaboral

El puntaje con (*) obedece a la dimensión de mayor relevancia por el alto nivel de riesgo. El siguiente es el resumen de las dimensiones en las cuales se encuentra más del 50% del personal docente del I.E Tulio Ospina con nivel de riesgo significativo, lo que exige intervención con el propósito de prevenir posibles efectos en la salud:

Tabla 3. Resultados de riesgo psicosocial intralaboral

DIMENSIONES	N° personas con riesgo considerable	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	17	73.9*
Demandas de la jornada de trabajo	12	52.2*
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	17	73.9*
Demandas cuantitativas	19	82.6*
Demandas de carga mental	13	56.5*
Claridad de rol	12	52.2*
Capacitación	15	65.2*
Control y autonomía sobre el trabajo	16	69.6*
Características del liderazgo	16	69.6*
Retroalimentación del desempeño	14	60.9*
Reconocimiento y compensación	13	56.5*
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13	56.5*

Tabla 4. Resultados de riesgo psicosocial extralaboral

DIMENSIONES	N° personas con riesgo considerable	%
Tiempo fuera del trabajo	11	47.8
Relaciones familiares	1	4.3
Comunicación y relaciones interpersonales	9	39.1
Situación económica	9	39.1
Características de la vivienda y de su entorno	12	52.2*
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	13	56.2*
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	12	52.2*
TOTAL RIESGO EXTRALABORAL	11	47.8

El puntaje con (*) obedece a la dimensión de mayor relevancia por el alto nivel de riesgo según los resultados, se identifican como factores de riesgo psicosocial extralaboral, prioritarios de atención, aquellos que obtuvieron porcentajes de riesgo considerable superiores al 50% del personal que participó del estudio, siendo estos los siguientes:

- Características de la vivienda y de su entorno.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

10.5 Factores psicosociales sin riesgo

Los siguientes factores psicosociales se encuentran en el menor nivel de riesgo, por lo tanto, representan una fuente importante para la implementación de programas de prevención.

Tabla 5. Factores psicosociales sin riesgo

COMPONENTE	DIMENSIONES	Nº personas con riesgo considerable	%
INTRALABORAL	Relación con los colaboradores	3	13
EXTRALABORAL	Relaciones familiares	1	4.3

Tabla 6. Resultados evaluación del estrés

NIVEL DE ESTRÉS	Nº personas
Muy bajo	4
Bajo	1
Medio	4
Alto	4
Muy alto	10
Inválido	0
TOTAL	23
NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	
PUNTAJE	22.9
NIVEL	ALTO

De acuerdo con los resultados, 14 personas presentan predisposición al estrés, es decir, el 60.8% del personal evaluado, lo cual exige medidas de abordaje para conocer las causas subyacentes a la sintomatología presente en los trabajadores con sospecha de afectación derivada por estrés. En la siguiente tabla se listan los educadores con posible afectación de estrés:

Tabla 7. Trabajadores con posible afectación de estrés

TRABAJADORES CON POSIBLE AFECTACIÓN DE ESTRÉS		
CÉDULA	NOMBRE Y APELLIDOS	NIVEL DE ESTRÉS
22173976	EDILMIRA GOMEZ VERGAS	Muy alto
71481707	DORIAN RODRIGO RUIZ HERNANDEZ	Muy alto
32479203	LUZ MARINA DIAZ JIMENEZ	Alto
71712845	HERNAN ALONSO PULGARIN SERRANO	Alto
43594336	ELIDA LUCIA GUTIERREZ BECERRA	Muy alto
70563158	NORMAN DIEGO CORREA ALZATE	Muy alto
32539113	MARTA LUCIA GOMEZ MONA	Muy alto
43814508	OLGA PATRICIA ACEVEDO GIL	Alto

TRABAJADORES CON POSIBLE AFECTACIÓN DE ESTRÉS		
CÉDULA	NOMBRE Y APELLIDOS	NIVEL DE ESTRÉS
39302924	NIVELLY ESPERANZA PAZ PALACIOS	Alto
42770761	MELIDA DEL SOCORRO GRAJALES VERA	Muy alto
22657276	VIVIANA ESTHER ESCOBAR ROCHA	Muy alto
71732902	JHON WILLIAM FLOREZ	Muy alto
43517894	MARIA EUGENIA MORALES MORA	Muy alto
42783472	YENI ASTRID DURANGO BARRERA	Muy alto

10.6 Resultado de la aplicación de la encuesta

Las 23 personas que participaron del estudio manifestaron su voluntad de participar a través de la firma de consentimiento informado.

El análisis de resultados se realizó desde un consolidado general de la Institución Educativa, teniendo en cuenta que por obedecer a un mismo nivel de exposición riesgo, no se hizo necesario discriminar por grupos poblacionales o por tipo de cargo, además de la preservación en la confidencialidad de la información, dado el total de personal evaluado.

El riesgo psicosocial general de la Institución educativa Tulio Ospina es alto, lo cual indica una importante asociación con respuesta de estrés alto, y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requerirán intervención prioritaria en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico.

El riesgo psicosocial Intralaboral se encuentra en nivel alto, mientras el Extralaboral se ubica en nivel medio, por lo que la Institución Educativa requerirá acciones de intervención prioritaria en el primero para amortiguar las condiciones de riesgo detectadas, en aquellas dimensiones que hayan puntuado entre medio, alto y muy alto.

El nivel de predisposición al estrés es Alto, lo que indica una alta frecuencia de síntomas de estrés y por tanto significativa afectación del estado general de salud, siendo pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de garantizar la disminución en la presencia de síntomas.

De acuerdo con el resultado general, es necesario incluir a 12 trabajadores que puntuaron alto y muy alto, en una valoración intrapersonal, a partir de prueba de personalidad y/o de afrontamiento y entrevista; con las 14 personas que presentaron predisposición al estrés, deberán ser objeto de observación preferiblemente a través de su participación en grupo focal.

En el riesgo intralaboral el dominio demandas del trabajo, fue el de mayor nivel de riesgo, donde 22 de los trabajadores evaluados que representan el 95.7% se encuentran con riesgo significativo, mostrándose que todas las dimensiones que componen el dominio se encuentran por encima del 50% lo que constituye el nivel máximo admisible a nivel estadístico para considerarse en condición de afectación psicosocial siendo estas dimensiones las siguientes:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico, nivel de responsabilidad del cargo, consistencia del rol, demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas cuantitativas y demandas de carga mental; siendo este un indicador de que las exigencias que el trabajo impone al personal evaluado de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, de ambiente físico, laboral y de la jornada de trabajo tiene una condición de riesgo significativo dentro de la organización.

De las anteriores dimensiones *demandas emocionales* ocupa el lugar de mayor preponderancia con un 100%, pudiendo dilucidarse que el contenido de la tarea, le exige a los docentes exponerse a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el

ejercicio de su trabajo, aspecto este compatible cuando los cargos requieren de atención a clientes/pacientes y para el caso en cuestión alumnos.

En segundo lugar de afectación se ubica *demandas cuantitativas* con un 82.6%, infiriendo que el tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas y en frecuentemente trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados asignados.

Las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, nivel de responsabilidad del cargo e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, obtuvieron la misma puntuación del 73.9%, pudiendo interpretarse que las tareas requieren bien sea de considerables esfuerzos físicos o adaptativos por condiciones locativas o ambientales, generando fatiga, preocupaciones o que afectando negativamente el desempeño o bienestar de los docentes.

De igual manera, se dilucidan exigencias frente a la responsabilidad del cargo, por cuanto el personal docente debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, realizar el seguimiento y control de los alumnos y velar por la seguridad de los mismos mientras permanezcan en las instalaciones de la Institución Educativa y concomitantemente se vislumbra que las altas demandas de tiempo y esfuerzo que el trabajo le exige a los docentes ha llegado a afectar negativamente la vida personal y familiar de los mismos.

En puntuaciones menores se ubican las dimensiones demandas de la jornada de trabajo, demandas de carga mental y consistencia del rol; indicando que dentro de la Institución Educativa se tienen establecidas jornadas de trabajo prolongadas, con escasez de pausas, ameritando además, importantes esfuerzos de memoria, atención o concentración, sobre estímulos o información detallada y finalmente perciben que frente al rol desempeñado en

ocasiones se presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles para el ejercicio de su cargo.

