

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO BARRIOS UNIDOS DEL MUNICIPIO DE GARZON**

**MARLENY ACUÑA ROJAS
NANCY MONJE CARVAJAL**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
GARZÓN – HUILA
2008**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO BARRIOS UNIDOS DEL MUNICIPIO DE GARZON**

**MARLENY ACUÑA ROJAS
NANCY MONJE CARVAJAL**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
GARZÓN – HUILA
2008**

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, Julio de 2008

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios por darnos la fortaleza necesaria para salir adelante a pesar de las dificultades, por colocarnos en el mejor camino, iluminando cada paso de nuestras vida .

A los seres que mas amamos nuestros padres, hermanos e hijos por ser la fuente de nuestra inspiración y motivación para superarnos cada día mas.

*Marleny
Nancy*

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a.

A Dios porque sin su presencia, compañía y guía, no hubiera sido posible la culminación de este proyecto.

A todos los docentes de la Facultad de Salud de la Universidad Surcolombiana, por sus enseñanzas, pieza fundamental en el desarrollo de este proyecto.

A todos los compañeros y amigos que desinteresadamente fueron pieza importante en el desarrollo de esta investigación.

A todos los participantes, mil gracias.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	21
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2. JUSTIFICACION	27
3. OBJETIVOS	31
3.1 OBJETIVO GENERAL	31
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
4. MARCO REFERENCIAL	32
4.1 MARCO GEOGRÁFICO	32
4.1.1 Reseña histórica	32
4.1.2 Geografía	34
4.1.3 Ecología	36
4.1.4 Economía	36
4.1.5 Vías de comunicación. Terrestres	36
4.2 MARCO HISTÓRICO	37
4.2.1 Diagnóstico	38
4.2.1.1 Aspecto sociofamiliar	38

	pág.	
4.2.2	Identificación	39
4.2.3	Horizonte institucional	39
4.2.4	Fines de la educación en el colegio barrios unidos de Garzón	40
4.2.5	Objetivos comunes de todos los niveles	44
4.2.5.1	Objetivos del Proyecto Educativo Institucional – P.E.I	45
4.2.6	Misión institucional	46
4.2.7	Visión institucional	46
4.2.8	Filosofía de la institución	46
4.2.9	Fundamentos institucionales	47
4.2.10	Principios institucionales	47
4.2.11	Perfil del educador	48
4.2.12	Perfil del egresado	49
4.2.13	Manual de funciones de los docentes	49
4.2.14	Organigrama	51
4.3	MARCO CONCEPTUAL	52
4.4	MARCO TEORICO	56
4.4.1	Consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo	58
4.4.1.1	Consecuencias Fisiológicas	58

	pág.
4.4.1.2 Consecuencias psicológicas	59
4.4.1.3 Las reacciones de comportamiento	61
4.4.1.4 Los problemas persistentes de salud	63
4.4.1.5 Algunos ejemplos de factores de vulnerabilidad	65
4.4.2 Riesgos Psicosociales en la Enseñanza	67
4.4.3 Estrés Ocupacional o Laboral	72
4.4.4 Burnout (Síndrome de desgaste profesional)	80
4.4.5 Violencia Relacional Y Acoso Laboral. Mobbing o “acoso moral”, acoso sexual y acoso discriminatorio	83
4.4.6 Evaluación de los Riesgos Psicosociales	90
4.4.6.1 Características de un método de evaluación de riesgos psicosociales	97
4.4.6.2 Propiedades básicas esenciales que debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales	99
4.4.6.3 Medición de la satisfacción en el trabajo	108
4.4.6.4 Medición de los síntomas psicológicos y psicosomáticos	108
4.4.6.5 Medición del bienestar subjetivo	109
4.4.6.6 Mediciones e indicadores psicofisiológicos	110
4.4.7 Técnicas de encuesta por cuestionario	113

	pág.
4.4.7.1 Métodos de observación	114
4.4.7.2 Medición de las características de la personalidad	115
4.4.7.3 Medición de la adaptación	116
4.4.7.4 Medición del apoyo social	116
4.4.7.5 Recopilación de datos sobre seguridad e higiene en el trabajo	116
4.4.8 Propuestas de trabajo y actuación	117
4.4.8.1 Prevención del estrés	118
4.4.8.2 Prevención del burnout	119
4.4.8.3 Prevención de la carga mental	121
4.4.8.4 Prevención de la violencia en general y el acoso en particular	123
4.4 MARCO LEGAL	123
5. DISEÑO METODOLÓGICO	127
5.1 TIPO DE ESTUDIO	127
5.2 HIPOTESIS	127
5.3 VARIABLES	127
5.4 POBLACIÓN	129

	pág.
5.5 MUESTRA	129
5.6 TÉCNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN	129
5.7 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION	130
5.8 INSTRUMENTO	130
5.9 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION	131
5.10 PLAN DE ANÁLISIS	131
5.11 RECURSOS	131
5.11.1 Recurso humano	131
5.11.2 Equipos y materiales	131
5.12 ASPECTOS ÉTICOS	132
5.13 RESULTADOS ESPERADOS	132
5.13.1 Relacionados con la Generación de Conocimiento	132
5.13.2 Conducentes al Fortalecimiento de la Comunidad Académica	133
5.13.3 Dirigidos a la Apropiación Social del Conocimiento	134
5.13.4 Impactos esperados a partir del uso de los resultados	134
6. RESULTADOS	136
6.1 CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS	136

	pág.	
6.2	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	139
6.2.1	Área 1: Contenido de la tarea	140
6.2.2	Área 2: Relaciones humanas	141
6.2.3	Área 3: Organización del tiempo de trabajo	141
6.2.4	Área 4: Gestión personal	142
6.2.5	Área 5: Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	143
7.	DISCUSIÓN	161
8.	RECOMENDACIONES	165
9.	CONCLUSIONES	168
	BIBLIOGRAFÍA	171
	ANEXOS	174

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Mapa del Departamento del Huila, localización del Municipio de Garzón	34
Figura 2. Organigrama Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón	51
Figura 3. Secuencia de los factores de riesgo psicosociales. basados en: guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. comisión ejecutiva confederal de la unidad gremial de trabajadores (ugt). madrid. noviembre de 2006	68
Figura 4. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. comisión ejecutiva confederal de la unidad gremial de trabajadores madrid. noviembre de 2006. p 27	72
Figura 5. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón según Genero	136
Figura 6. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad	137
Figura 7. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación	138
Figura 8. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Estado Civil	138

	pág.
Figura 9. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Número de Personas a Cargo	139
Figura 10. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido De La Tarea	140
Figura 11. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas	141
Figura 12. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo	142
Figura 13. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal	142
Figura 14. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	143
Figura 15. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	144

	pág.
Figura 16. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Emocionales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	145
Figura 17. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	146
Figura 18. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	147
Figura 19. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Global	147
Figura 20. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido de la Tarea	148
Figura 21. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas	149
Figura 22. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo	150

	pág.
Figura 23. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal	150
Figura 24. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes	151
Figura 25. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Global	152
Figura 26. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 1: Contenido de la Tarea	153
Figura 27. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 2: Relaciones Humanas	153
Figura 28. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 4: Gestión Personal ad y Grado De Peligrosidad del Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo	154
Figura 29. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 4: Gestión Personal	155

	pág.
Figura 30. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 5: : alteraciones físicas y psíquicas asociadas situaciones estresantes	155
Figura 31. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad Global	156
Figura 32. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido de la Tarea	157
Figura 33. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas	157
Figura 34. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo	158
Figura 35. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal	159
Figura 36. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes	159

pág.

Figura 37. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Global **160**

Figura 38. Condensación de resultados de todas las aéreas **160**

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Encuesta Para La Identificación De Factores De Riesgo Psicosociales	175
Anexo B Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 1: Contenido de la Tarea	180
Anexo C Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 2: Relaciones Humanas	181
Anexo D Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo	182
Anexo E Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 4: Gestión Personal	183
Anexo F Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Fisiológicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo	184
Anexo G Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Cognoscitiva	185
Anexo H Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Emocionales Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo	186
Anexo I Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Comportamentales Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo	187
Anexo J Cronograma de Actividades	188

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los Docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón, con el propósito de diseñar estrategias que permitan disminuir la prevalencia de estos factores en la comunidad educativa. Para realizar este proyecto utilizamos un *Métodos de Estudio DESCRIPTIVO*. El Estudio se realizó con una muestra del 100% de los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón (36 Docentes) de Primaria y Secundaria. Se aplicó como instrumento la *Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales*, elaborada por GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA y NORBY PIEDAD BERJÁN BAHAMÓN, validado por la ARP del Seguro Social. Se obtuvo como resultado una Elevada prevalencia de factores de riesgo psicosociales en los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón.

PALABRAS CLAVES. Riesgos psicosociales, stres laboral, Riesgos profesionales, acoso laboral.

SUMMARY

This project has as objective to Identify the factors of risks psicosociales to those that are exposed the Educational of the College United Neighborhoods of the Municipality of Garzón, with the purpose of designing strategies that allow to diminish the prevalencia of these factors in the educational community. To carry out this project we use a Methods of DESCRIPTIVE Study. *The Study was carried out with a sample of the 100% of the Educational ones of the Institution Educational United Neighborhoods of the Municipality of Garzón (36 Educational) of Primary and Secondary. It was applied like instrument the Survey for the Identification of Factors of Risk Psicosociales, elaborated by GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA and NORBY PITY BERJÁN BAHAMÓN, validated by the ARP of the Social Insurance.* It was obtained a High prevalencia of factors of risk psicosociales as a result in the Educational of the Institution Educational United Neighborhoods of the Municipality of Garzón.

PASSWORDS. Risks psicosociales, labor stres, occupational hazards, labor pursuit.

INTRODUCCION

“La prevención de riesgos profesionales, en su más amplia dimensión, consiste en evitar que se den una serie de situaciones o de incidencias que puedan suponer cualquier problema sobre la salud o el bienestar del trabajador”¹. Este presupuesto supone que debemos ser conscientes y conocer tanto los daños que se pueden originar en la salud del individuo como las fuentes que originan dichos daños.

En el ámbito de las organizaciones de trabajo, no solamente los aspectos técnicos pueden suponer una amenaza sobre los individuos. Si bien los problemas de naturaleza física del individuo, originados por motivos técnicos, son más evidentes, más próximos y tal vez más prioritarios, no se debe olvidar que el conjunto de problemas de origen psicosocial, por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tienen graves repercusiones, no sólo sobre la salud y el bienestar del individuo, sino también sobre otros aspectos como por ejemplo el rendimiento y la calidad del trabajo, entre otros.

Es por ello, que uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de los riesgos psicosociales es el personal docente. Los profesionales de la enseñanza se ven afectados hoy por uno o varios de estos riesgos. Haciendo que la incidencia y frecuencia de estas situaciones aumenten con tal magnitud y relevancia que la actividad docente está siendo asumida hoy por hoy con mucha seriedad y preocupación por los profesionales de la salud ocupacional, pues diferentes estudios han podido determinar cómo las condiciones del ejercicio docente, han ido transformando la escuela en un ambiente no saludable, fuente del denominado malestar docente.

¹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Psicopsicología del Trabajo. Barcelona, 1995 p. 15

Esta expresión, que va más allá de la “insatisfacción laboral” por el contexto de tensión extrema en que se desenvuelve, describe los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la salud y bienestar de los profesores, como resultado de las condiciones psicológicas y sociales de presión en que ejercen su actividad.

Se ha llegado a considerar como el docente tiene que enfrentarse diariamente a una situación emocional influida, a menudo, por un clima de agresividad e incertidumbre, añadiendo a este fenómeno la afectación de la misma, a continuos cambios sociales a los que tiene que adaptar su actividad educativa.

Todos estos factores acaban impactando, de un modo u otro, negativamente en su salud y bienestar, tornándose la primera en frecuentes síndromes, síntomas y patologías, y la segunda en malestar, especialmente si los lugares de trabajo carecen de adecuados instrumentos de atención, tanto preventiva como reparadora.

Con el presente estudio, se pretende, en primera instancia, una nueva llamada de atención para alertar sobre la gravedad del problema, con el fin de incitar una reflexión que lleve a la acción en beneficio de los trabajadores dedicados a este sector por parte de sus centros de trabajo, por la administración y la sociedad en general. De igual manera, desea contribuir a resolver el problema desde la acción, aportando a sus trabajadores, una información actual y clara sobre los riesgos de carácter psicosocial inherentes a su ocupación, que les permita conocer y aplicar medidas para mejorar su entorno laboral y por ende, su salud.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional, el análisis de los factores psicosociales del trabajo, es uno de los temas de mayor atención y preocupación desde finales del siglo pasado. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializados, han suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Siendo así, como el clima psicosocial de una empresa ha venido tomando una importancia cada vez mayor, a la vez que se ha vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales intra y extralaborales, admitiéndose hoy en día generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias.

Partiendo del hecho que dentro de los factores psicosociales, son consideradas aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos, conocidos como «estrés». Así, dicho estrés laboral es una consecuencia de la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial relacionados con la organización del trabajo.

En nuestras empresas es frecuente que la organización del trabajo trate a las personas como instrumentos de trabajo e ignore el aprendizaje, la autonomía y las

relaciones sociales como necesidades humanas básicas que el trabajo debe respetar. En la mayoría de empresas, la organización del trabajo sigue basándose en viejos e injustos principios que relegan a las personas a obedecer órdenes y realizar tareas que han planificado otros, y para las que no tienen ninguna oportunidad de influencia.

Los empresarios tienen tendencia a considerar los problemas de estrés como algo individual más que como un problema organizativo. Sin embargo, el conocimiento, por lado de la fisiología, y por otro lado del marco legal, en cuanto a los programas de prevención de los riesgos laborales, reconocen que los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden afectar a la población trabajadora, por lo que deben ser objeto de evaluación y control con el fin de prevenir sus posibles efectos negativos para la salud.

Como se anotó anteriormente, la misma legislación reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la participación en la prevención de riesgos, incluyendo aquellos relacionados con la organización del trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1975), retomando los planteamientos realizados por el informe del Tavistock Institute de Londres (1963)², plantea que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

En Colombia, en los últimos años, se han dado pasos importantes en lo concerniente a la Legislación de Salud Ocupacional, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales del trabajo dentro de las políticas de

² ENCICLOPEDIA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Edición española, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001.

prevención de riesgos profesionales. A partir de la expedición del Decreto 614/84 sobre la organización y administración de la Salud Ocupacional, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud y a tomar en cuenta entre otros los aspectos psicosociales como fundamentales en la acción preventiva en el mundo del trabajo³.

El Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, señala en su Artículo 1, numeral 42 la patología causada por el estrés en el trabajo.

Los problemas de la salud laboral que las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza sufren como consecuencia de su ejercicio profesional son reales y constatables, aunque no presenten una cara tan visible y dramática como en otras ocupaciones. Los problemas de salud asociados a factores de riesgo psicosocial, muchas veces enmascaradas bajo enfermedades comunes, se están convirtiendo en la primera causa de baja laboral entre las y los docentes, al tiempo que suelen generar un alto coste personal y social, y una baja significativa de las condiciones de vida y de trabajo.

El estudio de los factores psicosociales no puede ser un tema exclusivo de los estudiosos y trabajadores de la salud, este argumento es vital para el óptimo desarrollo laboral de todas las personas de nuestro entorno. Mientras no se generen ambientes profesionales propicios para el desarrollo de la enseñanza, se seguirán presentando situaciones generadas por la falta de control y en su efecto, medidas de prevención a dichos factores de riesgo.

Con el presente estudio se ha querido identificar los factores psicosociales relacionados con el trabajo de los Docentes del Colegio Barrios Unidos de

³ LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO. Cartilla Seguro Social No 4. 2003

Garzón, con el fin de que sirva de base para la elaboración de estrategias que disminuyan y/o prevengan una serie los efectos causados por la presencia de dichos factores en su trabajo, y que a la vez sirva para fortalecer aquellas situaciones positivas propicias para la conservación e incluso el mejoramiento de la salud y el clima laboral.

Considerando lo anteriormente expuesto, se genera el siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que afectan a los docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón?

2. JUSTIFICACION

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades. Siendo así, como la salud integral es la principal condición del desarrollo humano y por ende, es que la gestión de la salud laboral y la prevención constituyen elementos fundamentales para la responsabilidad interna, básica de cualquier organización. “Sólo las organizaciones que han conseguido altos niveles de salud laboral y prevención son capaces de contribuir de forma efectiva al desarrollo social, económico y medioambiental y, de esta manera, a una sociedad más sostenible”⁴.

Las Instituciones Educativas como organizaciones relacionadas con la sociedad no sólo debe limitarse a generar conocimientos y desarrollar habilidades; su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores y actitudes, pero además debe garantizar en su seno, un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades y debe ser consciente de la importancia de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad educativa.

Partiendo de la consideración que los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos, y por tal razón cuando se hacen presentes factores organizacionales negativos pueden generar altos niveles de estrés que llevan a la enfermedad de los trabajadores; las personas afectadas pueden presentar manifestaciones psíquicas como fatiga,

⁴ RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD. Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales celebrado en la Universidad de Málaga. Octubre 9 y 10 de 2006

ansiedad, depresión y/o alteraciones fisiológicas de diferentes sistemas, fatiga física o cuadros de somatización.

Existen evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones, son algunos factores de riesgo para la salud. De lo que se trata es de identificar estos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos. Para ello hace falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) de los factores de riesgo psicosocial.

Cuando se habla de los riesgos psicosociales también se abordan temas como el estrés o la violencia laboral, y dentro de esta el acoso moral o mobbing, que cada vez, está siendo más conocido y con un trato fuera del ámbito de las relaciones laborales. El estrés se consideraba que era un problema exclusivamente personal y la violencia sólo requería una acción policial o judicial.

El tratamiento, desde hace unos años, de ambos temas, dentro de la legislación laboral y más concretamente dentro de la prevención de riesgos laborales, ha dado un giro. Ya no se trata de hechos y fenómenos que ocurren de forma esporádica y accidental y que afectan solamente al individuo que los padece sino de problemas sobre lo que existe una obligación de prevención por parte de la empresa, examinando los factores que han podido causarlos, y en la medida de lo posible, considerando las medidas que pueden contribuir a proteger la salud de las personas afectadas y de la organización.

Una de las razones de ello es que las exigencias a las que se enfrentan los docentes, han ido cambiando en los últimos años y en lugar de ser únicamente los transmisores de conocimientos, como eran considerados tradicionalmente, en la actualidad han adquirido mayor responsabilidad en cuanto a la formación de valores, habilidades de vida y promoción de la salud en sus alumnos; al mismo

tiempo que la familia y la comunidad en general han ido aceptando menor compromiso por el bienestar educativo de los niños, con la falsa creencia de que la responsabilidad de las deficiencias del sistema educativo y social en la que vivimos, recae exclusivamente en el profesorado o el Estado. Así, lejos de sentirse respaldados por los padres y madres de sus alumnos, los docentes perciben que éstos los culpan y responsabilizan por los problemas que sucedan ya sea dentro o fuera del ámbito escolar.