En segundo lugar de riesgo considerable se encuentra el dominio de Control sobre el trabajo, con 16 trabajadores, representados en un 69.6%, que ubican las dimensiones:

Claridad del rol, capacitación, participación/manejo del cambio y finalmente control y autonomía sobre el trabajo con las de mayor significancia, indicando que falta afianzar en los docentes el conocimiento y la comprensión frente a sus funciones, objetivos, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la Institución Educativa, donde el acceso a las actividades de formación es limitado o inexistente, o cuando estas se realizan no están respondiendo a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

En tercer y cuarto lugar están los dominios de Liderazgo/Relaciones sociales y recompensas, con igual puntuación estadística del 65.2%, es decir, 15 trabajadores en condición de riesgo; mostrando una percepción poco favorable del liderazgo ejercido por el Jefe inmediato y a posibles dificultades en la interacción social del grupo, abarcando aspectos funcionales de la interacción como: la calidad de las relaciones interpersonales, el seguimiento al desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social y emocional y en general la cohesión entre sus integrantes.

En riesgo extralaboral, la dimensión con mayor riesgo es: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, con 56.5% equivalente a 13 trabajadores en condición de riesgo, representando que algunas situaciones de la vida familiar de los trabajadores, están afectando su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo; seguido de Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento -vivienda - trabajo – vivienda con 12 trabajadores en riesgo considerable, es decir el 52.2%, siendo este resultado indicador

que las condiciones de la vivienda son precarias, desfavoreciendo el descanso y la comodidad e igualmente la dificultad para accesos peatonales o de transporte, tornándose embrolloso la movilización en medios de transporte o la llegada a los servicios de salud; sumado a un desplazamiento prolongado para acudir entre el trabajo y la casa.

Teniendo en cuenta que el nivel de riesgo general obtenido en el estudio, se ubica en RIESGO ALTO, se concluye que se requiere del diseño e implementación de un "Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial", toda vez que el Ministerio de la Protección Social, preceptúa que desde este nivel de riesgo, se requiere la estructuración del mismo; con una clara delimitación de acciones de intervención que permita amortiguar aquellas dimensiones de alta afectación en la población docente.

10.7 Planes de intervención

Plan de intervención recomendado según los resultados generales entregados por la Psicóloga Sandra Bibiana Medina Jaramillo. Magister en Recursos Humanos y Gestión del conocimiento. Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional.

La Institución Educativa debe diseñar una estrategia de divulgación de resultados a los docentes participantes del estudio, que promueva el compromiso y la participación del personal en la disminución del riesgo psicosocial.

Es importante que las intervenciones se orienten a controlar el riesgo psicosocial, de tal forma que se disminuya su ponderación al menor nivel posible.

Ejercer control sobre las fuentes generadoras de estrés y promover campañas que faciliten la generación de hábitos saludables en los docentes.

Intervenir los factores de riesgo específicos de mayor prevalencia en el grupo poblacional claramente delimitado en los resultados presentados.

Con las 14 personas que presentaron la mayor predisposición al estrés, realizar actividades de promoción de la salud y grupos focales, para confirmar que las causas subyacentes para la sintomatología que se encuentran presentando, obedezca al estrés derivado por la tarea que se realiza y de allí establecer pautas de manejo para el mismo, además de formación en manejo del estrés.

Realizar la evaluación intrapersonal por parte del profesional en psicología, a los 12 docentes que se encuentran en riesgo alto y muy alto, aplicando las pruebas de valoración recomendadas para tal fin y la entrevista individual según sea el caso; que permita ahondar en las características individuales conducentes a la posible afectación psicosocial y confirmar los hallazgos arrojados con los instrumentos inicialmente aplicados, a partir de los cuales generar recomendaciones y seguimiento.

Teniendo en cuenta los diferentes dominios y dimensiones en nivel de riesgo significativo desde el consolidado general, se recomienda lo siguiente:

Para el Dominio DEMANDAS DEL TRABAJO, especialmente Demandas ambientales y de esfuerzo físico, nivel de responsabilidad del cargo, consistencia del rol, demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas cuantitativas y demandas de carga mental, se sugiere:

Plan de formación para el personal evaluado en temas alusivos a: Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento en situaciones de presión, manejo del tiempo, resolución de conflictos, relajación y resiliencia. Fortalecer el Programa de pausas activas tanto de movimiento físico como de estimulación mental; se plantea la opción de nombrar un líder

responsable de su cumplimiento, lo cual puede facilitarse complementando la carga académica de los docentes de educación Física o de uno de ellos, a través del diseño y ejecución de este Programa.

Tener en cuenta en el diseño de los horarios, la distribución equilibrada de horas de clase durante la semana, de tal forma que se evite sobrecargar algunos días, y se facilite que existan horas sin clase durante las cuales los docentes puedan adelantar la preparación de sus clases y demás actividades de tipo administrativo, propias de su labor.

En el diseño de las jornadas de trabajo, considerar la importancia que las horas libres de clase, también estén orientadas a alcanzar alivio emocional y mental al facilitarse la interacción de los docentes dentro de un espacio común, como la sala de profesores, donde el apoyo social cumple un papel importante en el afrontamiento de la realidad educativa cotidiana.

Tener en cuenta además, que al facilitar espacios de relación entre los docentes, se posibilita la construcción colectiva de metodologías, la potencialización del pensamiento creativo y el intercambio de saberes, lo cual favorece no sólo el mejoramiento de las estrategias educativas, sino además, el desarrollo del personal como fuente de crecimiento.

Ofrecerle a los docentes plazos suficientes para el cumplimiento en el diseño de evaluaciones acumulativas, revisión de diarios de campo, entrega de notas y demás compromisos de los cuales son responsables. Es decir, ajustar las exigencias administrativas a una buena planeación.

Propiciar espacios de integración donde se facilite el compartir de experiencias exitosas en el manejo de situaciones escolares y donde se permita la expresión de emociones dentro de un clima de confianza y apoyo mutuo.

Realizar campañas con el personal escolar donde se promueva el valor del respeto y se restablezca la importancia de la autoridad en el desarrollo de la personalidad de niños y jóvenes. Realizar reflexiones frente a este valor, durante los espacios de Dirección de Grupo; hacer énfasis en las clases de Ética y Educación Religiosa. Incentivar este valor mediante reconocimientos oficiales en actos cívicos y en ceremonias especiales.

Impulsar desde el Comité de convivencia Escolar campañas orientadas a ofrecerles a estudiantes y personal directivo y docente, herramientas para el manejo adecuado de conflictos, de tal forma, que las vías de solución impliquen el menor costo emocional posible.

Diseñar un plan de reconocimientos, donde a los directivos y docentes, se les estimule su buen desempeño.

Para el Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO, especialmente Claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, se sugiere:

Diseñar el plan de capacitación acorde al fortalecimiento de las competencias técnicas y conductuales que se requieren en la Institución Educativa, utilizando como fuentes de recolección de datos, el diagnóstico de necesidades de formación realizado por rectoría, los hallazgos de la evaluación de desempeño.

Clarificar los procedimientos administrativos que existan en el interior de la Institución Educativa.

Estructurar e implementar Programa de Mejores Prácticas, que permita potencializar la experticia y las habilidades de los docentes en ideas creativas y útiles que puedan ser puestas en práctica en su labor educativa.

Generar mecanismos de comunicación e interacción frente a los cambios institucionales, con el fin de mitigar las brechas de comunicación.

Para el Dominio LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO, especialmente Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se sugiere:

Elaborar un plan de formación con los temas: Liderazgo transformador, realimentación positiva del desempeño, relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo.

Incluir en la inducción y reinducción del personal docente el tema de valores institucionales y convivencia laboral.

Elaborar y realizar la evaluación de desempeño, tanto desde un instrumento estandarizado para tal fin, como desde la generación de espacios conversacionales que le permita a los directivos y docentes generar compromisos de mejora al desempeño.

Para el Dominio RECOMPENSAS, especialmente Reconocimiento y compensación/Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se sugiere:

Propiciar a través de los directivos, transformación de la cultura organizacional, por medio de estrategias motivacionales y/o de salario emocional, donde los empleados sean reconocidos desde el ser y el hacer, y en esa medida se les transmita confianza en sus capacidades y en la Institución Educativa a la que pertenecen.

Para el Riesgo EXTRALABORAL, en la dimensión CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO, INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO Y DESPLAZAMIENTO-VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA, se sugiere:

Elaborar un plan de formación con los temas: Riesgo público, seguridad vial y convivencia familiar.

Divulgar entre los empleados campañas de autocuidado orientadas a prevenir riesgo público y promover la seguridad vial. Exponer en carteleras principios o pautas de seguridad orientados a saber afrontar el modus operandi delincuenciales.

Tener presente que a través del Sistema de Seguridad social, es obligación del Estado por disposición de la ley 1616 de 2013, brindar atención integral en Salud Mental, por lo tanto; los casos que hayan sido identificados con alto riesgo psicosocial y con predisposición al estrés, pueden ser remitidos a la Fundación Médico Preventiva para que reciban consulta o tratamiento psicológico.

Tabla 8. Plan operativo

PLAN OPERATIVO					
Diseñar un proyecto de intervención psicosocial para los docentes de la Institución Educativa Tulio Ospina, a través de la identificación y prevención de factores psicosociales del absentismo laboral, generando alternativas de impacto y resultado para la reducción de este fenómeno en el personal Institucional.					
FASES	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES/METAS	RECURSOS
Fase 1. Diagnóstico inicial y valoración	Aportar a la Institución Educativa Tulio Ospina un análisis diagnóstico de la problemática inherente al absentismo laboral, causas y consecuencias.	Estrategias comunicativas Motivar la participación activa de los directivos docentes y docentes del I.E Tulio Ospina.	Caracterización del área objeto de estudio. -Reunión con el órgano administrativo. -Formación del equipo de trabajo.	Se informa y se solicita consentimiento a 03 directivos docentes para la realización del proyecto de intervención psicosocial en la I.E. Se espera que al momento de la sensibilización y aplicación de la batería de riesgo psicosocial el resto de los 28 docentes participen activamente.	Equipo de trabajo conformado por: 2 psicólogas y una trabajadora social. Recursos físicos: herramientas informáticas y tecnológicas.
Fase 2. Identificación y evaluación de los factores psicosociales	Detectar los factores psicosociales relevantes, al absentismo laboral en el personal docente de la	Acompañamiento para la sensibilización y aplicación grupal de las encuestas de Riesgo	Revisión de documentos Definición de la herramienta a utilizar para la valoración de los elementos identificados -Validación de la herramienta a utilizar:	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 23 docentes de la I.E que firmaron consentimiento informado. Se espera conocer las principales condiciones intralaborales y	Recursos humanos: Equipo de trabajo conformado por: 2 psicólogas y una trabajadora social. -Contratación de la Especialista en Salud

PLAN OPERATIVO					
Diseñar un proyecto de intervención psicosocial para los docentes de la Institución Educativa Tulio Ospina, a través de la identificación y prevención de factores psicosociales del absentismo laboral, generando alternativas de impacto y resultado para la reducción de este fenómeno en el personal Institucional.					
	Institución Educativa Tulio Ospina	Psicosocial al personal Directivo docente y docente según requerimiento.	cuestionarios intralaboral, extralaboral, del Stress. Identificar el riesgo psicosocial presente en la Institución Educativa Tulio Ospina , dándole cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo permanente.	extralaborales, bajo las cuales se configuran los riesgos psicosociales en la Institución Educativa	ocupacional para la aplicación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos. -Recursos físicos: herramientas informáticas y tecnológicas -cuadernillos de preguntas/respuestas -Recursos financieros: costo \$500.000 pago equivalente al 50 por ciento de la contratación del Esp. En salud Ocupacional.
Fase 3 Procesamiento y análisis de los resultados	Generar estrategias de intervención a nivel del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Tulio Ospina, que propicie	Estrategias comunicativas Estrategias reflexivas	Tabulación de instrumentos. Análisis y generación de informes. Devolución de resultados a personal directivo docente de la I.E. Se conocieron los factores de riesgo psicosociales que se encuentran en los	21 docentes y 2 directivos docentes aplicaron bajo consentimiento informado la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo. Resolución 2646 de (2008).	Recursos humanos: Equipo de trabajo conformado por: 2 psicólogas y una trabajadora social. -Contratación de la Especialista en Salud ocupacional para la aplicación, análisis e

PLAN OPERATIVO

Diseñar un proyecto de intervención psicosocial para los docentes de la Institución Educativa Tulio Ospina, a través de la identificación y prevención de factores psicosociales del absentismo laboral, generando alternativas de impacto y resultado para la reducción de este fenómeno en el personal Institucional.

	sensibilización con respecto a los riesgos psicosociales por absentismo laboral.		niveles más bajos de riesgo como dimensiones de favorabilidad para la promoción y prevención del personal que labora en la I.E. Se identificó a los docentes que presentan alto riesgo psicosocial y predisposición al estrés, constituyéndolos de tal forma en grupo de interés para el Sistema		interpretación de los resultados obtenidos. Recursos físicos: herramientas informáticas y tecnológicas -papelería. -Recursos financieros: \$428.000 Costo final por la entrega del informe de parte del Esp. en salud Ocupacional.
--	--	--	---	--	---

11. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Tabla 9. Programación de actividades

CRONOGRAMA		Proyecto de intervención psicosocial en la caracterización del absentismo laboral asociado a factores de riesgo psicosociales en los docentes de la I.E. Tulio Ospina											
FASES	ACTIVIDADES	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
1. Planificación del proyecto de intervención	1.1. Recopilación de información para la propuesta del proyecto de intervención.												
	1.2. Selección de la población docente bajo criterios de ausentismo laboral.												
2. Diagnóstico de la población	2.1. Determinar aspectos de :												
	ubicación geográfica												
	Datos sociodemográficos												
	Características socio culturales												
	Referente contextual y legal												
	caracterización de la población												
	Primer acercamiento con la Rectora de la I.E.												
3. Diseño y elaboración del proyecto de intervención psicosocial.	3.1. Construcción del planteamiento del problema, objetivos, justificación.												
	3.2. Revisión bibliográfica												
	3.3. Construcción del marco teórico, legal y conceptual.												

<p align="center">CRONOGRAMA</p>		<p align="center">Proyecto de intervención psicosocial en la caracterización del absentismo laboral asociado a factores de riesgo psicosociales en los docentes de la I.E. Tulio Ospina</p>											
	<p>presentando obediencia al estrés derivado por la tarea que se realiza y de allí establecer pautas de manejo para el mismo, además de formación en manejo del estrés.</p>												
	<p>6.1.6. Realizar la evaluación intrapersonal por parte del profesional en psicología a los 12 docentes que se encuentran en riesgo alto y muy alto, aplicando las pruebas de valoración recomendadas para tal fin y la entrevista individual según sea el caso, que permita ahondar en las características individuales conducentes a la posible afectación psicosocial y confirmar los hallazgos arrojados con los instrumentos inicialmente aplicados, a partir de los cuales generar recomendaciones y seguimiento.</p>												
	<p>6.2. Plan de recomendaciones e intervención de acuerdo con los resultados de dominios y dimensiones en nivel de riesgo significativo: -dominio demandas del trabajo (ver detalle en plan de intervención): 6.2.1. Plan de formación para el personal evaluado en temas alusivos a: Fortalecimiento de estrategias de</p>												

CRONOGRAMA		Proyecto de intervención psicosocial en la caracterización del absentismo laboral asociado a factores de riesgo psicosociales en los docentes de la I.E. Tulio Ospina											
	<p>afrentamiento en situaciones de presión, manejo del tiempo, resolución de conflictos, relajación y resiliencia.</p> <p>6.2.2. Fortalecer el Programa de pausas activas tanto de movimiento físico como de estimulación mental.</p> <p>6.2.3. Propiciar espacios de integración donde se facilite el compartir de experiencias exitosas en el manejo de situaciones escolares.</p> <p>6.2.4. Realizar campañas con el personal escolar donde se promueva el valor del respeto y se restablezca la importancia de la autoridad en el desarrollo de la personalidad de niños y jóvenes.</p> <p>6.2.5. Diseñar un plan de reconocimientos donde a los directivos y docentes se les reconozca su buen desempeño.</p> <p>-Dominio sobre el control del trabajo (ver detalle en planes de intervención):</p> <p>1. Diseñar el plan de capacitación acorde al fortalecimiento de las competencias técnicas y conductuales que se requieren en la Institución Educativa, utilizando como</p>												

<p align="center">CRONOGRAMA</p>		<p align="center">Proyecto de intervención psicosocial en la caracterización del absentismo laboral asociado a factores de riesgo psicosociales en los docentes de la I.E. Tulio Ospina</p>											
	<p>fuentes de recolección de datos, el diagnóstico de necesidades de formación realizado por rectoría, los hallazgos de la evaluación de desempeño.</p> <p>2. Estructurar e implementar Programa de Mejores Prácticas, que permita potencializar la experticia y las habilidades de los docentes en ideas creativas y útiles que puedan ser puestas en práctica en su labor educativa.</p> <p>3. Generar mecanismos de comunicación e interacción frente a los cambios institucionales, con el fin de mitigar las brechas de comunicación.</p> <p>Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (ver detalle en planes de intervención):</p> <p>1. Elaborar un plan de formación con los temas: Liderazgo transformador, realimentación positiva del desempeño, relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo.</p> <p>DOMINIO RECOMPENSAS, ESPECIALMENTE RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN VER DETALLE EN</p>												