Es muy frecuente leer en la prensa, escuchar noticias y encontrar casos de agresiones a profesores por parte de alumnos y padres, que nos recuerden el alto índice de bajas laborales, que se producen entre los integrantes de este conjunto de trabajadores como resultado de las circunstancias que rodean a esta profesión.

El presente estudio ha querido realizar esta investigación con los Docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón la cual cuenta con una planta de personal conformada por 36 docentes que a diario se enfrentan con largas jornadas de trabajo e innumerables conflictos tanto a nivel laboral y personal.

En su vida laboral enfrentan grandes problemas sociales, ya que sus alumnos pertenecen a las familias de los veintisiete (27) Barrios que acceden a los servicios de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón, que están dentro de un contexto social correspondiente a los estratos uno (1) y dos (2), y población desplazada por la violencia. Se evidencia tanto la pobreza económica como la social y educativa; el sustento económico de las familias es muy inestable, pues se dedican al trabajo informal, al rebusque o a la venta de productos perecederos, al servicio doméstico; en términos de educación; el 70% de los padres de familia no poseen un nivel de escolaridad primaria completa.

El nivel económico en el que se encuentra ubicada la Institución Educativa Barrios Unidos y las múltiples situaciones que desencadena el estrato social, han sido un factor determinante para la selección de la población a estudiar, ya que esto propicia a diversos acontecimientos que conllevan a consecuencias negativas en la salud mental y física de los docentes, ya que los alumnos están enfrentados a vivir ciertas experiencias que los hacen reaccionar instintivamente con conductas que inestabilizan el desempeño laboral de los educadores.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores psicosociales a los que están expuestos los Docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón, con el propósito de diseñar estrategias que permitan disminuir la prevalencia de estos factores en la comunidad educativa.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la población docente, que labora en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón.
- Determinar los Factores de Riesgos Psicosociales, que afectan a los docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO GEOGRÁFICO⁵

Nombre del municipio: Garzón

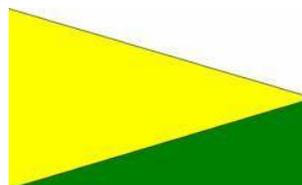
Gentilicio: Garzoneño

Símbolos



Escudo

Bandera



Historia

Fecha de fundación: 17 de octubre de 1783

Nombre del/los fundador (es): Francisco Manrique

4.1.1. Reseña histórica. En la época de la Conquista los territorios del actual Municipio de Garzón estaban habitados por las tribus de los Tamas, quienes tuvieron como hábitat el centro y norte del sur del Huila, a la derecha del Río Magdalena entre la cabecera y la margen derecha del Río Suaza, sobre las montañas de la Cordillera Oriental.

⁵ <http://garzon-huila.gov.co/nuestromunicipio>

El sitio donde se encuentra la población es conocido desde remotos tiempos con el nombre de GARZONCITO pero una vez erigido Municipio se le suprimió el diminutivo, quedando como hoy se conoce GARZON. Se debe su nombre también, a que en tiempos en que los españoles tomaron posesión de estas tierras, apareció, según refieren los antiguos, un animal de la especie de las Garzas llamado Garzón. Este animal era sumamente arisco, se dejó ver por algún tiempo y después desapareció; los colonos lo llamaron garzo grande y a la quebrada donde apareció este animal se le suprimió el nombre de Tocheré por el de Garzón.

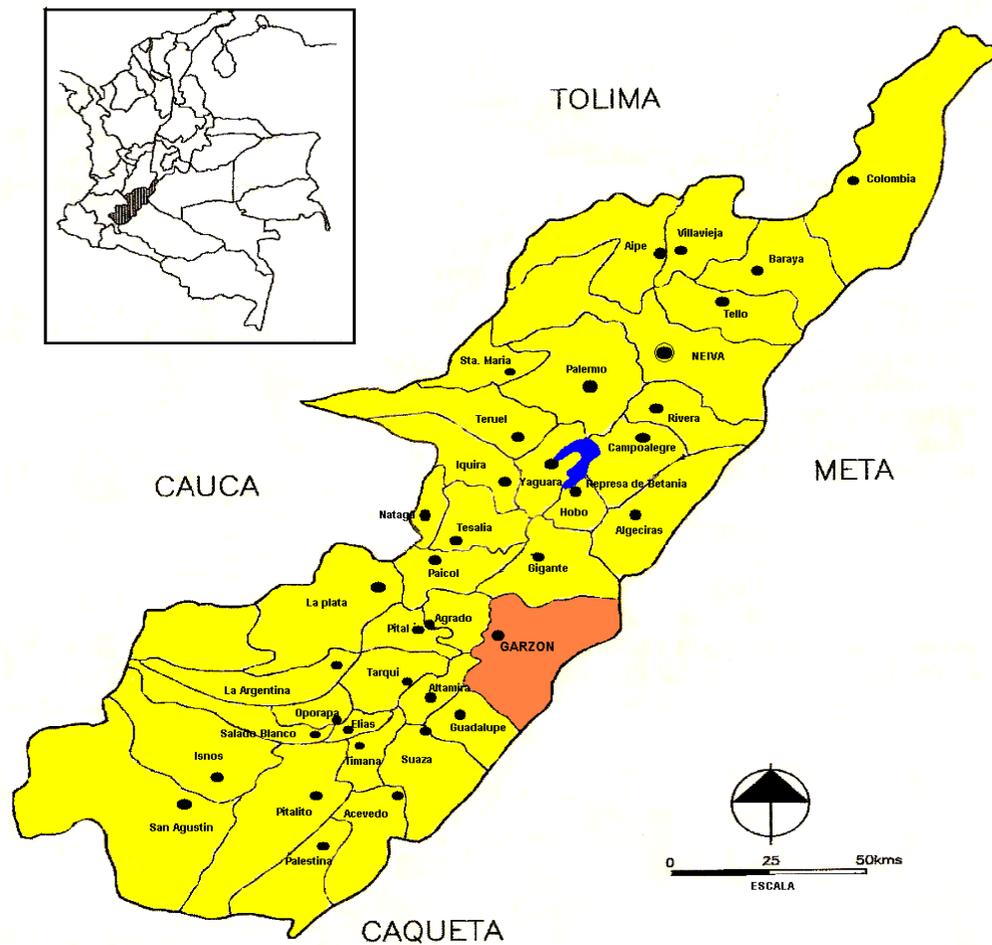
Esta población fue fundada por Francisco Manrique y otros. Sus primeros habitantes pertenecieron a los indígenas de la Nación Tama.

Fue erigida en Vice parroquia el 17 de enero de 1783 y el 1 de enero de 1788 tuvo su primer Alcalde, Don Vicente Sánchez. El 6 de septiembre de 1810 fue erigida en villa y estableció el Cabildo.

4.1.2. Geografía

Localización del Municipio de Garzón

Figura 1. Mapa del Departamento del Huila, localización del Municipio de Garzón



✚ Región del Río Magdalena: La constituye una estrecha franja, influenciada por el Río Magdalena, es húmeda y cubierta en gran parte por labranzas, pastos y bosques.

✚ Región Árida del Llano de la Virgen: Es una llanura cubierta de pastos y matorrales, delimitada por los Ríos Magdalena y Suaza, no irrigada y poco apta para la agricultura y ganadería por ser desértica.

✚ Región Central: Semi-montañosa, bosques maderados con algunas sabanas de gran paisaje natural. Se encuentra allí gran parte de la población.

Limita por el norte con Gigante, por el Sur con Guadalupe, al Sur - Oeste con Altamira y Tarqui; al Oriente con el Departamento del Caquetá y al Occidente con el Agrado

Extensión total: Posee una extensión de 580 Km² que equivalen al 29% de la superficie total del Departamento del Huila.

Extensión área urbana: Posee una extensión aproximada de 200 Km²

Extensión área rural: Posee una extensión aproximada de 380 Km²

Altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar): Está ubicado a 2° 11'57" de latitud Norte y 75° 38'59" de longitud Oeste.

Temperatura media: La altura de la cabecera municipal es de 828mts sobre el nivel del mar y su temperatura media es de 24° centígrados. Sin embargo, goza de toda la variedad de climas.

Distancia de referencia: Distancia a la capital del departamento: 113 Km.

4.1.3. Ecología. De la Cordillera Oriental nacen una serie de ramales que se bifurcan para formar pequeños y fértiles valles o se abren para convertirse en sencillas mesetas. El terreno es generalmente quebrado pero fácilmente transitable, dividido en cinco (5) regiones naturales

4.1.4. Economía. La principal actividad económica del municipio es la Agropecuaria. Genera 6.504 empleos permanentes y tiene en cuenta como principal producto el café, que aporta el 45% del excedente empresarial agrícola y ocupa el 78% del total de las personas que están vinculadas a alguna actividad.

Le siguen en su orden el plátano, el arroz, el maracuyá, la yuca y el cacao, entre otros. La producción agrícola abarca 12.488 ha., equivalentes al 21,5% del total de la superficie municipal.

El sector pecuario genera un promedio de 175 empleos permanentes en los sectores bovino de doble propósito (carne y leche), los porcinos y la avicultura de doble fin.

La piscicultura se centra en especies de mojarra plateada, carpa espejo y cachama cultivados con el fin de mejorar el nivel de vida de la población rural (Pequeños productores) y a su vez incidir sobre la dieta alimentaria.

4.1.5. Vías de comunicación. Terrestres: La red vial (terrestre y fluvial) es de 380 Kilómetros de longitud. Permite la actividad económica y social del municipio en donde el comercio y la economía giran alrededor de ella.

La comunicación con la red nacional se realiza mediante las carreteras Garzón - Neiva, Garzón - Pitalito y Garzón - La plata y a nivel intermunicipal con los ejes viales que la comunican con Altamira y Agrado.

En las veredas existen vías menores y caminos que comunican el municipio con las inspecciones y los corregimientos.

Fluviales: El recurso hídrico de mayor importancia en Garzón es el río Magdalena, que recibe las aguas del Río Suaza y las Quebradas que nacen en la parte alta de la Cordillera Oriental, (Garzón, Majo, Ríoloro, Las Damas, El Pescado, y La Cascajosa).

Otras fuentes hídricas de importancia son: El Oso, Agua caliente, La Abeja, Potrerillos, Aguazul, Jagualito, Las Moyas, El Mesón, Zanjón, El Cedro, Las Vueltas y la Coloradita.

4.2 MARCO HISTÓRICO⁶

La Institución Educativa Barrios Unidos fue creada por Decreto Departamental 1500 de noviembre 26 del año 2002, como fruto de la fusión de los centros docentes: Barrios Unidos, Soledad Hermida de Gómez, Aguazul, Julio Bahamón, el Balsadero y Gabriel González (Huacanas).

La Sede Central, es la de Barrios Unidos ubicada en la carrera 15 No 1-25 Barrio Santa Teresa, parte sur occidental del casco urbano de Garzón.

El primer año de funcionamiento como Institución educativa fue el 2003 siendo su primer Rectora la Licenciada **MARIA CONSTANZA TAPICHA FALLA**, la cual contaba con 2 auxiliares administrativos, 1 bibliotecaria y 1 celador.

La planta física de la institución cuenta con 15 aulas las cuales en su gran mayoría cuentan con problemas de iluminación y ventilación. No se cuenta con un espacio

⁶ PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – P.E.I. Institución Educativa Barrios Unidos. Garzón Huila. 2008

adecuado para la cafetería de los estudiantes, ni tampoco hay espacio adecuado para el restaurante escolar. Las baterías sanitarias son insuficientes para el número de alumnos, al igual que las baterías sanitarias de los docentes también son escasas.

Otro e los grandes inconvenientes que existen son los pupitres que utilizan los estudiantes ya que son antipedagógicos y obsoletos, los profesores no cuentan con escritorios apropiados en las aulas de clase.

La biblioteca no cuenta con unos textos actualizados para poder suplir las necesidades de cada área del conocimiento.

4.2.1. Diagnóstico

4.2.1.1. Aspecto sociofamiliar. Las familias de los veintisiete (27) Barrios que acceden a los servicios de la Institución Educativa Barrios Unidos, están dentro de un contexto social correspondiente a los estratos uno (1) y dos (2), y población desplazada por la violencia.

Se evidencia tanto la pobreza económica como la social y educativa; el sustento económico de las familias es muy inestable, pues se dedican a trabajos varios, al rebusque, o a la venta de productos perecederos, al servicio domestico; en términos de educación, el 70% de los padres de familia no poseen un nivel de escolaridad primaria completa.

Muchos niños que estudian en esta Institución viven en crisis familiares marcados por el desempleo de sus padres, la necesidad de los niños vincularse tempranamente a la vida laboral, (en oficios de rebusque); la violencia intrafamiliar; sufren abandono por parte de los padres o por ambos.

Esta crisis familiar hace que la población escolar de esta Institución tenga un bajo nivel de autoestima, poca valoración por el estudio, falta de visión y proyección hacia el futuro.

por esta razón el proyecto educativo de la Institución Educativa Barrios Unidos tienen importancia en la medida en que va a contribuir y/o satisfacer las necesidades de Educación Básica y media del Sector poblacional mas deprimido de nuestro Municipio.

4.2.2. Identificación

Nombre de la Institución: **COLEGIO BARRIOS UNIDOS.**

Se encuentra ubicada: Carrera 15 No 1-25

- Teléfonos: 833 42 54 y 833 52 71 (Soledad Hermida)
- Representante Legal: **JESUS ANTONIO MUÑOZ MANRIQUE**
- Situación legal: Decreto 1500 de noviembre 26 de 2002
- NIT: 813.004.926 – 2
- DANE No: 14-129-8000- 426

4.2.3. Horizonte institucional

1. Fines de la educación
2. Objetivos comunes de todos los niveles
3. Objetivos específicos de la educación preescolar
4. Objetivos Generales para la Educación Básica
5. Objetivos específicos para la Educación Básica Primaria
6. Objetivos específicos para la Educación Básica Secundaria
7. Objetivos específicos para la Educación Media

- 8. Objetivos Institucionales
- 9. Objetivos del P E I.
- 10. Misión Institucional
- 11. Visión Institucional
- 12. Filosofía Institucional
- 12.1 Fundamentos y principios
- 12.2 Perfil del Educador
- 12.3 Perfil del Egresado

4.2.4. Fines de la educación en el colegio barrios unidos de Garzón. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación forma al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los 5 y los 15 años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y para la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el

adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema Educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señale la Constitución y la Ley.

La educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines contemplados en el artículo 5 de la Ley General de la Educación:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.

6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
8. La creación y el fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.
9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la nación.
11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

12. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre.
13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

Desde nuestra situación concreta y frente a la elaboración del PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, estamos preocupados por responder de una manera efectiva a las necesidades de la comunidad educativa y nuestra patria en general. Conscientes de nuestro compromiso y frente a los cambios sociales queremos participar en el mejoramiento del sistema educativo retomando los instrumentos teóricos legales que nos ofrece la nueva ley, para adaptarlos al campo de trabajo de nuestra institución encaminando nuestra labor a:

1. Buscar la formación integral del educando fomentando valores como la sana convivencia, la tolerancia, la solidaridad, la autonomía y el respeto a los derechos humanos (FIN 1 Y 2).
2. Orientar al educando hacia el ejercicio de una acción participativa que busque solucionar los problemas prioritarios que afectan su vida y su comunidad (FIN 3).
3. Concientizar al educando en el respeto y aceptación de sí mismo, proyectándose de la misma manera en el ámbito local, municipal, departamental y nacional (FIN 4 Y 5).
4. Incentivar en el educando el sentido de la observación, la investigación y la creación, a partir de los conocimientos adquiridos, tanto en el proceso educativo

como tecnológico, con el objeto de permitirle un mejor desenvolvimiento en su vida cotidiana (FIN 5, 7 Y 13).

5. Inculcar en el educando el respeto y la comprensión por nuestra cultura local, municipal, departamental y nacional (FIN 6).
6. Afianzar en el educando el sentido de pertenencia al progreso social, donde él pueda utilizar sus capacidades como instrumento para el mejoramiento cultural y calidad de vida de su entorno (FIN 9).
7. Inculcar en el educando los principios básicos para la conservación, protección y mejoramiento de los recursos naturales existentes en nuestro entorno, así como para la prevención de desastres (FIN 10).
8. Promover en el educando la importancia de la autoestima, para lograr en él un cambio de actitud que lo estimule a la práctica del quehacer diario (FIN 11).
9. Orientar al educando a preservar la salud y la higiene y al buen uso de la utilización del tiempo libre a través de la recreación y el deporte (FIN 12)

4.2.5. Objetivos comunes de todos los niveles . Según el artículo 13 de la Ley General de la Educación es objetivo primordial de todos y cada uno de los niveles educativos el desarrollo integral de los educandos mediante acciones estructuradas encaminadas a:

- a) Formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes.

- b) Proporcionar una sólida formación ética y moral, y fomentar la práctica del respeto a los derechos humanos.
- c) Fomentar en la institución educativa, prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación y organización ciudadana y estimular la autonomía y la responsabilidad.
- d) Desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo y prepararse para una vida familiar armónica y responsable.
- e) Crear y fomentar un conciencia de solidaridad internacional.
- f) Desarrollar acciones de orientación escolar profesional y ocupacional.
- g) Formar una conciencia educativa para el esfuerzo y el trabajo.
- h) Fomentar el interés y el respeto por la identidad cultural de los grupos étnicos.

4.2.5.1. Objetivos del Proyecto Educativo Institucional – P.E.I .Orientar la acción pedagógica de la Institución Educativa Barrios Unidos hacia la formación en los niveles de Preescolar, Básica primaria, Secundaria y Media.

Contribuir a la construcción de la identidad cultural a nivel Local, Regional y Nacional.

Contribuir en la formación integral de la persona humana

4.2.6 Misión institucional. La misión de la Institución Educativa Barrios Unidos es formar integralmente a niños y jóvenes desde el preescolar hasta la educación media, dentro de la diversidad y bajo los principios democráticos y de sana convivencia, aportándole los conocimientos académicos, intelectuales e investigativos que le garanticen mejores oportunidades para su desempeño laboral, familiar, social y educativo.

4.2.7 Visión institucional. En el año 2010 la Institución Educativa Barrios Unidos será reconocida a nivel Municipal por su nivel de desempeño académico, constituyéndose en eje del desarrollo educativo del municipio de Garzón.

4.2.8 Filosofía de la institución. La Institución Educativa Barrios Unidos propende a través del presente Proyecto Educativo Institucional por la formación integral y armónica de los educandos en los aspectos físicos, socioafectivos e intelectuales rigiéndose por principios democráticos con el fin de crear un ambiente propicio y agradable para la investigación y el desarrollo de los procesos de enseñanza - aprendizaje, favoreciendo el diálogo y la participación activa de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa.

Por tal razón, nuestra labor pedagógica a través del plan de estudios y los proyectos pedagógicos, tendrá como propósito fomentar en el educando hábitos de trabajo, el cumplimiento del deber, proyectándolo de esta manera a convertirse en un ser autónomo, dinámico e interesado en su formación intelectual, con espíritu de solidaridad y cooperación, recursivo ante las dificultades, respetuoso de los derechos de los demás y consciente de la sana convivencia para lograr un mejor desenvolvimiento en su vida cotidiana.