<p align="center">CRONOGRAMA</p>		<p align="center">Proyecto de intervención psicosocial en la caracterización del absentismo laboral asociado a factores de riesgo psicosociales en los docentes de la I.E. Tulio Ospina</p>											
	<p>PLANES DE INTERVENCIÓN):</p> <p>1. Propiciar a través de los directivos, transformación de la cultura organizacional, por medio de estrategias motivacionales y/o de salario emocional, donde los empleados sean reconocidos desde el ser y el hacer, y en esa medida se les transmita confianza en sus capacidades y en la Institución Educativa a la que pertenecen.</p> <p>Ddimensión características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda:</p> <p>1. Elaborar un plan de formación con los temas: Riesgo público, seguridad vial y convivencia familiar.</p> <p>1. A través del Sistema de Seguridad social, es obligación del</p> <p>2. Estado por disposición de la ley 1616 de 2.013, brindar atención integral en Salud Mental, por lo tanto; los casos que hayan sido identificados con alto riesgo psicosocial y con predisposición al estrés, pueden ser remitidos</p>												

12. PRESUPUESTO

Tabla 10. Presupuesto

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Acompañamiento grupo para sensibilización y aplicación grupal de encuestas Riesgo Psicosocial al personal Directivo docente y docente según requerimiento. Por cada grupo:	Uno (01) grupo.	\$120.000	\$120.000
cuadernillo / cuestionarios: Los cuestionarios aplicados a cada trabajador son: - Ficha de datos generales (Caracterización sociodemográfica). - Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A o B según tipo de cargo). - Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral. - Cuestionario para la evaluación del estrés.	23/docentes	\$4.000	\$92.000
Tabulación y generación de bases de datos entregables al cliente	23	\$6.956	\$160.000
Análisis y generación de informes de riesgo psicosocial y plan de acción por Esp. En Salud Ocupacional.	1	\$720.000	720.000
Devolución de resultados a grupo muestral.	1	\$120.000	\$120.000
TOTAL			\$1.212.000

REFERENCIAS

- Angulo Calzadilla, G. (2012). *Las concepciones sobre el docente o diferentes maneras de concebir el ejercicio de la docencia*. Revista de Investigación, 36(75).
- Bilbao, P, J., y Daza, F, M. (s,f). *Centro nacional de condiciones de trabajo*. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Tomado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Bohlander George. (2001) *Administración de recursos humanos*; Editorial Thomson, Doceava edición; México, D.F
- Borda Garzón Piraquive., N. J. (2008). *Factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral del personal administrativo*. Bogotá-Colombia: GAMMA INGENIEROS S.A, Universidad de la Salle.
- Chiavenato Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos*; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; México, D.F
- Chruden Herbert (1986). *Administración de personal*; Editorial Iberoamericana, tercera edición; México, D.F.
- Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Bilbao: OIT. Tomado de:
http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml
- Congreso de la Republica. (19 de junio de 2002). *Artículo 4. (Capítulo I).Estatuto de profesionalización docente. (Decreto 1278 de 2002)*, Bogotá, Colombia. DO: 44840 del

20 de junio de 2002. Recuperado de: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-80258.html>

Cruz Ángel. (2016) *El ausentismo en las empresas*. Monografías: [internet]. [Consultado 2016 agosto 22] tomado de la página web <http://www.monografias/el-ausentismo-en-las-empresas/> 66.

Davis Keith. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*; Editorial Mc Graw Hill, sexta edición; México, D.F

Derly Sofía Suarez Guerra, a. a. (2015). *Caracterización del ausentismo laboral por causa medica en una eps de la ciudad de Medellín*. Medellín: universidad de Antioquia facultad Nacional de salud Pública.

Dunlop, J. T. (1958). *Sistemas de relaciones industriales*. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?isbn=8496477371>

Elliot, D. (1993). *Promocion de la salud en adolescentes* . Salud y estilos de vida saludables, 119-150.

En Leka, S. y Cox, T. 2009. *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. <http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>. Tomado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Gestol C. Cereijo. (1995). *Absentismo laboral*; Editorial Interamericana, primera edición; México, D.F

Guru.com (s.f.) *institución Educativa Tulio Ospina*. Recuperado de: www.ciudadguru.com.co/empresas/institucion-educativa-tulio-ospina/
<https://ciudadonlinea.com/institucion-educativa-tulio-ospina>

Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. (1984) *Novena reunión*. Ginebra,

Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Institución Educativa Tulio Ospina (2015) *decretos*. Recuperado de:

<http://www.ito.edu.co/rectoria/decretos.html>

Institución Educativa Tulio Ospina (2015). *Página institucional*. Recuperado de:

www.planetacolombia.com/institucion-educativa-tulio-ospina

Karasek, R. y Theorell, T. Healthy Work. (1990) *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Estados Unidos: Basic Books.

Mansilla, I, F, (s,f). *Psicología on line. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo:*

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

MEN (1985) “*Qué es el Modelo Pedagógico Integrado para las Normales Demostrativas?*”

Boletín Informativo MEN.

MEN. (2010) *Plan Sectorial Educativo 2010-2014*. Documento 9

MEN. (2008). *Políticas y sistema colombiano de formación docente y desarrollo profesional*

docente. Recuperado de <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles>

[208603_archivo_pdf.pdf](#)

Mineduacion (s.f.) *Políticas y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional*

docente. Recuperado de: www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-

[208603_archivo_pdf.pdf](#)

Ministerio de Educación Nacional. (20 de agosto de 2015). *Artículo 2.4.4.3.1.5. (Capítulo III)*

Decreto Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo

Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (Decreto 1655 de 2015), Bogotá, Colombia, DO: 49.610.

Ministerio de Educación Nacional. (20 de agosto de 2015). *Decreto Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (Decreto 1655 de 2015), Bogotá, Colombia, 2015. DO: 49.610.*

Ministerio de Educación Nacional. (21 de diciembre de 2001). *Ley sobre la prestación de los servicios de educación y salud. (Ley 715 de 2001), Bogotá, Colombia, DO: 44654*

Ministerio de Educación Nacional. (8 de febrero de 1994). Artículo 73 (Título IV). *Ley General de Educación. (Ley 115 de 1994), Bogotá, Colombia, 1994. DO: 41.214.*

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Artículos 5- 12(capítulo II). Resolución 2646. Bogotá, Colombia.DO: 47059 de julio 23 de 2008.*

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Artículos 5- 12(capítulo II). Resolución 2646. Bogotá, Colombia.DO: 47059 de julio 23 de 2008.*

Ministerio de la Protección Social. (2010) *Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales.* Elaborado por Villalobos Fajardo G.H. y cols. Bogotá: El Ministerio. Documento sin publicar.

Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Bogotá D.C., ISBN 978-958-8361-93-2 Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Ministerio de la Protección Social. Colombia. (2008). *Resolución 2646 de 2008.*

Morgan William. (1983) *Administración de personal*; Editorial Limusa, edición 1; 1983; México

Nancy Janeth Borda, Lida Janeth Sánchez Piraquive (2012) *Factores Psicosociales que Influyen en el Absentismo Laboral del Personal Administrativo.* Gamma Ingenieros S.A, Bogotá

D.C., Universidad de LA SALLE, Facultad de Trabajo Social Desarrollo Humano y calidad de Vida Bogotá D.C, 2008. Tomado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541->

[2012.pdf;jsessionid=2C3CBA9BB81474188EC2A7D89B0A6537?sequence=1.](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf;jsessionid=2C3CBA9BB81474188EC2A7D89B0A6537?sequence=1)

Nogareda, C, C., y Bilbao, P, J., (2012). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.*

NTP 926. (s.f.) *Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Tomado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

OIT-OMS. (1986) *Factores psicosociales en el trabajo; naturaleza, incidencia y prevención.*

Revista International del Trabajo. Tomado de:

[http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?v](http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981)

[gnextoid=a981](http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981)

Organización mundial de la salud. (2010). Tomado de:

www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.

Ospina, T. IE. (2012). *Sitio web oficial de la institución educativa Tulio Ospina.* Tomado de

<http://www.ito.edu.co/rectoria/decretos.html>

Ossa, L. A. (1997). La salud y calidad de vida de los docentes en Risaralda. *Sintesis de una*

experiencia de investigación colectiva desde la pedagogía del trabajo. Bogotá,

colombia: Còdice.

Restrepo Ayala, Nadia C.; Colorado Vargas, Gabriel O.; Cabrera Arana, Gustavo A. (2005)

Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, Revista de Salud

Pública, vol. 8, núm. 1, marzo, 2006, pp. 63-73 Universidad Nacional de Colombia

- Bogotá, Colombia. Tomado de
www.redalyc.org/pdf/422/Resumenes/Resumen_42280106_1.pdf
- Revista Médica del IMSS, (2005) Edición número 17; México, D.F.
- Revista Médica del IMSS, (2005). Edición número 17; México, D.F
- Ricci, S. (s.f.). *Por qué los docentes faltan a su trabajo, análisis y consecuencias del ausentismo laboral debido a patologías mentales*. Provincia (SeSOP) argentina: facultad de psicología: departamento de post grado UNT y servicio de salud ocupacional.
- Robbins Stephen P. (2005) *Administración*; Editorial Pearson, edición 8; Naucalpan de Juárez, Estado de México
- Ruiz Salazar Antonio. (1997). *Salud ocupacional y productividad*. Editorial Limusa S.A. Primera Edición. México.
- Rutter, M. (2000). «*Resilience reconsidered. Conceptual considerations, empirical findings and policy implications*». En a J.P. Shonkoff & S.J. Meisels (Eds), *Handbook of early childhood intervention*. New York, NY: Cambridge University Press. 2nd ed., p. 651-682. Tomado de
http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/200095/factors_proteccio_adolescents_ca_srt.pdf?sequence=1
- Saldarriaga F. J F y Martínez L, E; (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 250(1), 32-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12025105>
- Sanchez, D. C. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión desde la seguridad y salud en el trabajo*. *El Bosque*, 5(1), 43-54. Recuperado de:
<http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>

- Siegrist, J. (Enero de 1996) *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. En: Occupational Health Psychology. Vol. 1, No. 1. p., 27. 41.
- Vandistendael, S. (2003). «*La resiliencia en lo cotidiano*». En M. Manciaux (Ed.), *La resiliencia: resistir y rehacerse (227-238)*. Barcelona: Gedisa. Tomado de:
http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/200095/factors_proteccio_adolescents_ca_srt.pdf?sequence=1
- Vélez, E. (1988). *Los Estudios sobre Educación y Sociedad en Colombia*. Universidad Pedagógica Nacional, 24.
- Zambrano, E. (2013). *Presentación del documento de proyecto de grado. Instructivo normas Apa. Ajustado para la Escuela de Artes y Letras Institución Universitaria*. Tomado de
http://www.artesy letras.com.co/pdfs/normas_apa.pdf

**Anexo 2. Bases de datos demográficas de profesionales docentes institución educativa
Tulio Ospina, que participaron en la evaluación de riesgo psicosocial**

CÉDULA	NOMBRE Y APELLIDOS	SEXO	FECHA EVALUACIÓN RPS	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL DE ESTUDIOS	PROFESION	CIUDAD DE RESIDENCIA	DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA	ESTRATO DE LA VIVIENDA	TIPO DE VIVIENDA	Nº PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE USTED
22173976	EDILMIRA GOMEZ VERGAS	Femenino	10.10.2016	59	Soltero(a)	Profesional completo	DOCENTE ESPECIALISTA EN GESTION AMBIENTAL	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	En arriendo	4
25175379	SANDRA LORENA LONDOÑO OSPINA	Femenino	10.10.2016	35	Casado(a)	Profesional completo	PSICOLOGA ESCUELA ENTORNO PROTECTOR	CALDAS	ANTIOQUIA	2	Propia	0
71481707	DORIAN RODRIGO RUIZ HERNANDEZ	Masculino	10.10.2016	38	Soltero(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	5	Familiar	0
32479203	LUZ MARINA DIAZ JIMENEZ	Femenino	10.10.2016	64	Casado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	6	Propia	1
71728979	LUIS FERNANDO CUERVO ZAPATA	Masculino	10.10.2016	44	Soltero(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	2
71712845	HERNAN ALONSO PULGARIN SERRANO	Masculino	10.10.2016	47	Casado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	SABANETA	ANTIOQUIA	4	Propia	1
43594336	ELIDA LUCIA GUTIERREZ BECERRA	Femenino	10.10.2016	41	Soltero(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Propia	1
70563158	NORMAN DIEGO CORREA ALZATE	Masculino	10.10.2016	52	Soltero(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	En arriendo	1
43099221	IRMA LUCIA DUQUE GUTIERREZ	Femenino	10.10.2016	51	Casado(a)	Tecnico - tecnologo completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	Propia	2
32539113	MARTA LUCIA GOMEZ MONA	Femenino	10.10.2016	61	Separado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	5	En arriendo	1
43814508	OLGA PATRICIA ACEVEDO GIL	Femenino	10.10.2016	42	Soltero(a)	Post-grado incompleto	LICENCIADA EN FILOSOFIA	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	2
21594073	GLORIA INES ARROYAVE ZAPATA	Femenino	10.10.2016	62	Casado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	5	Propia	0
39302924	NIVELLY ESPERANZA PAZ PALAQUIOS	Femenino	10.10.2016	47	Union libre	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	Propia	2
42770761	MELIDA DEL SOCORRO GRAJALES VERA	Femenino	10.10.2016	50	Separado(a)	Profesional completo	DOCENTE DE BASICA PRIMARIA	BELLO	ANTIOQUIA	3	Propia	1
42752216	MARIA ELDA ECHEVERRI ANA MARIA PUERTA CUELLO	Femenino	10.10.2016	56	Casado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	6	Propia	0
43529436	YUDY MARCELA HENAO PEREZ	Femenino	10.10.2016	49	Casado(a)	Post-grado completo	DOCENTE EN PREESCOLAR	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	2
43265933	JUAN CARLOS LOPERA RIVERA	Masculino	10.10.2016	48	Divorciado(a)	Post-grado completo	LICENCIADA EN EDUCACION BASICA PRIMARIA	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	1
98543116	JUAN CARLOS LOPERA RIVERA	Masculino	10.10.2016	48	Divorciado(a)	Post-grado completo	DOCENTE	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	5
22657276	VIVIANA ESTHER ESCOBAR ROCHA	Femenino	10.10.2016	34	Soltero(a)	Profesional completo	DOCENTE EN ARTES PLASTICAS	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	Familiar	0
1214716641	JULIANA NARVAEZ GRANADA	Femenino	10.10.2016	23	Casado(a)	Profesional completo	PROFESIONAL DE APOYO PSICOLOGICO	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	En arriendo	0
71732902	JHON WILLIAM FLOREZ	Masculino	10.10.2016	44	Union libre	Profesional completo	LICENCIADO EN CIENCIAS NATURALES	MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	En arriendo	4
43517894	MARIA EUGENIA MORALES MORA	Femenino	10.10.2016	49	Soltero(a)	Post-grado completo	DOCENTE	ENVIGADO	ANTIOQUIA	4	Propia	1
42783472	YENI ASTRID DURANGO BARRERA	Femenino	10.10.2016	46	Casado(a)	Post-grado completo	RECTORA	MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	Propia	1

CIUDAD EN QUE TRABAJA	DEPARTAMENTO EN QUE TRABAJA	ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CARGO QUE DESEMPEÑA	TIPO DE CARGO	FORMATO INTRALABORAL DE RPS APLICADO	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	DPTO/AREA/SECCION A LA QUE PERTENECE	TIPO DE CONTRATO	HORAS DE LA JORNADA LABORAL	TIPO DE SALARIO
MEDELLIN	ANTIOQUIA	-1	DOCENTE	Jefatura - tiene personal a cargo	A	-1	EDUCACION	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	-1	PSICOLOGA	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	-1	DOCENCIA	Prestacion de servicios	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	DOCENTE DE MATEMATICAS	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	3	MATEMATICAS	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	34	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	34	CIENCIA SOCIALES	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	11	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	11	AREA DE HUMANIDADES	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	7	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	7	MATEMATICAS	Prestacion de servicios	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	12	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	4	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	4	PRIMARIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	24	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	24	EDUCACION ARTISTICA - BASICA SECUNDARIA - MEDIA VOCACIONAL	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	22	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	22	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	9	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	9	CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFIA	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	24	DOCENTE DE LENGUA CASTELLANA	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	24	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	5	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	5	DOCENTE	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	-1	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	-1	DOCENCIA	Temporal de 1 año o mas	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	7	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	5	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	11	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	11	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	11	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	11	DOCENCIA	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	-1	COORDINACION	Jefatura - tiene personal a cargo	A	-1	COORDINACION	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	1	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	1	DOCENCIA	Termino indefinido	8	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	1	PROFESIONAL DE APOYO PSICOLOGICO	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	1	APOYO ACADEMICO	Prestacion de servicios	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	6	DOCENTE	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	6	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	3	DOCENTE EN INFORMATICA	Profesional - analista - técnico - tecnólogo	A	3	DOCENCIA	Termino indefinido	6	Fijo
MEDELLIN	ANTIOQUIA	2	RECTORA	Jefatura - tiene personal a cargo	A	2	EDUCACION	Termino indefinido	8	Fijo