Es política de la Institución Educativa Barrios Unidos tener en cuenta las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Nacional, buscando a través

de ellas fortalecer las estrategias que permitan soluciones acordes a las necesidades de nuestra comunidad con el propósito de incidir favorablemente en el mejoramiento de la calidad educativa ofrecida a los educandos.

4.2.9 Fundamentos institucionales. La Institución Educativa Barrios Unidos basa su acción Institucional en los fundamentos filosóficos, epistemológicos, sociológicos y pedagógicos los cuales permiten establecer la misión y proyectar la visión Institucional en pro de contribuir en la formación de hombre lo mas integral posible.

4.2.10 Principios institucionales. La acción de la Institución Educativa Barrios Unidos se soporta en los siguientes principios:

- ✓ **Compromiso Institucional y Sentido de pertenencia:** Este principio garantiza que todas las personas vinculadas a la Institución (Directivos, Administrativos, Profesores, Alumnos, Padres de familia) se comprometa con el desarrollo Institucional, no dando cabida a acciones que afecten la imagen de la institución o de alguno de sus estamentos; propendiendo en todo caso por generar acciones que los hagan sentir orgullosos de pertenecer a ella y entusiasmo por seguir perteneciendo.
- ✓ **Compromiso con el mejoramiento continuo:** Todos los estamentos vinculados a la Institución serán conscientes que son personas en proceso de transformación y mejoramiento y por ende estarán abiertos al cambio y a los nuevos procesos que se den en torno a mejorar cada vez más.
- ✓ **El respeto:** Será la constante en la Institución. Se dará trato justo y digno a todos y en especial al estudiante, y todos tendrán libertad para expresar respetuosamente sus quejas y reclamos.

Somos responsables de nuestros estudiantes, cada uno de ellos se le consideraran y respetarán como un ser con sus propias cualidades y necesidades.

- ✓ **Comunicación Abierta:** Todos los estamentos deben participar de procesos comunicativos que los mantengan al tanto de la situación que atañen a la Institución.
- ✓ **Trabajo en Equipo:** Los logros y avances de la Institución debe ser el resultado de un trabajo en equipo de todos sus estamentos.
- ✓ **Mejoramiento de la Calidad:** Todo lo que se haga por los estudiantes, padres de familia y demás personas que utilicen los servicios de la Institución debe ser de óptima calidad, por ello los reclamos y las solicitudes de los estudiantes y comunidad Educativa se deben atender de manera rápida y precisa.

Así mismo, propenderemos por investigar y desarrollar estrategias innovadoras para lograr en nuestros estudiantes mejores resultados académicos y humanos.

Se preservara en buena condición los bienes y recursos que estén a nuestros Servicio.

4.2.11 Perfil del educador. El educador de la Institución Educativa Barrios Unidos debe ser un conocedor de la realidad social en la cual se desarrolla la acción pedagógica de la Institución, y debe tener una actitud que le permita ser un agente de cambio; por lo tanto debe ser una persona:

- ✓ Comprometida (sentido de pertenencia) con la Institución
- ✓ Comprometida en pro de mejorar, constantemente la calidad de su trabajo.

- ✓ Dialogante, Comunicativa y abierta a la crítica y al cambio.
- ✓ Líder e innovador en su trabajo diario.
- ✓ Participativo y fomentador del trabajo en equipo.
- ✓ Creativo y Lúdico por hacer su trabajo agradable para los estudiantes.
- ✓ Asiduo lector y promovedor de la lectura y la auto superación constante.
- ✓ Respetuoso con los estudiantes y demás miembros de la comunidad, manteniendo las mejores relaciones interpersonales.

4.2.12. Perfil del egresado .El egresado de la Institución Educativa Barrios Unidos, además de tener los conocimientos académicos básicos del Bachillerato que lo habilitan para continuar estudios a nivel superior, estará en condiciones de plantear soluciones a los problemas que le atañen a él, a su familia y comunidad, por tanto poseerá una formación en valores y aptitudes como la tolerancia y respeto a los demás, el dialogo y la escucha, la disposición para el trabajo, la sana diversión y el espíritu de auto superación.

4.2.13 Manual de funciones de los docentes. Todos los servidores públicos vinculados a la Institución, así como los organismos que hacen parte de la estructura interna de la institución, tienen unas funciones explícitas que deben realizar en aras de lograr que la prestación del servicio público educativo sea la mejor.

Las funciones estarán sistematizadas en un documento anexo que hace parte del PEI y denominado Manual de Funciones

REGLAMENTOS INTERNOS: Para la regulación del funcionamiento y la prestación de un buen servicio por parte de los servidores públicos vinculados a la Institución, así como los organismos que hacen parte de la estructura interna de la institución, tienen un reglamento interno, el cual estará sistematizado en un documento anexo que hace parte del PEI y denominado Reglamentos Internos.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS: Todas las actividades y procesos que se realizan en la institución, tienen definido un procedimiento a seguir, en aras de lograr que la prestación del servicio público educativo sea la mejor.

Los procedimientos estarán sistematizados en un documento anexo que hace parte del PEI y denominado Manual de Procedimientos.

MANUAL DE CONVIVENCIA: El Manual de Convivencia Social como elemento para la reglamentación de la participación en todos los aspectos de la vida institucional, tiene en cuenta aspectos como los derechos, deberes, estímulos y procedimiento disciplinario, con el fin de facilitar el proceso educativo, la sana convivencia y la formación integral de la persona humana.

El Manual de Convivencia está ordenado por Acuerdo del Consejo Directivo, el cual hace parte de los anexos al Documento PEI.

REGIMEN DE COSTOS EDUCATIVOS: La Institución Educativa Barrios Unidos es una entidad de carácter oficial, por lo que sus costos educativos estarán regulados por las normas que para este sector expida el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación Departamental.

Anualmente, el Consejo Directivo acordará los costos educativos y otros cobros, para el año lectivo siguiente, exonerando de ellos a los estratos sociales 1 y 2. Los dineros que se recauden por estos conceptos ingresarán al Fondo de Servicios Educativos.

Los costos educativos se fijarán por Resolución, una vez sean acordados en Consejo Directivo

INVENTARIOS: Todos los bienes devolutivos harán parte del inventario de la Institución. El inventario estará sistematizado en un documento anexo a este PEI.

4.2.14. Organigrama

Figura 2. Organigrama Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón

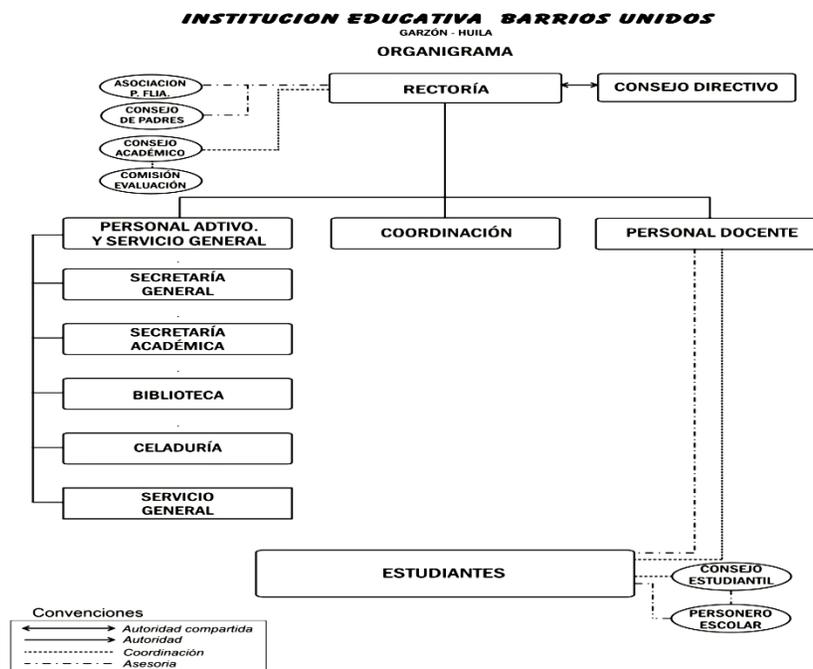


Figura 2. Organigrama Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón

4.3. MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTES DE TRABAJO: “Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”⁷.

ACOSO LABORAL: “Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por arte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”⁸.

AUSENTISMO: La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2001), 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.

⁷ DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994. En: Compendio de Normas Legales sobre Salud Ocupacional. Artículos de Seguridad Ltda. – ARSEG - Santafé de Bogotá 1998. pp. 315 – 316.

⁸ Ley de Acoso Laboral o Ley 1010 del 23 de enero de 2006

BURNOUT (*Síndrome de desgaste profesional*): El síndrome de burnout, también llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: "Se considera todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional"⁹.

Este síndrome es un mal invisible que afecta y repercute directamente en la calidad de vida y fue descrito por *Maslach y Jackson* en 1986, como un síndrome de agotamiento profesional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre los individuos que trabajan con personas.

ERGONOMIA: "Disciplina que estudia al hombre en sus aspectos fisiológicos, anatómicos, psicológicos y sociológicos, en su relación con el empleo de objetos y sistemas propuestos enmarcados en un medio, para un fin determinado. Aplica un conjunto de conocimientos científicos en busca de la optimización hombre - máquina - medio para lograr un máximo de seguridad, confort y eficiencia acorde con el desarrollo tecnológico"¹⁰.

"Es una ciencia aplicada de carácter multidisciplinario que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de los productos, sistemas y entornos artificiales a las

⁹ DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994, Op. Cit., p. 316.

¹⁰ CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. NORMA TÉCNICA No. 3955 REDACTADA POR EL ICONTEC 1998

características, limitaciones y necesidades de los usuarios, para optimizar su eficacia, seguridad y confort"¹¹.

ESTRÉS: “Desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”¹².

FACTOR DE RIESGO LABORAL: Es una situación presente en las condiciones de trabajo, capaz de producir daño a la salud del trabajador o deterioro al medio ambiente. En otras palabras, “son fenómenos, acontecimientos o sucesos de naturaleza física, psicológica u organizacional, inherentes al proceso laboral que encierran una capacidad potencial de producir accidentes de trabajo, enfermedad profesional, muerte y en algunos casos también, daños a instalaciones o equipos”¹³.

FACTOR DE RIESGO: Se entiende bajo esta denominación 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”¹⁴.

FACTORES PSICOSOCIALES: “Se definen como 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 la

¹¹ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ERGONOMÍA

¹² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Op. Cit. p. 15

¹³ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN – ICONTEC. Guía Técnica Colombiana. GTC 45.

¹⁴ <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm#riesgo>

tarea, y que se presentan con capacidad de afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador (física, psíquica o social)”¹⁵.

MOBBING: El Mobbing o Acoso Moral es definido como “comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”¹⁶. En términos estadísticos se plantea frecuencia cercana de una vez por semana y persistencia en un periodo prolongado durante 6 meses aproximadamente. Se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándose un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve avocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana.

RIESGO: “Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos”¹⁷.

¹⁵ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2006

¹⁶ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. 2003

¹⁷ <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm#riesgo>

RIESGOS PROFESIONALES: “Son el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”¹⁸.

4.4. MARCO TEORICO

Muchos autores han demostrado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud, pero a la vez reconociendo, que el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación, e incluso el mejoramiento de la salud.

El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias.

Partiendo de la consideración que los Factores Psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, se podría afirmar que dichas interacciones entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas.

¹⁸ DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994, Op. Cit., p. 315.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimiento de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud.

Muchos estudios confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a las personas por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales.

Igualmente se ha señalado como una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacia sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida.

Breslow y Buell (1960) también formulan conclusiones que conducen a demostrar la existencia de una relación entre la duración del trabajo y los casos de muerte causados por enfermedades coronarias.

La sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa, produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: Insatisfacción en el trabajo, auto depresión, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardíaco y aumento del consumo del tabaco.

Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. También pueden derivarse del uso de técnicas muy perfeccionadas.

La duración diaria del trabajo, la semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Esto también repercute en la salud.

De igual manera, cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad en el contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva, puede ser en sí causa principal de estrés y puede causar trastornos cardiovasculares.

Ser responsable de la seguridad de terceros puede ser una causa de estrés profesional, como también, es evidente que el estrés físico está relacionado con la edad y el grado de responsabilidad: Cuando más elevados son el uno y el otro, mayor es la probabilidad de diagnosticar factores de riesgo o síntomas de enfermedades cardiovasculares.

De la misma forma se pueden citar otros factores influirán en la presencia o no de estrés laboral como la no participación en la toma de decisiones, la limitación de la iniciativa, entre otras, constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores, numerosos estudios han podido establecer una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos.

4.4.1. Consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo

4.4.1.1. Consecuencias Fisiológicas

Las hormonas suprarrenales: En diversas profesiones sucede que el ritmo de trabajo impuesto, la falta de tiempo para cumplir una tarea dada, la monotonía, la responsabilidad de la vida de las personas y algunos otros factores más, hacen que aumente la secreción hormonal, como en el caso de los pilotos y los controladores de tráfico aéreo.

Cuando el trabajo se pagaba en función de los resultados, se observaron aumentos en la secreción de adrenalina y noradrenalina del 40% y el 27%, respectivamente, lo que confirma y refleja el grado de estrés provocado por el trabajo a destajo.

El sistema nervioso central: En cierto grupo de profesionales en los que la actividad es monótona y los errores tienen graves consecuencias, las enfermedades psicosomáticas son sumamente frecuentes. En cuanto a la salud de los trabajadores, no se trata simplemente del riesgo de desactivación del sistema nervioso central que comporta un trabajo monótono, sino más bien de que la desactivación compromete gravemente la capacidad del individuo para asumir la tarea que ha aceptado realizar.

Las reacciones cardiovascular: La sobrecarga de trabajo, que constituye un factor de estrés psicosocial, ha contribuido sin duda a la hipertensión de los individuos predispuestos a ella.

4.4.1.2. Consecuencias psicológicas .Entre los primeros indicadores de este tipo de trastornos deben mencionarse las actitudes negativas que se evidencian: irritación, preocupación, tensión y depresión. De ello puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognoscitivas (como por ejemplo, la capacidad para concentrarse, para memorizar y para tomar decisiones.) Formas de comportamiento concebidas en un principio para evitar este estado de cosas, dirigidas a asumir y dominar su trabajo, pueden transformarse en comportamientos obsesivos, rígidos e irreflexivos.

Los trastornos psicosomáticos de los que se queja el trabajador y los síntomas psicopatológicos, o incluso la sensación de no encontrarse a gusto, son los efectos a largo plazo del estrés más corrientemente medidos.

Una muestra de trabajadores de diversos oficios permitió a Kores y sus colaboradores (1974) estudiar las relaciones de los trastornos psicósomáticos, una sensación de poco bienestar, una opinión menos buena de sí mismo y la depresión, por un lado, con la duración del trabajo, la carga de trabajo, las condiciones laborales.

La correlación más pronunciada se observó entre la buena opinión de sí mismo y el contenido general de la tarea (definido en función de las posibilidades de utilizar o desarrollar en el trabajo las calificaciones propias) y la diversidad de su contenido.

La monotonía y el bajo estímulo, o la combinación de ambos factores, plantean un gran problema en la producción en masa y preocupan cada vez más en las tareas modernas de vigilancia y control de los sistemas.

Un estímulo bajo, al igual que un exceso de estímulo, puede facilitar la producción de adrenalina cuando hay que hacer un esfuerzo de voluntad relativamente grande para mantener el rendimiento. La sobre estimulación cualitativa, o sobrecarga, está más asociada con la insatisfacción, las tensiones y una baja opinión de sí mismo, mientras que la subestimulación cualitativa está más asociada con la depresión, la irritación y los trastornos psicósomáticos, además de la insatisfacción.

El estar rendido es una expresión que describe el estrés que sienten los trabajadores cuando su oficio los somete a numerosos contactos con otros. Hartman y Perlamn (1982) han definido tres componentes del estar rendido: a) agotamiento emocional o físico, o ambos a la vez. b) menor productividad en el trabajo y c) extrema despersonalización.

Características añadidas por otros autores son: el desánimo, la actitud negativa frente a otras personas con las que el interesado debe tratar en su trabajo, las reacciones cínicas, el ausentismo, la inestabilidad en el empleo y el abuso de medicamentos.

4.4.1.3. Las reacciones de comportamiento

El rendimiento en el trabajo: La variación del rendimiento del trabajador es una de las consecuencias del estrés profesional que suscita la mayor preocupación por parte de las organizaciones.

El rendimiento es óptimo cuando el estrés es moderado y disminuye cuando el nivel del estrés es muy elevado o muy bajo.

Una investigación en la industria textil demostró que la elección de una estrategia apropiada influía en la productividad y en el estrés de los tejedores. Se eligió a trabajadores de productividad elevada y baja: las estrategias adoptadas por los tejedores más productivos eran más eficaces que las de los menos productivos. La estrategia común a los primeros consistía en prever y prevenir las averías, para dedicar menos tiempo a los trabajos de reparación y revisión.

Cuando se enseñó a los tejedores menos productivos una estrategia más previsor, su rendimiento mejoró y su estrés disminuyó.

El ausentismo y movilidad laboral: Numerosas observaciones muestran que el ausentismo y la movilidad profesional guardan relación con la insatisfacción en el trabajo, lo que tiene como resultante el cambio frecuente de empleo. El nivel de satisfacción laboral, puede estar determinado por una multitud de factores relacionados con el trabajo. Este tipo de información es especialmente importante

para la planificación de acciones preventivas.

Porter y Steers, (1973) y Clegg (1983), han demostrado que el ausentismo y la movilidad en el trabajo guardan relación con los siguientes factores del medio de trabajo: esperanzas frustradas en lo que se refiere al salario y a las primas de estímulo; mediocres perspectivas de promoción; falta de consideración, de información y de equidad por parte de los mandos intermedios; mandos intermedios sin experiencia; insatisfacción en lo referente a las relaciones con los compañeros de trabajo; falta de apoyo; tareas repetitivas; falta de responsabilidad y de autonomía; ambigüedad de las funciones en el trabajo; gran número de trabajadores en la sección.

El ausentismo guarda gran relación, en general, con factores socio demográficos. Los trabajadores jóvenes faltan al trabajo con más frecuencia que los de mayor edad. Conforme se incrementa la edad, las ausencias de breve duración tienden a disminuir, mientras aumentan las de larga duración.

Consumo excesivo de tabaco y alcohol: Bosse y sus colaboradores (1978) demostraron que el fumar se halla asociado a la tensión y a la ansiedad. Según varios estudios, existe una relación entre el estrés laboral y el tabaquismo, en especial una correlación negativa entre la decisión de dejar de fumar y diversos agentes estresantes.

El consumo excesivo de alcohol se considera frecuentemente como una manifestación de los problemas psicosociales que se plantean en el trabajo.

Kroes y sus colaboradores (1974), realizaron un estudio que reveló que el alcoholismo-refugio estaba en correlación con la carga de trabajo -insuficiente o excesiva- la utilización inapropiada de los conocimientos y calificaciones del

trabajador, la inseguridad en el empleo y las escasas ocasiones de participación.