Anexo 3. Consentimiento informado

LOGO DE LA EMPRESA	NOMBRE DE LA EMPRESA
	CONSENTIMIENTO INFORMADO RIESGO PSICOSOCIAL
<p>Usted está invitado a participar en las actividades propias del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, que tienen que ver con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores.</p> <p>Objetivo: Identificar e intervenir los factores de riesgo psicosocial que están presentes en (NOMBRE COLEGIO), buscando mejorar tanto la salud del empleado, como su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.</p> <p>Metodología empleada: Si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios y pruebas que buscan recolectar información sobre los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales, el nivel de estrés y condiciones individuales (pruebas psicológicas en caso de ser necesario); estos cuestionarios fueron diseñados por expertos en el campo de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Posteriormente, de acuerdo a los resultados obtenidos en la fase de identificación, usted será partícipe de acciones de intervención.</p> <p>Riesgos: el hecho de participar en este estudio y en las acciones de intervención no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de intervención integral (identificación, prevención e intervención), que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.</p> <p>Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada y las acciones de intervención que se desarrollen, permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, y el nivel de estrés asociados a estos. A partir de esta información se construirán estrategias integrales que permitirán mejorar las condiciones de trabajo y a su vez sus condiciones de salud.</p> <p>Personas que tendrán acceso a la información: Los profesionales responsables del Estudio (Psicólogo que realiza el estudio y el responsable de Gestión Humana y/o Salud y Seguridad en el Trabajo de su empresa). Los informes grupales o por área, los cuales no incluirán sus datos personales, podrán ser conocidos por toda la empresa, en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.</p> <p>Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.</p> <p>Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento.</p> <p>En constancia de lo anterior firmo a los ____ días del mes de _____ del año _____</p>	

Yo, _____ identificado con CC
 N°. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado,
 comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

 Firma trabajador(a)

OBSERVACION IMPORTANTE

***EN CASO DE NO DESEAR SER PARTE DEL ESTUDIO POR FAVOR DILIGENCIE LA
 SIGUIENTE INFORMACIÓN:***

Yo _____ identificada(o) con CC _____ de
 _____ manifiesto libremente que me rehusó a ser evaluado, con lo cual no se podrá
 establecer para mí, la presencia o ausencia de factores de riesgo Intralaboral y Extralaboral, nivel
 de estrés y efectos en mi estado de salud.

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)

FIRMA DEL TRABAJADOR (A)

Anexo 4. Tablas

Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B). Ficha técnica para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Intralaboral y extralaboral)

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<p>Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. <p>Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Dominio y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		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)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	<p>Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</p>
Demandas de carga mental	<p>Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desgastes, amenazas a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc).</p> <p>. El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>. Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y</p>	<p>.Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
	descansos periódicos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. . El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. .Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. .En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. .Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. .Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La gestión que realiza el Jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. .El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. .El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. . El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. . El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Retroalimentación	Describe la información que un trabajador	.Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
n del desempeño	<p>recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> .La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. . Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. . El apoyo social que se recibe de compañeros. . El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). . La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> .En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. .Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. .Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. .Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. .El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> .El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. .Se percibe inestabilidad laboral. .Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a</p>	<p>.El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
	reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. .La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. .La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Condiciones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	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

Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. . La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La relación con familiares es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. . La relación con amigos o allegados es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. . Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. .Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. .La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.
Influencia del entorno	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y	.Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su

extralaboral en el trabajo	en la actividad laboral del trabajador. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. .La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Nivel ocupacional a quienes aplica forma del cuestionario

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<p><u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitados o coordinadores, entre otros.</p> <p><u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</p>
Forma B	<p><u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</p> <p><u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</p>

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales

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

Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, según niveles ocupacionales a los que deben aplicar

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	<p>Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.</p> <p>Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	<p>Dos formas:</p> <p>Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2).

Materiales:	• Ficha de datos generales (Anexo 3).	
		Factores que integran cada mención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 15
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Factor 10
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Participación y manejo del cambio	Factor 9
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 11
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 16
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 7, 19 y 24
	Demandas emocionales	Factor 13
	Demandas cuantitativas	Factor 14
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 17
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Factores 20 y 22
	Demandas de carga mental	Factor 23
	Consistencia del rol	Factor 5
	Demandas de la jornada de trabajo	Factor 21
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 6
	Reconocimiento y compensación	Factores 12 y 18

Ficha técnica: Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A

Ficha de datos generales



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario factores de riesgo psicosocial forma A.

Fecha de aplicación:

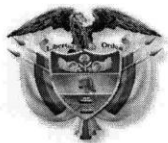
dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Libertad y Orden

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Libertad y Orden

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Libertad y Orden

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					
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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Libertad y Orden

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Libertad y Orden

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 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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Libertad y Orden

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					

Cuestionario factores extralaborales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**





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		[scribble]		

↑
 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 trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me 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

Cuestionario para la evaluación del estrés

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN**





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.				

Anexo 5. Datos del evaluador

DATOS DEL EVALUADOR	
Nombre del evaluador	SANDRA BIBIANA MEDINA JARAMILLO
Número de identificación	43.150.250
Profesión	PSICÓLOGA
Postgrado	ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
N° Tarjeta profesional	115551
N° Licencia en salud ocupacional	096522
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional *	27 DE SEPTIEMBRE DE 2013

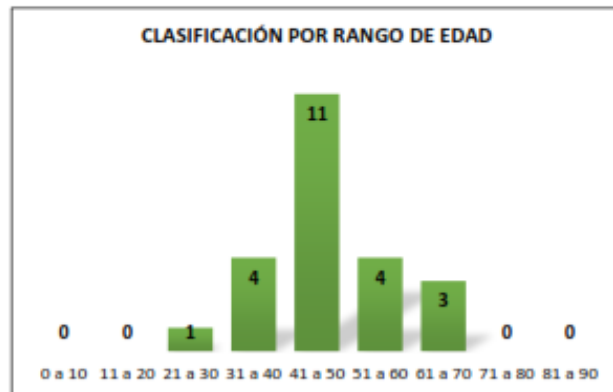
* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*

Anexo 6. Información Sociodemográfica

Clasificación por rango de edad

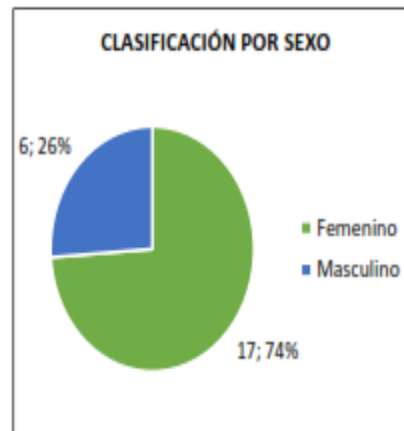
INFORME GRÁFICO

RANGO DE EDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
0 a 10	0
11 a 20	0
21 a 30	1
31 a 40	4
41 a 50	11
51 a 60	4
61 a 70	3
71 a 80	0
81 a 90	0
TOTAL	23

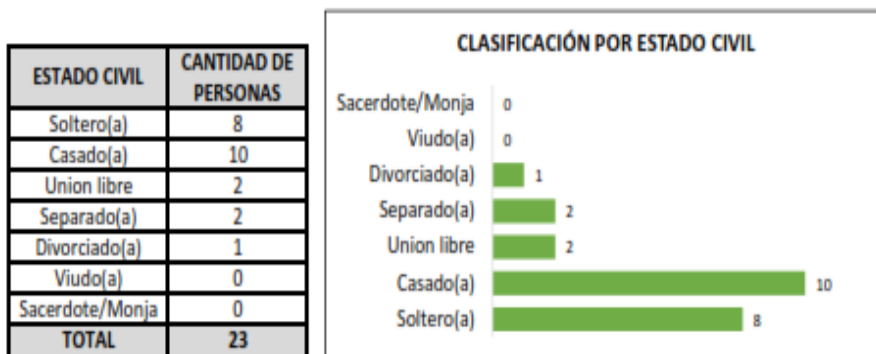


Clasificación por rango de sexo

SEXO	CANTIDAD DE PERSONAS
Femenino	17
Masculino	6
TOTAL	23



Clasificación por estado civil



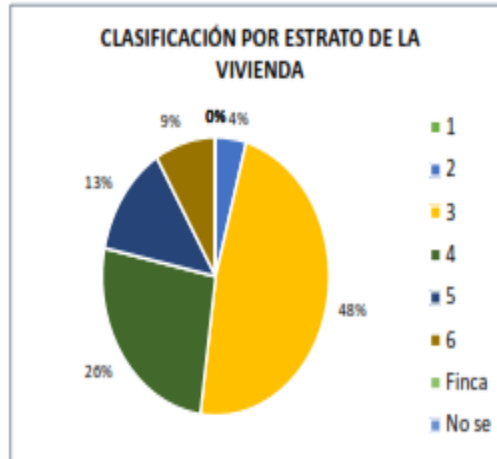
Clasificación por nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS	CANTIDAD DE PERSONAS
Ninguno	0
Primaria incompleta	0
Primaria completa	0
Bachillerato incompleto	0
Bachillerato completo	0
Carrera militar / policia	0
Tecnico - tecnologo incompleto	0
Tecnico - tecnologo completo	1
Profesional incompleto	0
Profesional completo	6
Post-grado incompleto	1
Post-grado completo	15
TOTAL	23



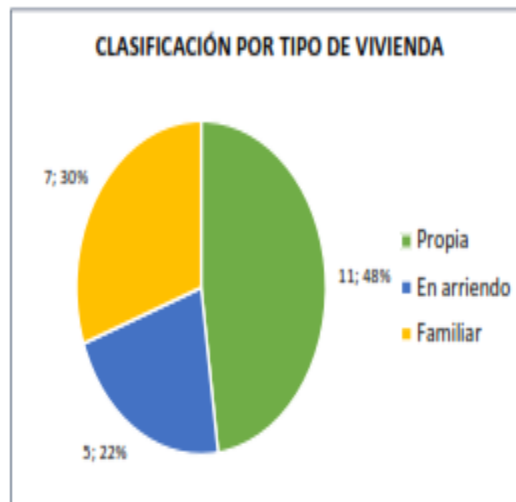
Clasificación por estrato de la vivienda

ESTRATO DE LA VIVIENDA	CANTIDAD DE PERSONAS
1	0
2	1
3	11
4	6
5	3
6	2
Finca	0
No se	0
TOTAL	23

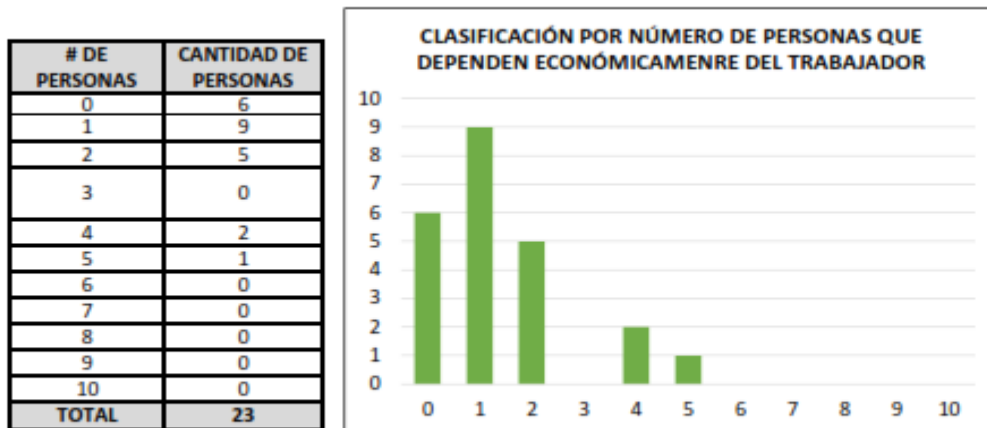


Clasificación por tipo de vivienda

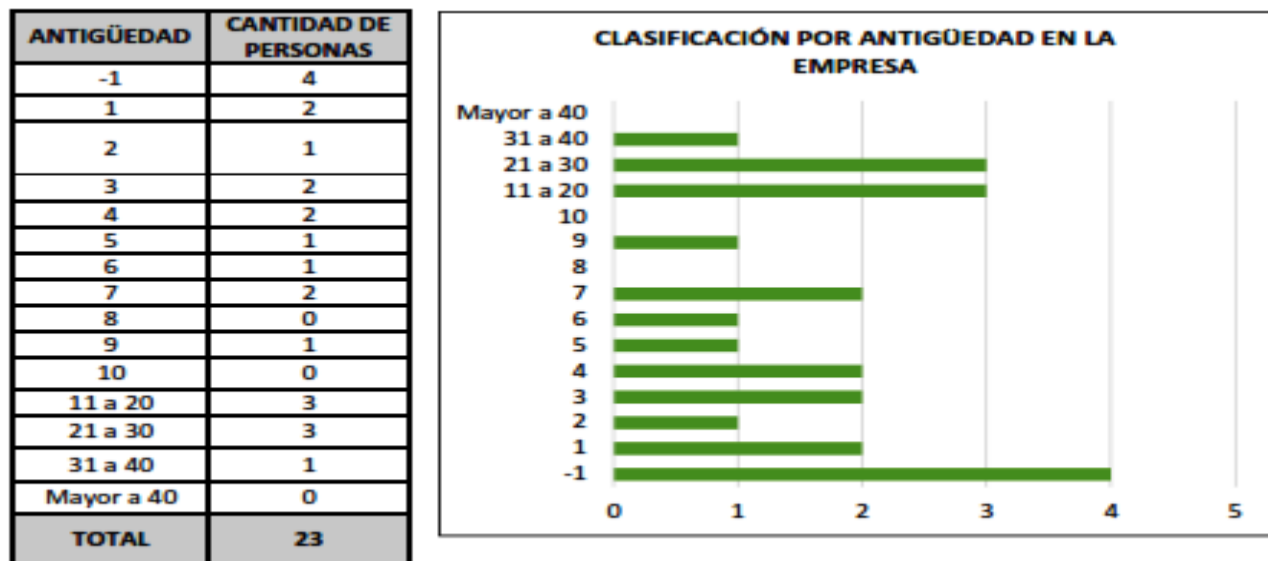
TIPO DE VIVIENDA	CANTIDAD DE PERSONAS
Propia	11
En arriendo	5
Familiar	7
TOTAL	23



Clasificación por número de personas que dependen económicamente del trabajador

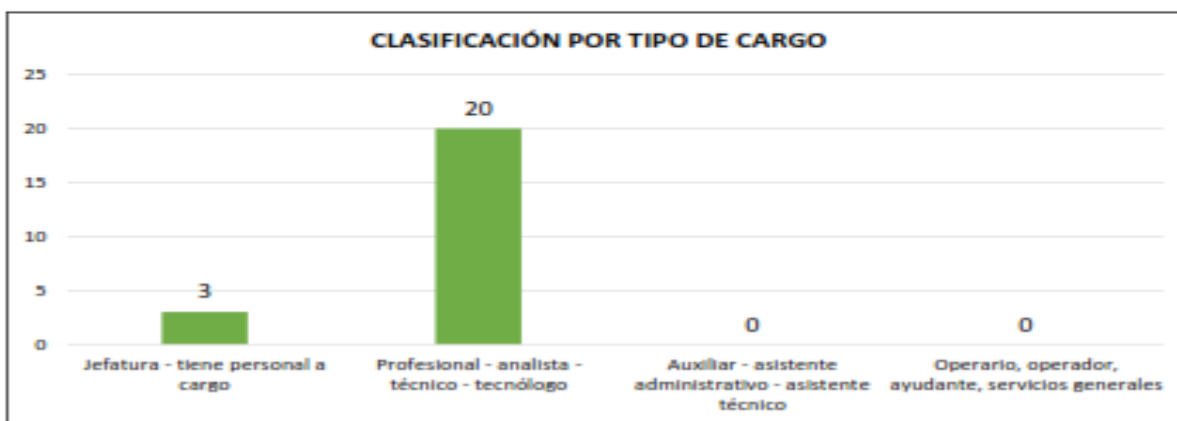


Clasificación por antigüedad en la empresa



Clasificación por tipo de cargo

TIPO DE CARGO	CANTIDAD DE PERSONAS
Jefatura - tiene personal a cargo	3
Profesional - analista - técnico - tecnólogo	20
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	0
Operario, operador, ayudante, servicios generales	0
TOTAL	23