Repercusiones fuera del ambiente de trabajo: La pasividad y la alienación de los obreros fabriles ocupados en tareas poco calificadas, monótonas, repetitivas y que apenas les dejan autonomía, figuran entre los primeros efectos observados del estrés profesional sobre la vida fuera del trabajo (Gadell, 1976).

Las consecuencias del estrés profesional continuo y crónico sobre las relaciones familiares son sobradamente conocidas. En el caso de los policías, se estudió cómo el estrés de su trabajo los afectaba para que volvieran nerviosos a sus casas, irritados, tensos, angustiados y quejumbrosos.

4.4.1.4. Los problemas persistentes de salud

Afecciones somáticas crónicas: La elevación prolongada de la tensión muscular isométrica podría ser la causa de diversas manifestaciones patológicas de los músculos, tendones y articulaciones. La hipertensión lábil debida a una activación episódica del sistema nervioso simpático puede alterar el funcionamiento del sistema cardiovascular, provocando una hipertensión esencial y afecciones del miocardio. Por lo que se refiere al tracto gastrointestinal, fuertes fluctuaciones del control neurovegetativo del riego sanguíneo, de la movilidad y de las secreciones pueden ser la causa de una úlcera gástrica o duodenal, de una diarrea o de un estreñimiento crónicos. La movilización constante de hidratos de carbono de lípidos que ulteriormente no son metabolizados por los músculos del esqueleto podría ser origen de otros metabolitos (como el colesterol) que se acumulan en las arterias para provocar la arteriosclerosis.

La producción excesiva de adrenalina y de noradrenalina pueden tener efectos locales directos sobre órganos como el corazón, produciendo un desequilibrio

electrolítico, arritmias e incluso la necrosis. La activación crónica del eje adenohipófisis-corticosuprarrenal puede producir lesiones localizadas de los tejidos, debidas esencialmente a la inhibición por el cortisol del aporte de ácidos aminados a las células de las mucosas, de los músculos del esqueleto, de la piel y de los tejidos linfoides. En concreto, puede ser la causa de una pérdida de resistencia de las mucosas intestinales a los ácidos y a las enzimas proteolíticas, de una pérdida muscular y de una disminución de la producción de anticuerpos, que aumenta la vulnerabilidad a las infecciones.

Cardiopatías coronarias e hipertensión: Los factores de estrés agudo pueden precipitar la angina de pecho, la arritmia, la insuficiencia cardiaca congestiva, los ataques cardiacos, el infarto de miocardio y los fallecimientos súbitos por fallo del corazón. (Levi, 1971).

Ciertas profesiones acompañadas por una frecuente exposición del estrés mental, una sobrecarga de responsabilidades o de situaciones conflictivas frecuentes favorecen la hipertensión.

Los riesgos psicosociales en el trabajo y la salud mental: Aunque se haya demostrado la relación existente entre los factores psicosociales en el trabajo y el deterioro de la salud mental, el papel de esos factores en la etiología de las principales enfermedades mentales todavía no se ha podido establecer claramente. Sin embargo, son más numerosos los trabajadores intelectuales que sufren tensión nerviosa en el trabajo que los trabajadores manuales calificados, semicalificados y no calificados.

Los trastornos psicológicos agudos: enfermedad psicógena colectiva: Los accesos de reacciones psicógenas "contagiosas" llamados histeria colectiva son raros, pero preocupantes cuando sobrevienen en los lugares de trabajo. El

fenómeno se caracteriza por una reacción colectiva en la cual los trabajadores que habitualmente tienen un comportamiento normal manifiestan diversos síntomas subjetivos no específicos de suficiente gravedad como para impedirles trabajar. Por lo general este fenómeno va precedido de cierta forma de estrés colectivo y de la propagación de rumores a los que los individuos un tanto susceptibles reaccionan mediante una acción colectiva con vértigos, náuseas, dolores de cabeza y debilidad.

Accidentes de trabajo: Los accidentes son susceptibles de producirse en condiciones físicas peligrosas, cuando los factores psicosociales interfieren la apreciación y evaluación por los propios trabajadores.

El estrés en el trabajo, la falta de formación y el trabajo a destajo, son otros factores adicionales que tienen una aparente relación con los accidentes de trabajo.

Es sabido que el trabajo mal organizado tiene una estrecha relación con los accidentes. Una función ambigua, una comunicación deficiente y aspiraciones contradictorias tienden a promover un comportamiento inseguro.

4.4.1.5. Algunos ejemplos de factores de vulnerabilidad. La calidad de la interacción entre una persona y el medio de trabajo no se traduce automáticamente en reacciones inmediatas típicas. Por lo general se trata de efectos diferidos que se modifican por determinados factores que pueden bien ser predisponentes, o bien protectores.

En los países en desarrollo, los factores determinantes de la especial vulnerabilidad de los trabajadores recién llegados a la ciudad comprenden sobre todo aspectos psicológicos, como la falta de costumbre para distinguir entre trabajo y tiempo libre y la parcelación del trabajo.

Los trastornos somáticos debidos a enfermedades infecciosas, a la pobreza, a la alimentación deficiente, a la superpoblación, a la falta de educación, de higiene y de asistencia sanitaria, probablemente hacen que las personas sean más vulnerables a los riesgos psicosociales del medio laboral.

Edad y personalidad: Entre los sujetos de más edad, las situaciones de estrés provocan una marcada activación del sistema nervioso simpático.

Las personas de cierta edad evitan a propósito las situaciones potencialmente estresantes, o las dominan bien, utilizan su experiencia y sus conocimientos profesionales.

Se ha demostrado que numerosas características de la personalidad guardan relación con el estrés y otras alteraciones de la salud.

Las personas que se sienten controladas desde el exterior, objetos más que sujetos, se sienten impotentes para ejercer influencia sobre la situación.

La inseguridad respecto a un papel asumido, una carga de trabajo demasiado pesada o un trabajo excesivamente difícil, guardan relación con un aspecto del concepto que se tiene de uno mismo y que ha sido objeto de numerosos estudios.

Atanovsky (1973) ha introducido un posible concepto potencialmente importante en el estudio de los agentes moderadores del estrés asociado al trabajo. Sugiere que un sentimiento de coherencia, con sus tres elementos a saber: que la situación sea unívoca, que se pueda actuar sobre ella y que sea inteligible, está en el centro de la capacidad de resistencia del individuo.

El apoyo social: Según la teoría de los efectos del apoyo social y las conclusiones de diversas investigaciones empíricas, este apoyo, tal como lo

percibe el individuo, acrecienta su capacidad de reacción. Le proporciona un sentimiento de afecto y de seguridad, que es uno de los elementos clave del sentimiento de dominar la situación.

Buenas relaciones de trabajo, en especial con los subordinados, amortiguan los efectos estresantes de una sobrecarga cuantitativa de trabajo.

4.4.2. Riesgos Psicosociales en la Enseñanza. Los problemas de “salud laboral” que las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza sufren como consecuencia de su ejercicio profesional son reales y constatables, aunque no presenten una cara tan visible y dramática como en otras ocupaciones.

“Los problemas de salud asociados a factores de riesgo psicosocial (muchas veces enmascarados bajo enfermedades comunes) se están convirtiendo en la primera causa de baja laboral entre las y los docentes, al tiempo que suelen generar un alto coste personal y social y una merma significativa de las condiciones de vida y de trabajo”¹⁹.

Muchos de los enfoques relativos a la prevención de riesgos psicosociales se centran en el individuo, consolidando una situación en la que estas situaciones pasan desapercibidas, precisamente al ser consideradas como un problema individual, del otro; olvidan, por consiguiente, que estos riesgos y sus problemas de salud derivados están estrechamente vinculados con las condiciones de trabajo: son éstas las que fallan, no los individuos.

Cada vez que se habla de las condiciones de trabajo o de la organización laboral de un centro, se considera también a la salud laboral de la trabajadora o el trabajador. Medidas como la evaluación voluntaria del profesorado, la

¹⁹ ARTAZCOZ LAZCANO, Lucía. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Servei de Salut Laboral i Ambiental. Agència de Salut Pública de Barcelona 2005

jerarquización docente, la pérdida de participación en el funcionamiento del centro, el rechazo a disminuir la ratio o reducir nuestro horario lectivo mientras nuestras tareas aumentan, acentúan los riesgos psicosociales al incrementar el control externo de nuestro trabajo, recortar nuestra autonomía y capacidad de control de nuestro propio trabajo, promover la ideología de la competitividad, facilitar las actitudes de hostigamiento, entre otros.

La educación es un sector donde las condiciones de trabajo generan riesgos que afectan a los trabajadores/as. No sólo los accidentes de trabajo deben prevenirse, existen un cúmulo de daños en la salud que deben eliminarse o reducirse al máximo: Trastornos musculo esqueléticos, estrés, acoso psicológico, síndrome del quemado, sobreutilización de la voz, cuadros infecciosos y alérgicos, entre otros.

Como en toda situación de riesgo profesional, en relación a los riesgos psicosociales hay que distinguir la siguiente secuencia:

Figura 3. Secuencia de los factores de riesgo psicosociales.



Los factores de riesgo son todos aquellos elementos o circunstancias relevantes para producir u ocasionar una posibilidad de riesgo y que por tanto deben

atenderse para su prevención. Los riesgos son las situaciones que evidencian una probabilidad de que se actualice un daño.

Por tal, se ha de entender toda consecuencia negativa para la salud del trabajador, llámese lesión, enfermedad o síndrome, tanto física como sobre todo psíquica.

Desde esta perspectiva, los factores de riesgo psicosocial estarían, por lo tanto, más ligados al objetivo de alcanzar un bienestar personal y social y una calidad de vida en el trabajo, que a la clásica perspectiva de evitar la producción de accidentes y enfermedades profesionales. En todo caso, es claro que integran el concepto amplio de salud que viene acogiendo desde antaño la OMS.

Pese a la amplia gama de clasificaciones de estos factores que existe, es especialmente útil la que contempla 10 categorías ordenadas en torno a dos grupos planteados por la Comisión Ejecutiva Confederal de Unidad Gremial de Trabajadores (UGT)²⁰: (1) contexto o ambiente de trabajo, por un lado y (2) contenido mismo del trabajo, por otro.

En el primer grupo se recogen:

1. “Cultura” de organización y gestión dominante en un determinado centro de trabajo.
2. Delimitación de los papeles (“definición de roles”) en la organización
3. Modelo de carrera profesional

²⁰ GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR ENSEÑANZA. Comisión Ejecutiva Confederal de la Unidad Gremial de Trabajadores (UGT). Madrid. Noviembre de 2006

4. Forma de ejercicio de los poderes de decisión y de control
5. Relaciones interpersonales en el trabajo
6. Las condiciones de vida familiar y/o social

En el segundo grupo aparecen los factores relacionados con:

7. Equipos y ambiente laborales
8. Concepción de las tareas del puesto de trabajo
9. Carga y ritmo de trabajo
10. Programación del trabajo

Como es obvio, la conjunción de factores de ambos grupos determinarán la incidencia real o concreta en cada lugar o ambiente de trabajo de los problemas de (ausencia de) salud psicosocial. Como puede apreciarse, en el amplio elenco de factores que tienen trascendencia respecto de los riesgos psicosociales, particular presencia tienen aspectos o factores que se vinculan a los otros grupos de riesgos emergentes referidos y que comparten protagonismo en los actuales debates y actuaciones en materia preventiva, como son los “riesgos ergonómicos”. Asimismo, la actualización de estos riesgos no deja de provocar igualmente alteraciones o lesiones de tipo físico.

En el sector de la docencia se encuentran varios de estos factores, como:

- * La inseguridad laboral e inadecuadas condiciones retributivas.

- * Exceso de responsabilidad social por su actividad en un contexto de falta de expectativas profesionales.

- * Excesivo número de alumnos por clase, ya que en algunos centros docentes la cantidad de alumnos que corresponde por cada trabajador docente, su práctica dista mucho del ideal teórico que hoy es 15.

- * En algunos centros escolares, escasez de medios o recursos educativos.

- * Profusión de conflictos en las relaciones interpersonales, tanto con los compañeros como sobre todo con los usuarios titulares del servicio público educativo, esto es, los alumnos y los padres. Los conflictos generan múltiples situaciones de violencia, tanto física como psíquica.

- * Carga de trabajo mental (aunque en algunos manuales se encuentra como riesgo). El concepto de carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias de un trabajo que implica predominantemente esfuerzo intelectual, y serían:
 1. Procesamiento significativo de información del entorno a partir de los conocimientos previos.

 2. Atención elevada mantenida.

 3. Actividad de razonamiento y búsqueda de soluciones.

 4. Coordinación de ideas, toma de decisiones, aplicación de las mismas.

Dicha relación entre exigencias del trabajo y recursos mentales de que dispone una persona para hacerlas frente, vendría representada así:

Figura 4. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza



En cuanto a los riesgos psicosociales propiamente dichos, del docente, se podrían enumerar los indicamos los siguientes:

4.4.3. Estrés Ocupacional o Laboral. Cuando una persona no encuentra una respuesta biológica adecuada, en un tiempo razonable, a las demandas que le crea su entorno se produce una reacción de estrés. El estrés es, pues, un mecanismo fisiológico de adaptación del ser humano a situaciones que le agobian o intimidan, de ahí que sea normal y frecuente.

Pero junto a esta vertiente positiva, llamada estrés, tiene una negativa, llamada distrés, pues se revela al mismo tiempo como fuente de efectos perjudiciales para el bienestar psíquico de la persona si alcanza un cierto grado. Esto sucede cuando la reacción de estrés se torna en un estado de estrés, cuya intensidad, continuidad

y reiteración genera sufrimiento para la persona. Si estas situaciones de desajuste o inadaptación se producen en los ambientes de trabajo se habla de estrés ocupacional o laboral.

En definitiva, el exceso de demandas, incluidas en este sector las llamadas exigencias emocionales (capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir), con escasos o limitados recursos para afrontarlas, puede producir un estado psicológico negativo en el trabajador. Por el contrario, si el trabajador tiene recursos suficientes, nivel adecuado de control, tanto personales como laborales, para afrontar las demandas, su estado psicológico será positivo con resultados como la satisfacción en su trabajo.

El principal síntoma es la percepción de estar viviendo una situación que le supera y que por lo tanto no puede controlar, llegando a medio o largo plazo a impedirle realizar su trabajo correctamente. Este estado se manifiesta de modos diversos: insatisfacción laboral, ansiedad, depresión o burnout.

Las causas son variadas y difíciles de medir, como en todos los factores psicosociales. Algunas serían: las características de las tareas que desempeña el profesor, ya que exigen entrega, implicación, contacto con los demás; junto con el deterioro de su imagen social; la falta de motivación de los alumnos o el grado de conflictividad de los mismos; el excesivo número de estudiantes por clase.

La conjunción de una o más de estas causas con las características personales produce estrés laboral.

Dentro de las causas también se podría hablar de cierta relación que existe entre el estrés y los Trastornos músculo-esqueléticos. Los conflictos en el trabajo, el

resultado de exigencias de trabajo elevadas o de un rol ambiguo, pueden sobrecargar los músculos favoreciendo la aparición de estos trastornos. La razón es que el estrés aumenta la tensión muscular por encima de la necesaria para realizar la actividad. Los trastornos en cuello y hombros suelen ser el resultado de la combinación de la doble fatiga: muscular y mental.

En síntesis, se podría plantear que el trabajar como docente tiene aspectos específicos, sobre todo la relación con el alumnado o con sus padres, lo que supone una exigencia emocional con potencial efecto sobre el estado de salud. En cualquier caso, también los docentes están expuestos a los riesgos generales que aquí se han mencionado: más o menos trabajo, mejor o peor organizado, con diferentes grados de autonomía, con compañeros y una dirección con quien relacionarse, con más o menos inestabilidad laboral o cambios no deseados. Así pues, la evaluación de riesgos que debe realizarse como primer paso de la actividad preventiva debería basarse en estos marcos generales que han mostrado relación con el estado de salud, adaptarlos a la realidad de los docentes y añadir algunas dimensiones específicas como las exigencias derivadas del trato con alumnos desmotivados, indisciplinados o grupos de gran diversidad. Sería bueno también incluir en la evaluación, no sólo la exposición a los riesgos, sino la existencia de trastornos de salud relacionados a corto plazo con ellos, concretamente trastornos de salud mental de naturaleza ansioso-depresiva.

Desde estos puntos de vista, los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta [el hombre](#) en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo

nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con [el trabajo](#) o con el entorno. (G. Villalobos, 1999)²¹.

Para que sea un factor de riesgo, el individuo debe de estar en contacto con el medio que lo rodea ya que este puede influir de manera negativa afectando su bienestar física, mental y emocional. Dentro del ámbito laboral como personal

Hans Selye plantea la idea del síndrome general de adaptación para referirse al estrés, definiéndolo como *la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentra sometido*. Él empleó el término inglés [stress](#) (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la [física](#) de [materiales](#), para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (mantenerse vivo), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en el [tiempo](#) resulta nociva para nuestra salud²².

Gran parte de las enfermedades que sufren hoy en día, los trabajadores son relacionadas con el estrés, ya que este ayuda a generalas con mayor facilidad, y no nos damos cuenta cual es la verdadera causa de su origen.

La enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. Estudios e [investigaciones](#) muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales ([accidentes](#) de trabajo y [enfermedades](#) específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de

²¹ VILLALOBOS FAJARDO, G.H. Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial 32º. Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad. Bogotá 1999.

²² IVANCEVICH, J.M Estrés y trabajo. Editorial Trillas. Madrid 1985

incapacidad laboral en Norteamérica y [Europa](#). En 1990 , el 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó Northwestern Nacional Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo se debían a trastornos relacionados con [estrés laboral](#)(Northwestern Nacional Life 1991).En un estudio realizado en 1985 por el Nacional Council on compensation Insurance se comprobó que una sola causa de baja laboral, la incapacidad psicológica debida a estrés mental progresivo había llegado a representar el 11% del total de indemnizaciones por enfermedad profesional(Nacional Council Compensation Insurance 1985).En un estudio de 1991 sobre los estados miembros de la [Unión Europea](#) se llegó a la conclusión de que la proporción de los trabajadores que se quejan de [problemas](#) organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés , es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo 1992). Análogamente en un estudio sobre la [población](#) activa holandesa se observó que la mitad de los trabajadores de la [muestra](#) señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas probabilidades de [promoción](#) y una tercera parte refirió una escasa adecuación entre sus estudio y su [empleo](#).(Houtman y Kompier 1995). En una [encuesta](#) realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos(Galinski, Bond y Friedman 1993).

Datos recopilados por la [oficina](#) central de [estadística](#) de Suecia durante el decenio de 1980 pusieron de manifiesto que: el 11% del total de trabajadores suecos están expuestos continuamente a un nivel de ruido ensordecedor; el 15% realizan tareas en las que se ensucian mucho(aceite, pintura, etc.); el 17% tiene una jornada de trabajo incomoda, es decir, no sólo la jornada normal del día, sino también muy temprano o de madrugada ,trabajo a turnos u otras jornadas irregulares; el 9% tiene una jornada laboral bruta diaria superior a 11 horas(este

[concepto](#) incluye las horas de trabajo, las pausas de descanso, el tiempo de desplazamiento, las horas extraordinarias, etc., en otras palabras, la parte del día que se reserva para el trabajo; el 11% tienen trabajos que se consideran de ritmo muy elevado y monótonos; el 34% consideran que su trabajo es mentalmente pesado; el 40% consideran que "no tienen influencia en la organización del tiempo para descansos; el 45% consideran que carecen de oportunidades para aprender cosas nuevas en su trabajo; el 26% tienen ante su trabajo una [actitud](#) instrumental. Estiman que su trabajo no les brinda nada más que el [salario](#), es decir, no tienen ningún sentimiento de satisfacción [personal](#). El trabajo se considera estrictamente como un instrumento para obtener unos [ingresos](#)²³.

En su importante estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea (1991/92), la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la [fuerza](#) de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una [presión](#) de tiempo constante y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada.

La repercusión de este problema en términos de pérdida de [productividad](#), enfermedad y deterioro de la [calidad de vida](#) es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable. En un [análisis](#) de datos de más de 28000 trabajadores realizados por Saint Paul FIRE and Marine Insurance se comprobó que los problemas de salud notificados estaban más asociados a la presión de tiempo y otros problemas emocionales y personales en el trabajo que cualquier otro

²³ KAVASEK, R.A. Job Demands, job decisions latitude and mental strain, implications for job redesign "Administrative Science Quarterly. Editorial MacGraw Hill. pp 285-308. 1979

estresor de la vida personal, más incluso que los problemas financieros o familiares o que [la muerte](#) de un ser querido.(St. Paul FIRE and Marine Insurance Company 1992).

Con el anterior aporte vemos la necesidad de encontrar cuales son los factores psicosociales que están afectando a los trabajadores y por eso es necesario que en Colombia, se preste mayor importancia a la investigación de estos, para mejorar las condiciones de los trabajadores tanto en su ámbito laboral como personal, ya que esto ayudara a que desarrollen mayor eficiencia en sus labores diaria y así mejorar su calidad de vida

El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo. El estudio del estrés ocupacional a cobrado gran auge dado sus implicaciones en la salud de los trabajadores y en el [desempeño](#) laboral. Por esta razón, varios investigadores han postulado diversos [modelos teóricos](#) que buscan describir de manera objetiva éste fenómeno; Estos [modelos](#) son:

✚ El [modelo](#) de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison en 1978, propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre la demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir, por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

La falta de ajuste entre las personas y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, pueden implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; Y a nivel comportamental pueden implicar incrementos en la [conducta](#) vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos en relación al bienestar y de [desarrollo personal](#).

✚ El modelo conceptual de Matteson e Ivancevich clasifica los tipos de respuesta ofrecido por los individuos ante situaciones de estrés. Este modelo pretende sintetizar los elementos relevantes del estrés de forma que resulten útiles para la [dirección](#) de las empresas, en vista de intervenir sobre ellas.

✚ El modelo de R. Karasek relaciona la demanda (exigencias) y el control que los trabajadores pueden ejercer como [método](#) predictivo para identificar y modificar situaciones potenciales de estrés. Modificando las exigencias del trabajo o el control sobre él, se puede reducir la tensión y los trabajadores pueden alcanzar más alto niveles de autonomía. Este modelo por si sólo no predice las reacciones de estrés, para ello debe complementarse con la variabilidad individual, que interpreta y resuelve de forma satisfactoria o patológica las exigencias del entorno. Lo interesante del modelo de Karasek es que los dos [grupos](#) de variables que considera: exigencia de la tarea y grado de control sobre ella agrupa una mayoría de conceptos que caracterizan los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo. De éste modelo se derivan dos conclusiones básicas. En primer lugar, la tensión psicológica aumenta cuando lo hacen las exigencias de la tarea y disminuye el control que los trabajadores ejercen sobre él. En segundo lugar los niveles de competencia aumenta cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un alto nivel de control sobre la tarea. (este modelo es el más aceptado

y aplicado por el instituto nacional de salud y [seguridad](#) ocupacional – NIOSH- de los [estados unidos](#) de Norteamérica).

✚ El modelo de J. Edwards (1992), emplea un sistema cibernético para dar cuenta del comportamiento del empleado en [interacción](#) con los fines de la organización. Aquí se define como la discrepancia entre el [estado](#) de cosas que el empleado percibe y lo que éste desea, siempre que el grado de discrepancia se considere importante por el propio empleado. Por su parte, la percepción se entiende como la representación subjetiva de cualquier situación, condición o evento. Por tanto se refiere a la representación subjetiva de cómo son las cosas y no de cómo debieran ser²⁴.

Según los anteriores pensamientos, podemos decir que hoy en día el estrés es la enfermedad que más está afectando a gran parte de de trabajadores, ya que por sus largas jornadas de trabajo, la sobrecarga laboral y a los acosos a los que están expuesto, se está viendo reflejado en su rendimiento laboral y en la vida personal.

4.4.4. Burnout (Síndrome de desgaste profesional) . Según diversas fuentes, muchas de las bajas registradas por depresión en los profesionales docentes tendrían su origen en el denominado burnout o “síndrome del quemado” o “desgaste profesional”. Se trata de un tipo específico de estrés laboral vinculado a determinadas profesiones, como la educación y la salud. Estos profesionales, en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobre exigencia y tensión que terminan afectando negativamente a su rendimiento y a la calidad del servicio profesional, al tiempo que provoca importantes trastornos físicos y psíquicos.

²⁴ PEIRO, J.M. - PUETO F. Tratado de Psicología del Trabajo. 2 volúmenes. Editorial [Síntesis](#). Madrid 1994

El burnout, definido por C. Maslach a finales de los años 70, se aplica sólo a ocupaciones que implican el cuidado de otros, como las relacionadas con la docencia o con la sanidad, y se define con tres dimensiones: **Agotamiento emocional** (se vacía la capacidad de entregarse a los demás), **despersonalización** (endurecimiento, deshumanización) y **reducción de la autorrealización personal**. Se ha cuestionado que este síndrome suponga, desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, algo más que insatisfacción laboral y depresión relacionada. Lo que lo hace diferente es que en esta situación de depresión en que el docente no se puede implicar con el alumno, la calidad de la enseñanza disminuye, con las consecuencias sociales que ello comporta.

Sintéticamente, las características principales son:

- * Cansancio y desgaste emocional, pérdida de energía tanto psíquica como física.
- * Despersonalización en la relación con los otros (alumnos, colegas, padres), con actitudes de irritabilidad, agresividad, impaciencia.
- * Pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional, desmotivación, pérdida de la autoestima laboral, deserción y abandono de tareas, por la sensación de futuro profesional cerrado o agotado.

Los trabajadores más vulnerables responden a las siguientes características:

- * Tienen un alto grado de auto exigencia con baja tolerancia al fracaso.
- * Necesitan controlarlo todo, en todo momento, porque buscan la perfección.
- * Desarrollan el sentimiento de indispensabilidad laboral.

Todo esto se acentúa si el trabajador:

- * Carece de una preparación adecuada. Especialmente en caso de que tenga expectativas laborales muy altas.
- * Tiene dificultades para pedir ayuda a los compañeros.
- * Se niega a compartir las ideas del grupo de trabajo o la Dirección.
- * Se enfrenta a sentimientos de miedo o culpa cuando no ha cumplido algo que debería haber realizado.
- * En su entorno privado no es capaz de compartir las preocupaciones o miedos que le acarrea su vida laboral.
- * No descansa lo suficiente cuando lo necesite.
- * Desea cambiar de trabajo y sin embargo no encuentra otro.

En la sociedad actual, por todas estas razones, es obligado preguntarse ¿Por qué se están quemando o desgastando profesionalmente los profesores? El rol del profesor es muy ambivalente porque se espera que eduque, forme, oriente, y a la vez que ejerza en muchas ocasiones la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos, familiares como de los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo, pero con la sensación de hallarnos en una situación de no esperanza. Por eso, encarar el problema de forma firme, integral y creativa permite re encender la llama de la vocación y las potencialidades de estos profesionales. Se hace imprescindible proponer planes

de tipo preventivo, de desarrollo y preservación de la salud, o en los casos en que el síndrome ya está presente, tratar de aminorar sus efectos.

4.4.5 Violencia Relacional Y Acoso Laboral. Mobbing o “acoso moral”, acoso sexual y acoso discriminatorio. En los organismos internacionales uno de los fenómenos que más preocupan en la actualidad es el relativo a la violencia en el trabajo.

Estas conductas se caracterizan respecto de otros supuestos generadores de estrés laboral por tener su origen en actos o conductas de agresión o ataque de unas personas frente a otras, en nuestro caso, de jefes, compañeros o terceros (alumnos y padres) a los profesionales de la educación.

La violencia puede ser:

- * Física cuando atenta directamente contra la integridad física,
- * Psíquica, cuando perjudica derechos como su dignidad, integridad personal, igualdad de trato, honor o reputación.

Existen, pues, tres tipos de agresiones atendiendo al sujeto causante:

- * Alguno/s de sus alumnos, tanto de carácter físico como psíquico
- * Padres de alumnos/as, normalmente de carácter físico
- * Compañeros o superiores, normalmente psíquico y moral

Aunque no existe una normativa específica que regule estas situaciones ni tampoco hay acuerdo en definir todas estas situaciones como riesgos profesionales, la posición más difundida internacionalmente, y avalada por la acción sindical, es la de considerar a todas ellas como riesgos profesionales, en consecuencia, urgidas de una atención especial en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales. Así aparece, por ejemplo, en las Recomendaciones de la OIT sobre violencia en el trabajo en el sector servicios en general, que contiene un amplio catálogo de pautas a seguir para prevenir y reparar estas situaciones, conectadas pero diferenciables, del estrés laboral.

Los medios de comunicación han dado la voz de alarma sobre las diferentes manifestaciones de violencia en el sector educativo. Pero lo cierto es que las modalidades más conocidas se vinculan al acoso psíquico, que integra un conjunto de conductas de violencia extrema, por su reiteración e intensidad. Dejando a un lado el acoso escolar, que es el que sufre un/a alumno/a procedente de otros/as alumnos/as, por tanto incide en la actividad del profesional, como factor estresante, pero no es propiamente un riesgo profesional, hoy hay que distinguir básicamente tres formas de acoso:

- a. acoso moral en el trabajo (Mobbing)
- b. acoso sexual
- c. acoso discriminatorio, incluyendo el “acoso por razón de género”

En las tres modalidades se encuentra un riesgo profesional de origen psicosocial. Conforme a la evolución experimentada hoy por la normativa, comunitaria y nacional, y por la jurisprudencia, puede entenderse que hay acoso profesional en todo “comportamiento relacionado con el trabajo que tenga por objeto o por efecto

atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”²⁵.

La diferencia está en las razones que llevan a tal comportamiento. Cuando se vinculan a cualquiera de los motivos de discriminación recogidos en las normas comunitarias o en las normas legales como edad, raza, origen étnico, lengua, orientación sexual, creencias, discapacidad, entre otras; entonces se trata de un acoso discriminatorio.

En cambio, cuando no concurre un ánimo discriminatorio sino más un comportamiento de maltrato, de cierta intensidad y en todo caso continuado, que persigue o tiene como objetivo romper las redes de comunicación de una persona con su entorno, laboral y social, propiciando su aislamiento o vacío en tal entorno, se habla de acoso moral o mobbing.

Pero al margen de su alcance cuantitativo, que exige estudios más fiables, lo relevante es que se trata de conductas muy graves en lo cualitativo, al afectar negativamente a un derecho tan fundamental como es la integridad personal del profesional. De ahí, que las prioridades que deben darse a este tema, tanto en el ámbito legislativo como en las políticas de prevención, sean establecidas por los empleadores, públicos y privados, en el marco de la negociación colectiva, conforme a algunas prácticas, en empresas privadas y públicas.

Ahora bien, pese a lo establecido en los estudios de psicología, no se exige ni una determinada frecuencia (puede ser mayor o menor que semanal), ni una determinada duración (puede ser de más o de menos de 6 meses).

²⁵ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. 2003

No se trata de un puro conflicto laboral, basado en una discrepancia entre el profesional y sus compañeros y/o dirección del centro, aunque el conflicto o incidente puede ser, y a menudo es, el inicio de un proceso de acoso.

No tiene su causa sólo en las relaciones interpersonales o individuales, sino que es siempre expresión de la interacción de factores personales y relaciones con otros organizativos (defectuosa organización, inexistencia de procedimientos adecuados para la solución de conflictos).

De forma más pormenorizada en los trabajadores docentes el mobbing se manifestaría en:

- * Fijar, de forma sistemática, al docente malos horarios.
- * Asignarle grupos con sobrecarga de alumnos.
- * Asignarle los peores grupos de alumnos.
- * Dejarle bajo un control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- * Control permanente de su horario.
- * Apertura de expedientes disciplinarios.
- * Utilización de alumnos y/o padres para su acoso.
- * Difundir rumores ya sea sobre su persona o sobre su trabajo.

- * Aislamiento del resto de compañeros/as de trabajo.
- * Denegarle sin motivo justificado la solicitud de sus permisos y licencias.

- * Paralizar la tramitación de sus solicitudes.

- * Controlar exhaustivamente las Actas de Departamento Programaciones.

- * Sobrecarga de trabajo.

- * Cambios injustificados de área.
- * Dificultarle la disposición de medios a su alcance.

- * Fijarle aulas donde se produce hacinamiento o aislamiento, para reducir su espacio vital.

- * Impedimento para el uso de determinadas aulas.

- * Denegarle medios informáticos adecuados.

- * Denegarle material: papel, fotocopias, etc.
- * Cambiar sus notas.

- * Injerencia en la realización de exámenes.

- * Excluirle de proyectos.

- * Generar burocracia y controles innecesarios.

- * Desautorizarle injustificadamente ante instancias superiores y/o ante sus propios compañeros.
- * Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- * Ocultación de información.
- * Negación de recursos económicos.
- * Incumplimiento de convocatorias y publicación de acuerdos.
- * Impedir la promoción del acosado.

Las consecuencias o Daños derivados de todos estos riesgos psicosociales pueden tener varias clasificaciones, entre las que destacamos su tipología en cuatro grandes áreas, contando que en gran parte son coincidentes: Comportamientos en el individuo, dentro de su entorno laboral, psicológicas y somáticas.

Comportamientos en el Individuo

- * Disminución del rendimiento por falta de estímulos, pudiendo llegar a crisis profesional.
- * Disminución en la toma de decisiones.
- * Incremento de la accidentalidad.
- * Rotación.
- * Ausentismo.

- * Abuso del Alcohol, drogas y fármacos.
- * Pérdida de la memoria.
- * Repercusión en el entorno familiar, aislamiento en sus ambientes sociales.

 Dentro de su Entorno Laboral

- * Incremento de la tasa de ausentismo
- * Incremento índice de accidentes
- * Disminución de la productividad
- * Repercusiones económico – sociales (gastos médicos)
- * Deterioro del clima y salud organizacional
- * Deterioro de la Imagen corporativa
- * Aumento de la conflictividad
- * Deterioro de la comunicación

 Psicológicas

- * Insomnio
- * Pérdida del apetito

- * Pérdida de autoestima
- * Tendencias a la depresión
- * Relaciones personales
- * Calidad de vida
- * Inseguridad
- * Ansiedad, irritabilidad
- * Inestabilidad incluido deterioro de relaciones familiares
- * Sentimiento de rechazo o incomprensión

 Somáticas

- * Trastornos digestivos
- * Trastornos respiratorios
- * Trastornos cardiovasculares
- * Trastornos músculo esqueléticos

4.4.6 Evaluación de los Riesgos Psicosociales .Sea cual sea el sector de una empresa, la dirección necesita indicadores de relativos a la seguridad y salud como fuente de información necesaria para la toma de decisiones en este ámbito.

Dado que la seguridad descansa sobre factores técnicos, humanos y organizacionales, es imprescindible disponer de indicadores para todos estos factores (Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, 1994). La ingeniería de seguridad ha permitido avances decisivos y persistentes en seguridad y ha elaborado una contribución a la evaluación y desarrollo de la seguridad de incalculable valor. Sin embargo, la aproximación de ingeniería de seguridad ha reconocido explícitamente sus limitaciones para evaluar y estimar la fiabilidad y seguridad de los sistemas sociotécnicos debido a la dificultad para tener en cuenta la complejidad del comportamiento humano, individual y socialmente considerado. (Montmayeul, et al. 1994). El objetivo, legítimo, de la ingeniería de seguridad es desarrollar ambientes seguros y saludables a prueba de conducta humana; máquinas, herramientas, vehículos, contextos y métodos diseñados de tal modo que ni el error involuntario ni el incumplimiento intencionado puedan producir daños a las personas o a las cosas. Sin embargo, tan legítimo como este objetivo pueda ser, constituye un propósito utópico.

Primero porque no es posible diseñar ambientes 100% seguros. Por una parte, determinados riesgos son omnipresentes y rara si alguna vez pueden reducirse a cero, entre ellos los mismos riesgos psicosociales. Por otra, porque con frecuencia los mecanismos, dispositivos o procedimientos que eliminan o atenúan unos riesgos crean o acentúan otros, aunque generalmente de menor entidad. Segundo, porque al final es el comportamiento humano el que hace a un ambiente seguro o no (Hale & Glendon, 1987). Los aspectos psicosociales interactúan con el ambiente y tienen una palabra decisiva en materia de seguridad y salud. En palabras de Llory “Los factores humanos son el núcleo de la discusión en la medida en que son el centro del problema real, concreto, de cada día, de la seguridad en contextos de alto riesgo” (1992, p.109). Para abordar una de las mayores críticas contra el análisis de la fiabilidad humana que fundamentalmente falla al dar cuenta de los aspectos psicológicos y sociales del factor humano (Hale

& Glendon, 1987) debemos determinar en qué grado podemos establecer relaciones cuantitativas de causalidad entre aspectos situacionales del trabajo y las variables que configuran la conducta humana individual y colectiva (Llory, 1992).

La progresiva mejor cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene, la emergencia de nuevos riesgos ligados a estos contextos, su repercusión en abundantes y notorias sentencias judiciales, y una progresivamente mayor conciencia de la administración y de los agentes sociales, han conducido a un creciente interés en los denominados riesgos psicosociales y su progresiva incorporación a los procedimientos habituales de evaluación de riesgos.

Debe observarse que desde el punto de vista de la legislación española existe la misma obligación por parte de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales que, por ejemplo, los riesgos higiénicos y mecánicos tradicionales, dado que deben evaluarse todos los riesgos que no se hayan podido eliminar y que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores. Y desde luego los riesgos psicosociales afectan clara y fuertemente a la seguridad y salud de los trabajos, de eso no hay duda, como demuestra una abundante investigación internacional y nacional, y rara si alguna vez pueden considerarse eliminados.

La progresiva incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de las empresas, como viene sucediendo en diversos países de nuestro entorno económico y cultural, es sin duda un elemento claramente positivo que muestra la paulatina incorporación de una visión integral de la prevención dispuesta a aprovechar el conocimiento disponible sobre factor humano en las organizaciones.