Clasificación por antigüedad en el cargo

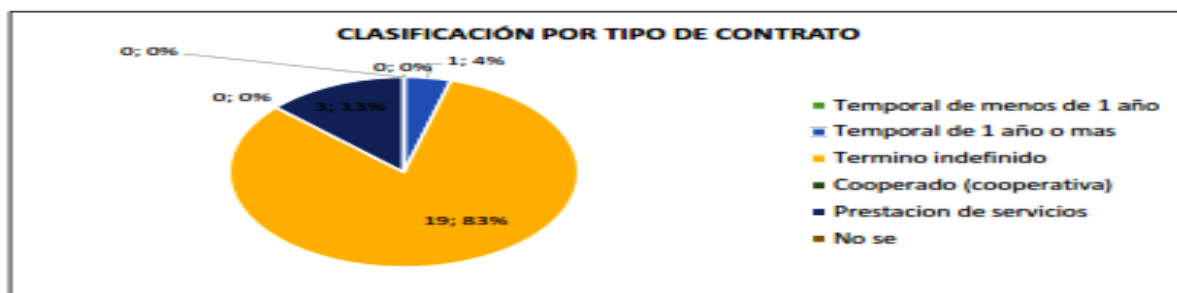
10. CLASIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL CARGO:

ANTIGÜEDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
-1	4
1	2
2	1
3	2
4	1
5	2
6	1
7	1
8	0
9	1
10	0
11 a 20	4
21 a 30	3
31 a 40	1
Mayor a 40	0
TOTAL	23



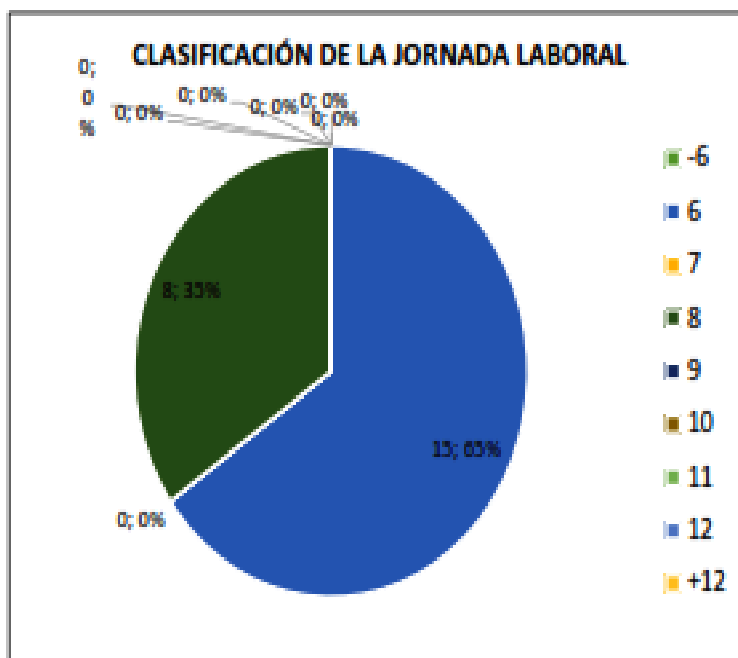
Clasificación por tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD DE PERSONAS
Temporal de menos de 1 año	0
Temporal de 1 año o mas	1
Termino indefinido	19
Cooperado (cooperativa)	0
Prestacion de servicios	3
No se	0
TOTAL	23



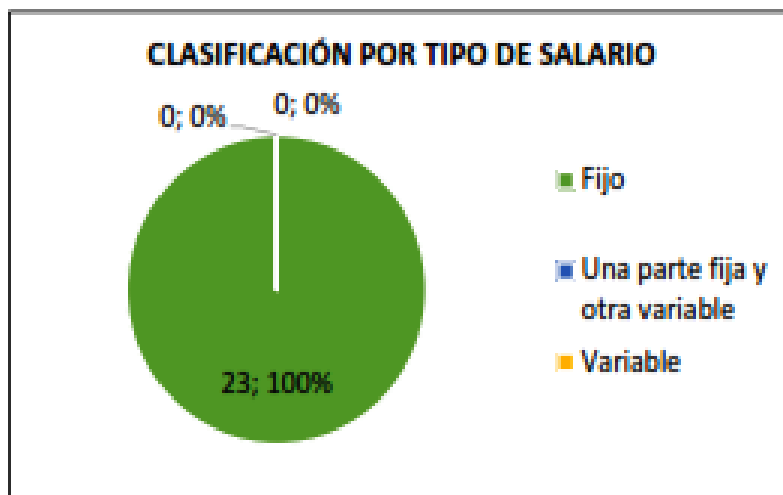
Clasificación por horas de jornada laboral

HORAS	CANTIDAD DE PERSONAS
-6	0
6	15
7	0
8	8
9	0
10	0
11	0
12	0
+12	0
TOTAL	23



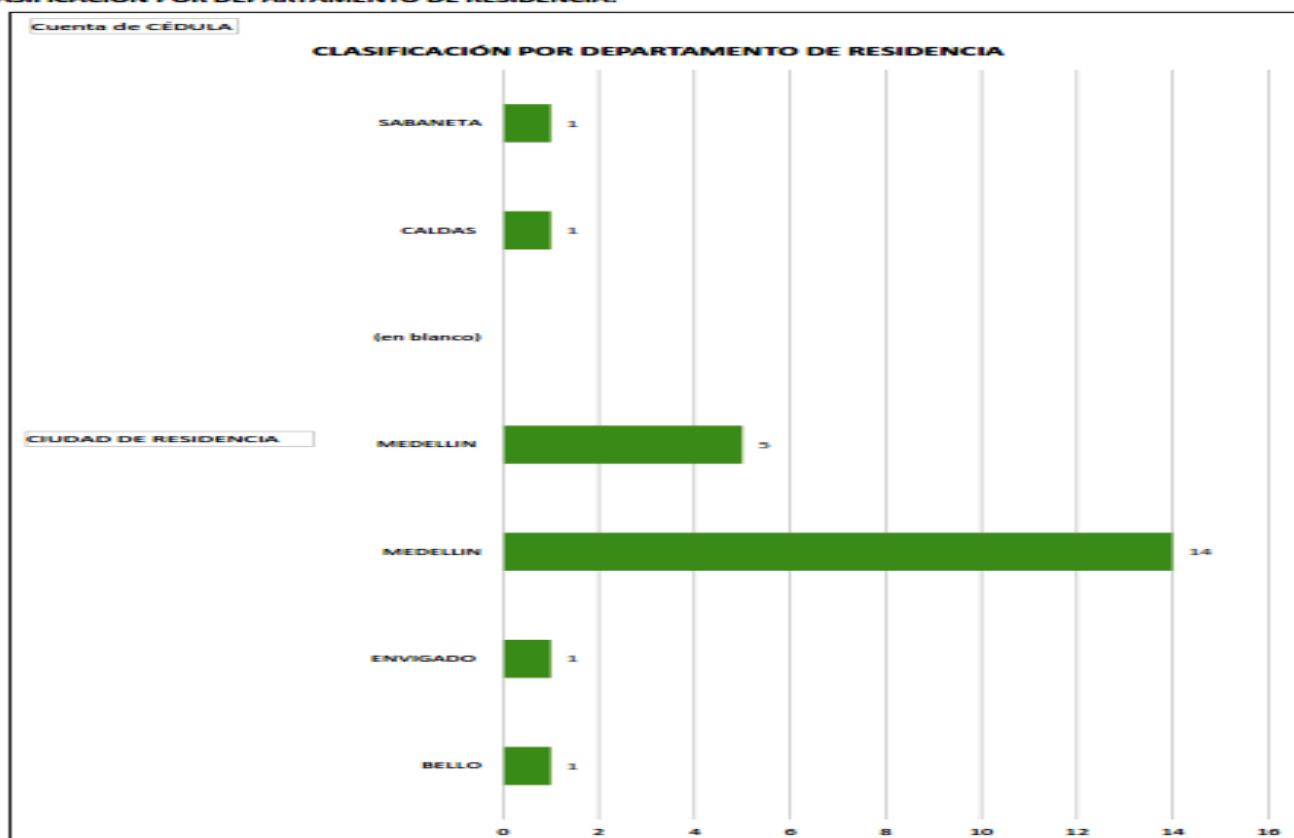
Clasificación por tipo de salario

TIPO DE SALARIO	CANTIDAD DE PERSONAS
Fijo	23
Una parte fija y otra variable	0
Variable	0
TOTAL	23



Clasificación por departamento de residencia

ASIFICACIÓN POR DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA:



Clasificación por ciudad donde trabaja