Sin embargo, la ausencia de una tradición en este campo, la falta generalizada de formación específica en evaluación psicológica y psicometría de muchos profesionales de la prevención, la frecuente ausencia de formación específica en psicología del trabajo y de las organizaciones y en psicología de la seguridad y salud ocupacional, y, en ocasiones, una cierta prisa por dar una respuesta práctica o peor, interesada a una necesidad por otro lado en muchas ocasiones tangible, han llevado en más de una ocasión a procesos de evaluación poco fundados o al uso poco fundado de instrumentos y métodos con fundamentos razonables, situaciones con las que las empresas y los trabajadores pueden encontrarse, como mínimo, poco confortables.

Los profesionales de la prevención se hacen legítimamente una serie de preguntas esenciales que requieren una respuesta seria y fundamentada desde la investigación científica y el contraste profesional riguroso ¿pueden evaluarse de un modo razonable y asequible los riesgos psicosociales? ¿qué factores psicosociales deben ser evaluados en cada caso? ¿en función de qué deben seleccionarse? ¿cómo deben evaluarse o medirse esos factores? Por ejemplo, ¿es necesario hacer entrevistas? ¿hay que administrar cuestionarios a todos los empleados de la empresa? ¿qué significa que los instrumentos de medición han de ser fiables y válidos? ¿qué pasa cuando la gente miente o distorsiona las respuestas? ¿qué pasa si la gente puede conocer de antemano las preguntas y puede “preparar las respuestas”? ¿cómo deben interpretarse las respuestas? ¿qué garantías deben aportarse para que un proceso de evaluación de riesgos psicosociales sea aceptable y correctamente desarrollado?. Y más allá de todo esto muchos profesionales, empresas y trabajadores se preguntan, pero, en realidad, ¿para qué sirve una evaluación de riesgos psicosociales? ¿en qué me va a afectar como empresa? ¿En qué nos va a afectar como trabajadores? No cabe esperar respuestas simples a todas estas preguntas; por el contrario es conveniente abrir un proceso de reflexión basado en un incremento progresivo de

la formación y capacitación profesional de los técnicos de prevención que se especialicen en estas cuestiones.

Sin lugar a dudas la evaluación de los riesgos psicosociales es un tipo de evaluación enraizada con la psicología de la seguridad y salud ocupacional. Todo esto, nuevo para muchos de los técnicos y expertos en prevención, son sin embargo tópicos tradicionales y bien estudiados en salud ocupacional y tienen respuestas técnicas que es importante ir incorporando al acervo de prácticas y conocimientos de los técnicos de prevención en las tareas de evaluación de riesgos. Contrariamente a lo que pueda pensarse no son cuestiones de sentido común que se responden con sentido común. Por el contrario, buena parte de ellas son cuestiones estrictamente técnicas que tienen detrás respuestas técnicas bien elaboradas, en ocasiones con profusión de matemática y abundante investigación básica y aplicada.

Afortunadamente, desde 1991, se han emprendido investigaciones para transponer los métodos y las herramientas utilizadas en Psicometría para el análisis estadístico del clima psicosocial en una empresa a la cultura de seguridad o el clima de seguridad. Estos métodos tienen la ventaja de integrar variables psicosociales, variables relativas a la calidad del trabajo, a la organización del trabajo, y variables relativas al management (Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, 1994; *Reliability Engineering and System Safety*, 45, p. 71-72).

Hale y Glendon (1987), Llory (1992), y otros muchos investigadores, dejan claro inequívocamente la importancia central de los aspectos de factor humano en la seguridad y salud en las organizaciones. Montmayeul y colegas (1994), en la cita del párrafo anterior ponen de manifiesto que, mediante la aplicación de los métodos psicométricos adecuados es posible disponer de las herramientas para la evaluación de estos factores. La OIT (1986) ha definido los riesgos psicosociales

como resultantes de la interacción entre, por un lado, el contenido del puesto, la organización y gestión del trabajo y el resto de condiciones ambientales y organizacionales, y, por otro, las aptitudes, competencias y necesidades de los empleados. La experiencia y percepción de estas interacciones afecta a la salud y seguridad de los trabajadores y a los resultados de las organizaciones (OIT, 1986). Los factores psicosociales pueden y deben medirse, y esta metodología debe incorporarse a la evaluación regular de riesgos en las empresas.

Hay tres razones principales para considerar la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

✚ Los factores psicosociales han demostrado estar relacionadas con los resultados de seguridad y salud. Para una primera aproximación de divulgación baste leer los capítulos sobre riesgos psicosociales, estrés, etc. de la enciclopedia sobre seguridad y salud de la OIT. Estos efectos son no sólo psicológicos, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome post-traumático o el burnout, sino también orgánicos afectando a diversos sistemas funcionales, fomentando o incrementando los riesgos de numerosas enfermedades, por ejemplo, cardiovasculares. El impacto de algunos factores psicosociales sobre la seguridad y salud es por su extensión y magnitud solo comparable a la importancia de los trastornos musculo-esqueléticos algunos de ellos a su vez estrechamente relacionados con ciertos factores psicosociales. Además, los riesgos psicosociales contribuyen de modo importante a la aparición de accidentes laborales a través de diversos mecanismos, y contribuyen a su vez a comportamientos adictivos, como el tabaco o el alcohol que a su vez tienen consecuencias notorias sobre la salud y la seguridad.

✚ Los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas. Los factores psicosociales en el trabajo no sólo están detrás de

numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que incrementan el absentismo de modo generalizado. Se sabe que producen bajas y se sabe que dilatan la duración de las bajas de un modo considerable. Muchas bajas por enfermedad común, que suponen cuantiosas pérdidas de productividad, tienen detrás el fantasma no esclarecido de condiciones psicosociales adversas que estimulan conductas de escape y evitación en el trabajo y si es posible del trabajo. Pero los riesgos psicosociales no solo afectan al absentismo. La calidad o la productividad dependen fuertemente de factores psicosociales. Un manejo inadecuado de los factores psicosociales no solo conlleva trabajadores menos sanos y más expuestos a accidentes; también empresas menos productivas, con más problemas de calidad y con menos expectativas. De hecho una buena evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta de gestión que puede ayudar sustancialmente a una empresa a mejorar en diversos ámbitos de gestión y organización. Quizás el área de los riesgos psicosociales sea una de aquellas áreas de la prevención en las que resulta más claro que mejorar la seguridad y salud puede hacerse mejorando a la vez la eficacia y eficiencia de la organización.

✚ La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal de evaluación de riesgos. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales existe la misma obligación de evaluar los riesgos psicosociales que de evaluar los riesgos tradicionales de seguridad o de higiene. Cada vez más la administración es consciente de la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales y progresivamente ésta se incorpora a los aspectos que deben ser considerados. Algunos de estos riesgos y de las serias dificultades que pueden surgir cuando no se manejan adecuadamente son cada vez más visibles. En otros países de nuestro entorno económico y político, las demandas por burnout o por el estrés y sus consecuencias forman parte usual del panorama de unas relaciones laborales difíciles. Evaluar los riesgos psicosociales puede ayudar decididamente

a evitar estas dificultades, y, desde luego, su no adecuada evaluación puede poner en dificultades adicionales a una empresa cuando surgen problemas agudos de esta índole.

Por supuesto la viabilidad de estas razones que avalan la importancia de realizar una evaluación de riesgos psicosociales en la empresa se sustenta en el hecho de que se dispone de instrumentos validos y fiables, fruto de décadas de investigación de diversos equipos internacionales, que permiten evaluar estas variables de modo psicométricamente correcto, es decir, de modo válido y fiable, con control de sesgos y con las garantías de calidad necesarias que se analizan en el punto siguiente.

4.4.6.1. Características de un método de evaluación de riesgos psicosociales. Para evaluar los riesgos psicosociales se necesita un método de evaluación de los riesgos psicosociales. Este enunciado parece obvio, pero exige definir qué es un método de evaluación de riesgos psicosociales y que delimitamos que requisitos debe satisfacer un método de evaluación de riesgos psicosociales para que pueda Considerarse adecuado.

“Un método de evaluación de riesgos psicosociales no es un conjunto de preguntas más o menos razonable sobre estos aspectos volcadas sobre un cuestionario o un check-list, y fruto de la inspiración y la experiencia de un técnico o un grupo de técnicos. Por inspiradas y acertadas que pudieran resultar estas preguntas, un método de evaluación de riesgos psicosociales aceptable está muy lejos de esto. Un método de evaluación de riesgos psicosociales es una metodología integral con fundamento científico, tanto en la Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo como en la Psicometría, fiable, validada y estandarizada, que cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite ofrecer a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicológicos, comportamentales, sociales y

organizacionales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones. Los riesgos psicosociales, a su vez, pueden definirse en palabras de Cox y Griffiths (1996) como aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico²⁶.

La calidad de un método de riesgos psicosociales no se mide por el origen del mismo, la importancia o denominación de la fuente o cosas semejantes. La calidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica que lo sustenta. Kasl (1991) y basándose en él, Cox y Griffiths (1996), establecen que hacen falta cuatro componentes para disponer de una metodología de evaluación adecuada:

- a. Un diseño adecuado para la evaluación, generalmente bajo la forma de un diseño cuasi-experimental. Estos autores sugieren además que este diseño frecuentemente debe ser de naturaleza longitudinal. La cuestión del diseño hace referencia a la estructura de la investigación; a la secuencia de mediciones y, en su caso, de intervenciones que pretende garantizar tanto como sea posible la validez interna y la validez externa de la evaluación. Hay que anotar, que se está hablando aquí del concepto metodológico, estadístico, de diseño, un concepto que tiene numerosas implicaciones para la calidad del estudio.

- b. Una conceptualización y operacionalización adecuada de la exposición a los factores de riesgo. La conceptualización implica el sustento en la investigación científica relevante; la operacionalización el fundamento en la metodología psicométrica adecuada.

²⁶ MELIÁ NAVARRO, Josep Luís. ¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias. Universitat de València. Valencia 2004 **En:** www.uv.es/seguridadlaboral

c. Un análisis de datos adecuado que permita descartar explicaciones inadecuadas y contrastar un modelo teórico adecuado. Esta condición sugiere que el modelo del termómetro para cada factor o dimensión es insuficiente. En una evaluación de riesgos psicosociales una parte importante del conocimiento a adquirir tiene que ver con qué factores están afectando qué factores en esta industria concreta. Existe la metodología estadística para efectuar estos contrastes en cada evaluación de riesgos donde resulten necesarios y desde luego este análisis va mucho más allá de un gráfico de barras.

d. Una formulación teórica adecuada de la dinámica causal de los procesos exposición al riesgo – efectos sobre la salud y efectos sobre la organización. Este punto hace referencia a la validez de la evaluación: las puntuaciones de una evaluación de riesgos psicosociales serán interpretables en la medida en que se disponga de las investigaciones sobre validez oportunas que expliquen cómo cada indicador está relacionado con que efectos, y con qué causas, facilitadores, coadyuvantes o inhibidores.

4.4.6.2. Propiedades básicas esenciales que debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales .De un modo más explícito, podemos señalar diez propiedades básicas que debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales:

FUNDAMENTO EN LA INVESTIGACIÓN. Debe estar fundamentado en la investigación internacional. La elección de variables, el modo de abordarlas, la interpretación de las puntuaciones, sólo son posibles basados en la dilatada tradición de investigación de estos aspectos. Es absurdo y temerario considerar, por ejemplo, el desarrollar un cuestionario sobre cualquier variable psicosocial (estrés, carga mental, satisfacción) sin considerar las décadas de investigación científica psicométrica disponible sobre las mismas.

Es tan absurdo como intentar reinventar el motor de explosión ignorando los últimos cien años de investigación de ingeniería en el desarrollo de motores. Cuando desee volar es mejor que confíe en la investigación científico-técnica que ha llevado al desarrollo de los aviones comerciales, más que fabricar o confiar en aviones de papel.

CONTRASTE Y PRUEBA CIENTÍFICA ESPECÍFICAS. Todas y cada una de las medidas incluidas en un método de evaluación de factores o riesgos psicosociales (cuestionarios, escalas, factores...) deben haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos en al menos una investigación empírica. La palabra clave de la frase anterior es “demostrado”. Eso significa investigación, investigación científica empírica, probar la calidad del instrumento con investigación científica, a partir de los datos y no especulación verbal. La especulación verbal, con un buen conocimiento de la investigación científica previa, puede generar hipótesis valiosas pero no las prueba o las rechaza. Los instrumentos de medición se desarrollan como cualquier instrumento científico y técnico en base a fundamentos científicos basados en la contrastación de las hipótesis. Un instrumento de evaluación testado es con frecuencia el resultado de años de investigación empírica, de numerosos ensayos y de costosos, sofisticados y dilatados procesos de análisis y depuración. Los estándares psicométricos específicos más importantes para evaluar la calidad de un instrumento se desarrollan brevemente en los siguientes puntos.

FIABILIDAD: La fiabilidad es un término técnico psicométrico y no una palabra vacía de uso comercial. Se resume en unas cuantas cifras e índices, fruto de investigaciones empíricas sobre el instrumento. Los cuestionarios y escalas para la evaluación de riesgos psicosociales son instrumentos de medición psicométricos, incardinados en la dilatada tradición de la medición de actitudes, percepciones y experiencias de la Psicología de la Seguridad y Salud

Ocupacional, y la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Como tales necesariamente han de tener en consideración la vasta y sofisticada metodología de la Psicometría, que establece los fundamentos matemáticos y científicos de la medición en todos los ámbitos de la medición de aspectos psicológicos y sociales. El análisis de la fiabilidad de un instrumento de medición es una parte de la metodología psicométrica. La fiabilidad tiene varias facetas y diversas metodologías técnicas que deben aplicarse y contrastarse en cada escala de cada instrumento de acuerdo con sus propósitos.

VALIDEZ: La validez es la propiedad más importante de un instrumento de medida. Las investigaciones sobre la validez de una escala o una dimensión pueden ser particularmente costosas, aunque también se resumen finalmente, por lo general, en unos cuantos índices numéricos y pruebas estadísticas. La validez tiene diversas facetas que pueden ser contrastadas bajo múltiples metodologías. Esencialmente la validez pone a prueba que las hipótesis pertinentes para el constructo que se está tratando de medir son satisfechas por el instrumento que dice medirlo. Esto no es nunca obvio en factores psicosociales. La metodología para contrastar la validez de un instrumento es ampliamente la metodología para el contraste empírico de las hipótesis científicas que lo sustentan. Los estudios de validez son los que permiten establecer cuáles son las interpretaciones posibles, validadas, de las puntuaciones. Por eso sin estudios de validez que avalen un instrumento las puntuaciones resultantes no tienen interpretaciones contrastadas, o, en términos psicométricos, se dice que no son interpretables. La validez nos dice qué significan las puntuaciones y cómo interpretarlas conforme a la evidencia.

CONTRASTE DE LA CALIDAD DE LOS ÍTEMS: En el proceso de investigación que lleva al desarrollo de cada cuestionario o escala que se incluye en un método de evaluación de factores psicosociales, la calidad psicométrica de cada ítem debe ser testada y garantizada. Esto se resume en algunos índices psicométricos como la homogeneidad corregida, el índice de discriminación o los diversos

índices de validez de los ítems. Las metodologías para ello de nuevo son diversas, desde coeficientes de correlación de diversa índole hasta modelos de ecuaciones estructurales. Para efectuar esta evaluación es necesario realizar investigación empírica sobre al menos una muestra adecuada de la población de interés. Si los ítems no son fiables y válidos, en el sentido estricto psicométrico, la escala no tendrá la calidad psicométrica adecuada.

BAREMACIÓN: La baremación se refiere a la investigación acerca de cuál es la distribución de las puntuaciones en una o más muestras adecuadas de la población de interés. Supuesto que se den las pruebas de validez necesarias, los baremos de una escala ayudan a establecer una interpretación normativa de las puntuaciones. No obstante, en el caso de las escalas y cuestionarios sobre factores psicosociales esta interpretación psicométrica orientada a normas debe en muchas ocasiones combinarse con una aproximación orientada a criterios.

ESTANDARIZACIÓN: La estandarización es también condición necesaria para asegurar que los datos obtenidos en una determinada empresa son interpretables. La estandarización supone la normalización de los procedimientos y metodologías involucrados en la medición de modo que se garantice la comparabilidad de los datos obtenidos en una empresa dada con los datos de las investigaciones que fundamentan la fiabilidad y validez del cuestionario o escala. Sin una estandarización rigurosa y documentada los datos obtenidos en una empresa determinada podrían resultar no interpretables por su disimilitud con aquellos que fundamentan el instrumento.

CONTROL DE LOS SEGOS DE RESPUESTA: La cuestión es, quizás disponemos ya de un instrumento que ha probado en la investigación anterior que es válido y fiable, pero ¿puedo por ello confiar en las respuestas de estos empleados? ¿acaso no es usual que la gente distorsione las respuesta conforme a ciertos propósitos, intente dar cierta imagen positiva o negativa o intente ocultar o

manipular de diversos modos la información? A lo largo de los más de cien años de existencia de la Psicometría se han conocido e investigado múltiples sesgos de respuesta que pueden aparecer al obtener información.

Algunos de estos sesgos están presentes en alguna medida, y con frecuencia de un modo considerable, en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Son sesgos de respuesta importantes en este contexto la respuesta al azar, la deseabilidad social, el sesgo hacia dar una buena imagen de sí, los sesgos hacia una buena o mala imagen de la empresa, la tendencia a evitar comprometer la respuesta, las omisiones no aleatorias. Estos sesgos están siempre presentes en alguna medida en los datos de toda evaluación de riesgos psicosociales.

Estos sesgos distorsionan las respuestas y si no se evalúan y controlan pueden perjudicar seriamente cualquier evaluación de riesgos. Afortunadamente se han desarrollado metodologías psicométricas específicas para detectar y controlar numerosos sesgos de respuesta, lo que permite descartar protocolos de respuesta que no son aprovechables –por ejemplo por respuesta al azar, estimar y corregir el impacto en las puntuaciones de ciertos sesgos que no anulan el protocolo de respuestas. Si se analizan las respuestas obtenidas en una empresa sin efectuar un control de sesgos, incluso utilizando un cuestionario originalmente válido y fiable, los resultados de esa empresa aparecerán distorsionados y pueden ser totalmente engañosos.

Hay un principio bien conocido de los profesionales de la estadística y la psicometría que analizan datos de esta naturaleza que reza: “basura entra, basura sale”. Si no se controlan los sesgos, la información basura que unos pocos o muchos introducen en los datos, en pequeña o gran medida, intencionada o inintencionadamente, distorsiona los resultados y anulan la validez de una evaluación de riesgos psicosociales. En cada evaluación de riesgos por tanto, un

método de evaluación de riesgos psicosociales debe efectuar un control de sesgos de respuesta.

CONFIDENCIALIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN: Existen normas deontológicas internacionales que clasifican el grado de confidencialidad de los diferentes instrumentos de evaluación psicológica y psicosocial. Los instrumentos de medición de un método serio de evaluación de riesgos psicosociales deben ser utilizados por técnicos cualificados, tratados conforme a esos criterios deontológicos, y permanecer confidenciales para el resto de personas, especialmente para aquellas que van a ser evaluadas y para las que pueden estar interesadas en ciertos resultados y pueden tener capacidad de influencia para propiciarlos (por ejemplo, líderes de opinión informales o formales y supervisores).

Las escalas y cuestionarios no pueden y no deben ser públicos, esto puede anular completamente su fiabilidad y validez y permitir el desarrollo de diversos efectos perversos para la prevención. No importa que un método sea originalmente válido y fiable, si se divulga a quien no corresponde y se utiliza de modo no profesional el resultado puede garantizarse que no es técnicamente aceptable. Divulgar y poner al alcance de todo el mundo, evaluados incluidos, los cuestionarios y escalas que se van a aplicar para una evaluación de riesgos psicosociales es semejante a divulgar a todo el mundo un examen de ingreso a la universidad antes de utilizarlo. No importaría cuán válido y fiable fuera el examen antes de su divulgación, después de divulgarlo carece de toda utilidad.

La divulgación de los instrumentos es una invitación a preparar las respuestas en materias tan sensibles y a introducir aberrantes sesgos de respuesta que anularían nuestra confianza en el instrumento más válido y fiable imaginable. Muchos temas de riesgos psicosociales son tan serios y sensibles que hasta

pueden tener consecuencias judiciales para las empresas y para los afectados (como el acoso sexual o el mobbing), ¿cómo puede efectuarse una evaluación de riesgos psicosociales que puede afectar a estos aspectos sin cumplir las garantías deontológicas profesionales de confidencialidad y manejo profesional de los instrumentos?

GARANTÍA DE USO PROFESIONAL DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN: Por bueno que sea un instrumento, éste no puede ser usado por cualquiera para evaluar. El ecógrafo es bueno en manos del especialista correspondiente y un absurdo y un dislate en manos no profesionales. Una evaluación de riesgos psicosociales es un proceso técnico preventivo, como la evaluación de contaminantes ambientales en higiene, o la evaluación del ruido o la de la iluminación del puesto. Con la particularidad de que aquí se trata con personas y esto, en realidad, todavía hace las cosas técnicamente más complejas y sutiles. Un proceso de evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse con un criterio técnico-preventivo por profesionales cualificados. No puede y no debe ser el fruto de presiones sociales en ninguna dirección. De hecho la presencia de esas presiones contraindica la calidad del proceso.

Un proceso de evaluación de riesgos psicosociales no es un arma arrojadiza, no es un instrumento de la empresa contra los trabajadores, ni de los trabajadores contra la empresa. La injerencia en un trabajo técnico independiente y bien realizado sea por parte de quien sea, atenta directamente contra la salud y seguridad de los trabajadores y contra el buen funcionamiento de la empresa. Todo el mundo debe comprender y asumir que no se puede negociar cómo se efectúa una evaluación de riesgos psicosociales por lo mismo que no se puede negociar cómo el médico especialista en medicina del trabajo debe hacer su examen de salud, aplicar o interpretar una radiografía.

GARANTÍAS DE ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

RECABADA: El modo en que se recaba y se maneja la información en un método de evaluación de riesgos psicosociales es muy importante para contribuir a la calidad de la información.

La información de cada empleado debe ser manejada profesionalmente de modo anónimo y confidencial, y ese anonimato y confidencialidad debe cumplirse rigurosamente y ser patente a cada empleado que participa en la evaluación, de lo contrario de nuevo se atenta contra la calidad de la información y se invita a incrementar de modo notorio determinados sesgos de respuesta.

Adicionalmente un método debe guiar adecuadamente todo el proceso y ayudar a responder y enfrentar cuestiones clave en la gestión del proceso. Por ejemplo, las siguientes:

✚ Debe disponer de un procedimiento y una metodología estandarizada y contrastada que permita escoger y determinar el tamaño de muestra de empleados adecuada. Circulan algunas ideas peregrinas poco fundamentadas, por ejemplo que hay que pasar los cuestionarios a toda la plantilla. Estos errores de bulto como este, consecuencia de una falta de fundamento en el conocimiento estadístico necesario, pueden arruinar o hacer del todo imposible una evaluación de riesgos.

✚ Debe disponer de una metodología que permita establecer que variables deben ser medidas. No es necesario medir todas las variables psicosociales en todos los puestos de todas las evaluaciones de riesgos; por la misma razón que no es necesario hacer un análisis exhaustivo de todo contaminante químico posible en una evaluación de la Calidad del Aire Interior. Pero, evidentemente, escoger que reactivos tocan donde es una cuestión clave.

✚ Debe disponer de una metodología para proponer y establecer las variables de segmentación. Saber que en toda la empresa tal o cual factor esté en tal nivel es en ocasiones una información descriptiva que no ayuda a la prevención. Un método debe decir que falla y donde.

✚ Debe proponer acciones preventivas realistas, proporcionadas, escaladas y viables para los riesgos que así lo requieran. Una evaluación de riesgos no es preventiva si no nos ayuda a hacer prevención efectiva. La evaluación por sí no controla, reduce o anula los riesgos. La evaluación es un instrumento para establecer qué debe hacerse y donde, jerarquizando la prioridad de las acciones de intervención y su importancia y ajustándose a una visión preventiva.

✚ Debe orientarse a la integración de la prevención con los objetivos y métodos de la empresa en producción y calidad. Una prevención no integrada no solo no es aconsejable, con frecuencia es tan absurda como imposible, particularmente en factores psicosociales.

✚ Debe adaptarse a las diversas necesidades de las empresas, a las diferencias entre sectores productivos, a las necesidades de las empresas de distinto tamaño. Un método debe poder ajustarse a las dimensiones y necesidades de la empresa, de lo contrario podemos estar tratando de usar un zapato de la talla inadecuada, lo que no dará resultados adecuados.

✚ Por supuesto, un método de evaluación de riesgos psicosociales puede cumplir todas estas condiciones básicas y adicionales y a la vez ser práctico, ser útil, ser viable. Sin esto tampoco tendría sentido en términos reales.

La formulación de estos criterios de calidad básicos y adicionales pueden ayudar a los técnicos de prevención a evaluar y sopesar oportunidades y aproximaciones a la hora de incorporar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales en los procesos de análisis de riesgos.

Como se puede observar, la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y de su incidencia sobre la satisfacción del trabajador, sobre los resultados y sobre la salud requiere diferentes métodos de medición, que pueden proporcionar una base de datos para la definición de los problemas y la determinación de los factores contributivos y de las necesidades de acciones de prevención o de control.

Las posibilidades de detectar rápidamente las reacciones a los problemas psicosociales en el trabajo no se utilizan eficazmente.

Unos pocos países han incluido una vigilancia rutinaria de los factores psicosociales en la práctica de la medicina del trabajo y de la prevención.

Esta situación se debe al desconocimiento o falta de aceptación de los factores psicosociales como factores de mala salud, carencia de métodos prácticos para la evaluación y el control y falta de experiencia para utilizarlos, impracticabilidad de muchas técnicas de medición, y falta de conocimientos técnicos y de organismos para la aplicación de la información psicosocial en un programa preventivo

4.4.6.3. Medición de la satisfacción en el trabajo .La satisfacción en el trabajo es uno de los primeros indicadores de las reacciones de los trabajadores que han suscitado un amplio interés.

4.4.6.4. Medición de los síntomas psicológicos y psicosomáticos. Los datos relativos a los síntomas psicológicos suelen recopilarse por medio de cuestionarios de escalas que miden la ansiedad, irritabilidad, frustración, preocupación, depresión, distracción ineptitud para concentrarse, dificultad para controlar la agresividad y otras reacciones emotivas. También miden otros síntomas relativos al comportamiento, como el consumo de alcohol o de

medicamentos, a las ausencias al trabajo, el aumento de la pasividad, los trastornos del sueño, etc. También miden los trastornos funcionales causados por el estrés, como los dolores en los órganos.

Se han elaborado cuestionarios específicos para estudiar los síntomas relacionados con el trabajo y que revelan el estrés y la tensión originados directamente en el medio de trabajo.

La medición en escalas plantea el problema de su validez como instrumento para identificar los efectos específicamente relacionados con el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud elaboró un cuestionario general sobre la salud (General Health Questionnaire) (1974), que parece ser un instrumento fiable en la materia.

4.4.6.5. Medición del bienestar subjetivo. La definición de la salud mental y la forma en que ésta se mide son muy variables. Sin embargo se tienen en consideración tanto indicadores de los aspectos positivos de la salud mental como de los trastornos que pueden afectarla (Kasl, 1973). La salud mental se evalúa, en primer lugar, según índices de eficiencia funcional.

La idea básica es considerar la salud, en contraposición a la enfermedad, como la capacidad que tiene la persona para ocupar el lugar que le corresponde en las relaciones sociales y asumir funciones institucionalizadas. Otras características de la salud mental se reflejan en los índices de bienestar. Estos abarcan los estados afectivos (depresión, rencor, ansiedad), como las diversas esferas de satisfacción (satisfacción en el trabajo, en la vida, satisfacción de las necesidades, buena opinión de sí mismo) Una tercera manifestación de la salud mental se deriva de los índices de dominio de sí mismo y de competencia. El desarrollo armonioso de

la personalidad y la autorrealización, los recursos de adaptación del individuo y la capacidad para alcanzar los objetivos a los que atribuye un valor están incluidas en esta categoría.

Se han medido como indicadores de la salud mental positiva el estado de espíritu positivo, ausencia de síntomas de neurosis, satisfacción en la vida, deseo de vivir y actividad social.

4.4.6.6. Mediciones e indicadores psicofisiológicos .Los sistemas de reacciones fisiológicas sensibles a la carga mental y a las presiones psicosociales del medio ambiente de trabajo son, en especial, la actividad eléctrica del cerebro, los músculos, la piel, el tracto gastrointestinal, el sistema cardiovascular, la actividad sexual, la temperatura, la pupila del ojo y el sistema neuroendocrino.

El ritmo cardíaco y la arritmia inusual: El ritmo cardíaco es uno de los indicadores fisiológicos periféricos de la carga de trabajo y del estrés mental que se miden con mayor frecuencia. La medida habitual es el ritmo cardíaco, pero otro indicador puede ser el intervalo entre las pulsaciones. Acerca de éste, parece que la variabilidad del ritmo cardíaco disminuye cuando la carga de trabajo aumenta.

Presión sanguínea: La presión sanguínea es un indicador corriente y eficaz del estrés causado por factores psicosociales u otros. El valor conceptual de esta medición se debe a la teoría fisiológica que establece una relación entre las variaciones de esta presión y la secreción de hormonas hipofisarias y suprarrenales en periodos de estrés.

Las hormonas suprarrenales: Existen métodos exactos y muy sensibles para detectar los indicadores bioquímicos del estrés en los tejidos y los humores: espectrofotometría, fluorometría, cromatografía, método de los radioisótopos y

método de las radioenzimas. La aplicación de técnicas fluoroscópicas e inmunológicas ha permitido poner de manifiesto las funciones noradrenérgica, dopaminérgica y adrenérgica del cerebro.

Los progresos de la neurobiología han descubierto otros agentes de transmisión, como los ácidos aminados y los neuropépticos, que también intervienen en la reacción al estrés.

Los análisis hormonales de muestras de orina o de sangre, recogidas a menudo a cortos intervalos y en diferentes horas del día, constituyen un método corriente en las investigaciones sobre el estrés de origen profesional.

Reacción galvánica de la piel: La correlación entre el estrés y las modificaciones de la conductividad eléctrica de la piel permiten pensar que la reacción galvánica de la piel es un indicador válido del estrés, puesto que disminuye en general cuando el estrés aumenta.

Frecuencia crítica visual de fusión: Un fenómeno bien conocido respecto de la percepción visual es que cuando la frecuencia de una fuente luminosa centelleante aumenta, llega un momento en que el observado no puede percibir el centelleo. Las chispas luminosas percibidas se disuelven y se llega a una sensación de luz estable y continua. El umbral en que la luz parece ser continua se designa como frecuencia crítica de fusión.

Los principales factores que causan el desplazamiento del umbral de fusión en una persona son la atención, el estado de alerta, la excitación y la fatiga. Si bien la frecuencia crítica de fusión se ha utilizado en una estudio sobre la fatiga y la vigilancia en el trabajo, la cuestión de si este método permite medir estos estados mentales es controvertida.

Los tests de fusión visual son fáciles de hacer y el procedimiento no es molesto. Los principales problemas que plantea su utilización en el trabajo se deben a que la reacción depende de influencias exteriores de toda índole que es menester controlar y a las variaciones causadas por la falta de equipo normalizado para este fin.

Electroencefalograma: Se ha establecido que la intervención de determinados agentes estresantes provoca un bloqueo del ritmo alfa. En la actualidad el encefalograma es fiable como indicador del estado de excitación. Por esta razón también se puede utilizar como indicador de la carga de trabajo mental.

Funciones gastrointestinales: Raras veces se mide la actividad gastrointestinal en situaciones de trabajo, pero ofrece posibilidades de investigación en lo que se refiere al estrés y al desarrollo de las úlceras.

Para resumir datos sobre las características del trabajo y los factores nefastos o favorables para la salud, se aplican esencialmente dos tipos de métodos:

✚ Se analiza el trabajo por técnicas de observación directa, mediciones, estadísticas y análisis teóricos;

✚ Se pregunta directamente a los trabajadores qué idea tienen de su trabajo y de las condiciones de trabajo utilizando la técnica del cuestionario y de la entrevista.

Varios especialistas estiman que es preciso estudiar ante todo los aspectos percibidos del medio ambiente de trabajo. Sin embargo, las mejoras para la prevención de los riesgos psicosociales se enmarcan en el medio ambiente objetivo, de manera que no pueden adaptarse a las necesidades de cada individuo. Por consiguiente, es preciso disponer de informaciones objetivas. No es

posible liberarse completamente de ese dilema y hay que aceptar una solución intermedia. La solución parece ser una combinación de ambos métodos.

4.4.7. Técnicas de encuesta por cuestionario. Un problema crítico que plantea la utilización del cuestionario es que las informaciones obtenidas respecto de las características del empleo corren el riesgo de ser influidas por las reacciones de los trabajadores, es decir, por la incapacidad de separar los factores de preocupación en el empleo de su propia experiencia.

Un cuestionario bien concebido y bien utilizado y con una base teórica sólida es un instrumento metodológico rápido y económico, sobre todo cuando hay que estudiar grupos de población importantes y encuestar un número considerable de establecimientos.

Este método es particularmente útil para el estudio de la adecuación del sujeto a su medio ambiente.

Para elaborar un cuestionario deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Su objeto: dilucidar ciertos problemas bien definidos.
- El cuestionario debe basarse en criterios teóricos respecto de las dimensiones que se deben medir
- Es necesario examinar la confiabilidad y la validez del método.

Bjorkman y sus colaboradores (1981) han analizado a fondo los problemas que plantea la utilización de cuestionarios para el estudio de los factores psicosociales en el trabajo. Proponen un continuum, cuyos extremos corresponden, en uno, a

hechos exactos, y en el otro, a experiencias personales. La confiabilidad de las informaciones se determina por el lugar que ocupan en este continuum: las que se refieren a hechos exactos son más fiables que las relativas a experiencias personales. Esto indica que una evaluación del trabajo de carácter descriptivo, es más segura que una evaluación basada en una apreciación personal.

El estudio diagnóstico del trabajo preparado por Hackman y sus colaboradores (Hackman, 1971) tiene por objeto obtener datos sobre las características del trabajo, los factores que influyen en las formas en que éstas se perciben y las reacciones que suscitan.

Basándose en el estudio de diagnóstico del trabajo, Sims y sus colaboradores elaboraron en 1976 un método denominado "Índice de las características del puesto".

Análisis posteriores han demostrado que este método ofrece una convergencia y una discriminación suficientes para diferentes muestras de trabajadores.

Otro método, denominado del "Medio ambiente profesional percibido" se basa en un marco teórico individual (Newman, 1977). Se admite que el individuo juzga las características de su trabajo de acuerdo con sus propias características personales y su situación dentro de la organización.

4.4.7.1. Métodos de observación. La observación directa de las condiciones de trabajo constituye un medio alternativo o adicional para recoger datos sobre la definición de los factores psicosociales en el trabajo. Se aplican dos enfoques principales: si se considera la incidencia de las características del trabajo sobre el trabajador, el enfoque se denomina evaluativo; si se trata simplemente de registrar las características según ciertos criterios, el enfoque se denomina descriptivo.

Hay varios métodos para seleccionar las características de trabajo que deben tenerse en cuenta para la investigación. Estos métodos no están generalmente normalizados, y es frecuente que cada unidad de investigación o aún cada empresa, elabore su propia técnica.

En los EE.UU. el método de cuestionario sobre el puesto de trabajo comprende 194 puntos relativos a los métodos de trabajo, a la situación en el trabajo y a los salarios.

Es a Elo & Vehvilainen (1983) a quienes se debe uno de los raros estudios de confiabilidad y validez de un método de observación establecido para la evaluación de los factores psicosociales en los lugares de trabajo. Se trata de un método de lista de control para el uso del personal del servicio de medicina del trabajo; abarca 12 factores de estrés.

En la práctica de la medicina del trabajo, la evaluación de las condiciones de trabajo se efectúa normalmente en grupo, lo que permite discutir sus resultados.

4.4.7.2. Medición de las características de la personalidad .La medición de las características de la personalidad tales como el control de sí mismo, la confianza en sí mismo o la competencia, que se consideran como más alterables que muchos otros elementos de la personalidad, tiene un gran interés en la medicina del trabajo y se aceptan como factores psicosociales en el trabajo.

Las estructuras de comportamiento con tendencia estresante se estudian cada vez más como indicadores de la predisposición de las personas a diferentes problemas de la salud.

4.4.7.3. Medición de la adaptación. El término inglés "coping" comprende los esfuerzos de reflexión y de comportamiento del individuo para dominar, tolerar o mejorar situaciones críticas y sus efectos psicológicos. La adaptación tiene dos finalidades: dominar o modificar las situaciones problemáticas y controlar las emociones resultantes.

Los mecanismos de adaptación son un importante tema de estudio para la prevención del estrés; son frecuentemente mecanismos adquiridos y por consiguiente modificables, lo que permite intervenir con carácter preventivo incluso en los casos en que no es posible cambiar el medio ambiente cuando el cambio es demasiado lento para que el individuo lo aproveche.

4.4.7.4. Medición del apoyo social. Uno de los inventarios más completos del apoyo social fue elaborado por McFarlane y sus colaboradores (1981). Se trata de un cuestionario utilizado en el marco de entrevistas a domicilio.

4.4.7.5. Recopilación de datos sobre seguridad e higiene en el trabajo . Incluyen evaluaciones de las condiciones en los lugares de trabajo desde el punto de vista de la higiene y la vigilancia médica de los trabajadores.

Directrices en materia de higiene del trabajo están disponibles para determinar los riesgos de agentes químicos y físicos. De acuerdo a las normas ISO, cuando en el lugar de trabajo se rebasan los límites de exposición a los agentes nocivos, conviene emprender otras acciones además de las dictadas por consideraciones psicosociales.

Otra forma de recopilar datos que ponen de manifiesto factores psicosociales en el trabajo es evaluar las tasas de ausentismo, accidentes de trabajo y rotación del personal.

4.4.8. Propuestas de trabajo y actuación. Las técnicas preventivas a aplicar en los Centros Docentes, deben ser planificadas antes de que se produzca el daño. Por lo tanto lo primero que hay que hacer es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que así posteriormente se evalúen los riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos.

Para prevenir riesgos en los Centros Docentes, todos los Centros deberían elaborar y llevar a la práctica un Plan de Prevención donde se especifiquen:

- Los riesgos potenciales del Centro, incluidos los Psicosociales.
- La valoración de los mismos.
- También se debería indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia.

Es fundamental que los trabajadores y alumnos conozcan el mismo y realicen simulacros, para que en caso de que ocurra la emergencia puedan poner en práctica todo lo aprendido.

También es fundamental por motivos de Seguridad, entre otros, que por lo menos un docente conozca cómo actuar cuando un alumno sufre alguna de estas circunstancias:

- * Herida, hemorragia, contusión, ataques epilépticos,
- * Hasta ahora actuaba ante una emergencia de una manera intuitiva, pudiendo crear esta situación cierto tipo de temores, incluso ansiedad ante el desconocimiento de la práctica frente a las mismas; y con mayor razón si se tiene en cuenta que, dichas emergencias pueden plantearse con frecuencia varias

veces en la vida laboral del docente y además que en numerosas ocasiones dentro de sus tareas es responsable de sus alumnos.

Los riesgos laborales encuentran su tratamiento adecuado en la Legislación Colombiana sobre los Riesgos Laborales, pero no es tanto el caso de los Riesgos Psicosociales.

4.4.8.1. Prevención del estrés. La prevención del estrés debe abordarse desde el estudio de tres aspectos:

- Todas las condiciones de trabajo,
- Exigencias del mismo sobre la persona,
- y recursos del individuo para dar respuesta a tales demandas.

Para facilitar a los trabajadores de este sector afrontar de la mejor manera posible las situaciones de estrés y disminuir sus efectos sobre su salud, a continuación se indican una serie de estrategias que podemos clasificar en:

- **Generales:** Persiguen dotar a los trabajadores de una serie de recursos personales genéricos como: estar en un buen estado de forma físico, llevar una dieta adecuada, aprender a distraerse.
- **Cognitivas:** Tratan de modificar la interpretación errónea o negativa de una situación por otra más positiva.
- **Fisiológicas:** Buscan cambiar las respuestas fisiológicas que una situación de estrés produce en las personas. Dentro de este tipo de estrategias destacamos las técnicas siguientes:

- Relajación física,
- Control de respiración,
- Relajación mental
- **Conductuales:** Intentan facilitarnos una serie de habilidades como:
 - Entrenamiento asertivo, que desarrolla la autoestima,
 - Entrenamiento en habilidades sociales, que ayude a comportarse con seguridad,
 - La técnica de resolución de problemas.

Ante una situación concreta, es necesario la ayuda de un profesional en Psicología, que es quien va a determinar cuál es la adecuada o adecuadas técnicas, para poderla/s aplicar correctamente en la práctica.

4.4.8.2. Prevención del burnout. Aunque no existe una estrategia simple y universal para prevenir el síndrome del burnout, la combinación de varias técnicas hace posible que los riesgos disminuyan y que su diagnóstico sea más rápido.

Para evitar caer en este estado psicológico se utilizan técnicas de afrontamiento del estrés como las siguientes:

- Resolución de conflictos,
- Autocontrol,

- Psicoterapia. Ejemplo concreto la Técnica de Risoterapia que sirve para adoptar una actitud más positiva con la cual poder hacer frente a problemas de distinta índole familiares, laborales, falta de autoestima.

Tanto es así que ya existen empresas que imparten cursos de este instrumento terapéutico.

Otras estrategias para prevenir el burnout serían:

- * Acentuar los aspectos positivos. Pensar en los éxitos y gratificaciones personales que obtenemos de nuestro trabajo, así contrarrestaremos las frustraciones y los fracasos. Parece pertinente profundizar en el debate respecto al rediseño de la carrera docente.
- * En la mayoría de los casos de agotamiento profesional, un buen apoyo lo puede encontrar en todas las personas incluidas en su esfera privada, ya que constituyen una ayuda en la reducción de la tensión emocional.
- * Además es sumamente importante conocerse a sí mismo, nuestras propias reacciones y reflexionar sobre su por qué. Este auto análisis debe ser constructivo, no destructivo. Reconocer nuestros límites y aprender de nuestros errores, ya que esto será un paso hacia el crecimiento personal.
- * Como medidas preventivas de índole personal se recomienda realizar actividades extra laborales: deporte, cine, lectura, así como intensificar las relaciones personales, familiares y sociales.
- * En caso de dudar que se necesite ayuda profesional conviene solicitarla. Es la única manera de evitar la cronificación de este riesgo.

- * Conviene recordar que la mejor manera de evitar el “burnout” es cuidando el ambiente de trabajo. Creando y/ o manteniendo un buen ambiente de trabajo, junto con el trabajo en equipo.

4.4.8.3. Prevención de la carga mental. La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede traer distintas consecuencias negativas (tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés).

Para prevenir estas consecuencias se pueden adoptar medidas generales, tales como:

- * Facilitar y orientar la atención e información necesaria y relevante para desempeñar el trabajo.
- * Reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona.
- * Ajustar la relación entre la atención requerida y el tiempo que se debe mantener.
- * Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad), dejando suficiente margen para la autodistribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
- * Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro).

Además, es conveniente llevar a la práctica medidas específicas para docentes, diseñadas desde la dirección de la empresa, fundamentalmente organizativas.

Entre las medidas para repartir adecuadamente la carga docente, destacamos:

- * Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, recursos de nueva tecnología) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.
- * Alternar asignaturas, o cursos, que dediquen un elevado esfuerzo intelectual con otras/ os que requieran menores exigencias mentales. Ejemplo alternar el curso 2º con otro de bachillerato, en lugar de impartir durante toda la jornada varios cursos donde generalmente se puede considerar más revoltoso al alumnado de dicho nivel de enseñanza.
- * Programar en las primeras horas de la jornada de trabajo las asignaturas de mayor esfuerzo intelectual para los alumnos, ya que según avanza, éstos comienzan a estar más cansados y por tanto a comportarse peor, lo que repercutiría en el aumento de la carga mental y física del docente.
- * Establecer las horas no lectivas de libre disposición, de manera que supongan una pausa en la jornada que sirva para relajarse y descansar del esfuerzo mental.
- * Mantener un ambiente físico escolar adecuado, libre de ruidos, con buena luminosidad, temperatura; porque influye muy positivamente sobre la carga de trabajo.
- * Facilitar o mejorar unas buenas relaciones de convivencia entre compañeros, Dirección, padres y alumnado, porque repercute notablemente en la carga mental y el estrés. Con relación al apartado anterior, es recomendable tratar temas alternativos a los propios del centro escolar, para ayudar a “desconectar” de los problemas y encontrar vínculos sociales y laborales.

- * Disponer de mecanismos de comunicación y transmisión de experiencias entre compañeros, especialmente respecto a los trabajadores docentes más jóvenes y de reciente incorporación, ya que su inexperiencia juega en su contra, siendo sufridores de mayor carga mental que sus compañeros más veteranos.
- * Para evitar los conflictos de rol, es recomendable que se marquen directrices y se elaboren estrategias de manejo de situaciones conflictivas, tendentes a reforzar el trabajo de los docentes y no docentes. Es conveniente que queden recogidas en el proyecto educativo del centro y sean asumidas por toda la comunidad escolar.

4.4.8.4. Prevención de la violencia en general y el acoso en particular. A causa de la violencia que se presentaban en los lugares de trabajo y el acoso de que eran objeto tanto los empleados, como los empleadores se expidió la Ley 1010 de enero 23/2006, por medio de cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en marco de las relaciones del trabajo

4.4. MARCO LEGAL

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, con tres componentes como son: El Régimen de Pensiones, La Atención en Salud y El Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de los cuales tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que

desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente, el decreto 1295 en su Artículo 21 Literal d, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal d, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, para permitir una mejor

vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

Entre los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia están:

- Ley 9a. de 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia.
- La Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto General de Seguridad".
- El Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- La Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
- La Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- El Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).
- El Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- El Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

- El Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- El Decreto 1834 de 1994, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Ley 1010 de enero 23/2006, por medio de cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en marco de las relaciones del trabajo

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente es un estudio DESCRIPTIVO, en el cual se midió cuales son los factores de riesgo psicosociales a los que estaban expuestos los docentes del Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón – Huila.

5.2. HIPOTESIS

Elevada prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón.

5.3. VARIABLES

REFERENCIA GENERAL	VARIABLE	TIPO	CATEGORIAS	NIVEL DE MEDICION	INDICADOR
Condiciones Socio-demográficas	GENERO	CUALITATIVA	SI - NO	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	EDAD	CUANTITATIVA CONTINUA	AÑOS	RAZON	DE PROPORCION (%)
	ESCOLARIDAD	CUALITATIVA	Completa Incompleta * Analfabeta * Primaria * Secundaria * Universidad	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	TIEMPO DE VINCULACIÓN	CUANTITATIVA CONTINUA	LIBRE	RAZON	DE PROPORCION (%)
	ESTADO CIVIL	CUALITATIVA	Soltero Casado Unión Libre Separado Divorciado	NOMINAL	DE PROPORCION (%)

			Viudo		
	NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	CUANTITATIV A DISCRETA	LIBRE	RAZON	DE PROPORCION (%)
	AFILIACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	CUALITATIVA	SI - NO	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	AFILIACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	CUALITATIVA	SI - NO	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	AFILIACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PROFESIONALES	CUALITATIVA	SI - NO	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CONTENIDO DE LA TAREA	CUALITATIVA	Casi Siempre La Gran Mayoría de Veces Algunas Veces Casi Nunca	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	RELACIONES HUMANAS	CUALITATIVA	Casi Siempre La Gran Mayoría de Veces Algunas Veces Casi Nunca	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	CUALITATIVA	Casi Siempre La Gran Mayoría de Veces Algunas Veces Casi Nunca	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	GESTIÓN PERSONAL	CUALITATIVA	Casi Siempre La Gran Mayoría de Veces Algunas Veces Casi Nunca	NOMINAL	DE PROPORCION (%)
	ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	CUALITATIVA	Casi Siempre La Gran Mayoría de Veces Algunas Veces Casi Nunca	NOMINAL	DE PROPORCION (%)

5.4. POBLACIÓN

Los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón Huila.

TOTAL MAESTROS: 36

Hombres: 12

Mujeres. 24

PRIMARIA: MANAÑA

Hombres 3

Mujeres 11

SECUNDARIA: TARDE

Hombres 9

Mujeres 13

Los Docentes de secundaria, la mayoría de ellos dictan diferente asignaturas

5.5. MUESTRA

Para el diseño de la muestra se utilizó el MacStat 2.0, se tomará el 100% de Docentes de la Sede Principal de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón Huila, es decir 36 Docentes, con una Proporción (P) del 0,5; un Error permisible (E) del 0,01% y un Nivel de Confianza del 99%.

5.6. TÉCNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta que los métodos de recolección de datos varían de acuerdo a la estructura, la cuantificación, la intromisión del investigador y la objetividad, el presente estudio se realizó utilizando las técnicas de la encuesta, la cual permitirá la caracterización de la población a estudiar y el conocimiento de los Factores de

Riesgo Psicosociales, a través de la aplicación de un formulario por parte de dos encuestadores.

5.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

Previo al inicio del estudio se presentó la Propuesta del Estudio a la Coordinación del Programa de Salud Ocupacional de la Universidad Surcolombiana para su aprobación y posteriormente, al Señor Rector de la Institución Educativa Barrios Unidos, el Esp. **LIBARDO GOMEZ ROJAS**, con el fin de coordinar las actividades a desarrollar.

A su vez, se efectuará una reunión con los Docentes de la Sede Principal de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón Huila, con el fin de exponer y explicar los objetivos y alcances del Estudio.

Previo a la recolección de los datos, y la aplicación de las encuestas, se capacitará a los encuestadores para explicar los criterios para su diligenciamiento.

Con el fin de motivar a la población objeto de estudio a participar de él, se realizó una charla sobre “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA POBLACIÓN DOCENTE”.

5.8. INSTRUMENTO

Los datos se recolectaron a través de la Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales, elaborada por GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA y NORBY PIEDAD BERJÁN BAHAMÓN, validado por la ARP del Seguro Social (Ver Anexo A).

5.9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

A la información recolectada se le realizó una revisión crítica en cuanto a coherencia, adecuado diligenciamiento en cantidad y calidad. Los datos se procesaron en el Programa SPSS 11,5

5.10. PLAN DE ANÁLISIS

Se hizo un análisis por cada variable por medio del cálculo porcentajes, promedios, tablas y gráficos.

5.11. RECURSOS

5.11.1. Recurso humano. Con el fin de cumplir con los objetivos de la Propuesta, se dispuso del siguiente grupo humano:

Dos (2) Estudiantes del Programa de Salud Ocupacional

Un (1) Tutor

5.11.2. Equipos y materiales. Los equipos y materiales utilizados para el estudio fueron los siguientes:

- Software SPSS 11,5
- Computador
- Impresora
- Papel Bond carta
- Lápices, Lapiceros, Borradores, Sacapuntas
- Fotocopias
- Video Beam

5.12. ASPECTOS ÉTICOS

Para la realización del estudio se tuvo en cuenta los aspectos de respeto a los participantes, en ningún momento se lesionaron la integridad física, psicológica y social de las personas que participen de la investigación. Se considerará a su vez el consentimiento de la persona para responder la encuesta.

Los resultados se darán a conocer junto con sus conclusiones y recomendaciones a los participantes.

5.13. RESULTADOS ESPERADOS²⁷

5.13.1. Relacionados con la Generación de Conocimiento:

Resultado/Producto esperado	Indicador	Beneficiario
Elaboración de un Informe sobre el estudio de los "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO BARRIOS UNIDOS DEL MUNICIPIO DE GARZON"	Número de Informes presentados (1)	Comunidad en General y Profesionales de la Salud Ocupacional, Docentes, ARP, Alcaldía Municipal, Secretarías de Salud

²⁷ COLCIENCIAS. GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA. Modalidad de financiación: Recuperación contingente. Última actualización Abril 22 de 2005

<p>Resultados de importancia para La Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón sobre la prevalencia de Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes para que a partir de los resultados de éste estudio se definan Estrategias de Prevención.</p>	<p>Número de Documentos Finales con resultados presentados en Tablas y Gráficas (1)</p>	<p>Comunidad en General y Profesionales de la Salud Ocupacional, Docentes, ARP, Alcaldía Municipal, Secretarías de Salud</p>
--	---	--

5.13.2. Conducentes al Fortalecimiento de la Comunidad Académica:

Resultado/Producto esperado	Indicador	Beneficiario
<p>Desarrollo de 3 Capacitaciones de socialización en la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón con la participación de toda la comunidad docente que trabaja en la Institución, sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes... Influencia y Prevención. * Estrés Laboral en la comunidad Docente. * Socialización de Resultados Estudio "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO BARRIOS UNIDOS DEL MUNICIPIO DE GARZON" 	<p>Número de Capacitaciones realizadas (3)</p>	<p>Docentes Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón</p>

5.13.3. Dirigidos a la Apropiación Social del Conocimiento:

Resultado/Producto esperado	Indicador	Beneficiario
Elaboración y presentación de un artículo con los resultados del Estudio sobre "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO BARRIOS UNIDOS DEL MUNICIPIO DE GARZON" al Consejo Colombiano de Seguridad para que sea publicado.	Número de Artículos Escritos	Comunidad en General y Profesionales de la Salud Ocupacional, Docentes, ARP

5.13.4. Impactos esperados a partir del uso de los resultados:

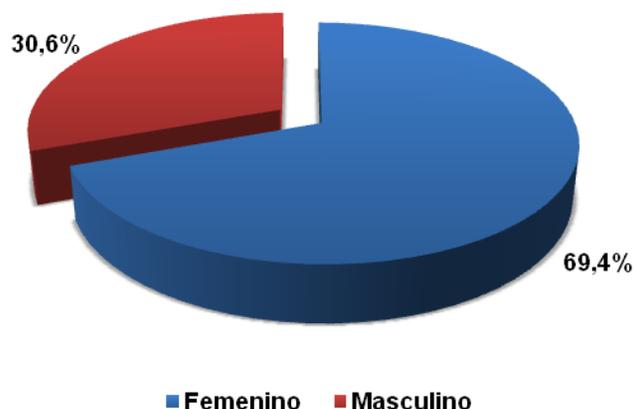
Impacto esperado	Plazo (años) después de finalizado el proyecto: corto (1-4), mediano (5-9), largo (10 o más)	Indicador verificable	Supuestos*
80% en la Disminución de la Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón.	3 años	Porcentaje de Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón	Apoyo de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales - Ministerio de Protección Social - Secretaria Municipal de Educación - Secretaria de Salud Municipal

Implementación de Estrategias de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes de los establecimientos educativos del Municipio de Garzón.	5 años	Porcentaje de Establecimientos Educativos del Municipio de Garzón con Estrategias de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosociales	Apoyo de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales - Ministerio de Protección Social - Secretaria Municipal de Educación - Secretaria de Salud Municipal
80% de los Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio de Garzón concientizada sobre los efectos nocivos de la presencia de los Factores de Riesgo Psicosociales	8 años	Porcentaje de Prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio de Garzón	Apoyo de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales - Ministerio de Protección Social - Secretaria Municipal de Educación - Secretaria de Salud Municipal

6. RESULTADOS

Se encuestaron 36 Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón de las cuales el 69,4% (25) eran mujeres y el 30,6% (11) hombres. (Véase Figura 4).

Figura 5. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón según Género

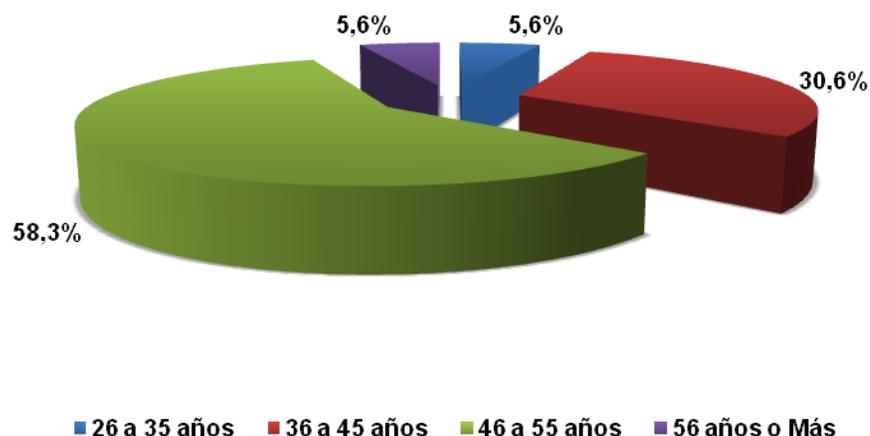


Para un mejor entendimiento de los resultados se describirán por categorías, así:

6.1. CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

Como se puede observar el mayor porcentaje de la población encuestada se encuentra en un rango de edad entre los 46 y 55 años con un 58,3%. (Véase Figura 5).

Figura 6. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad



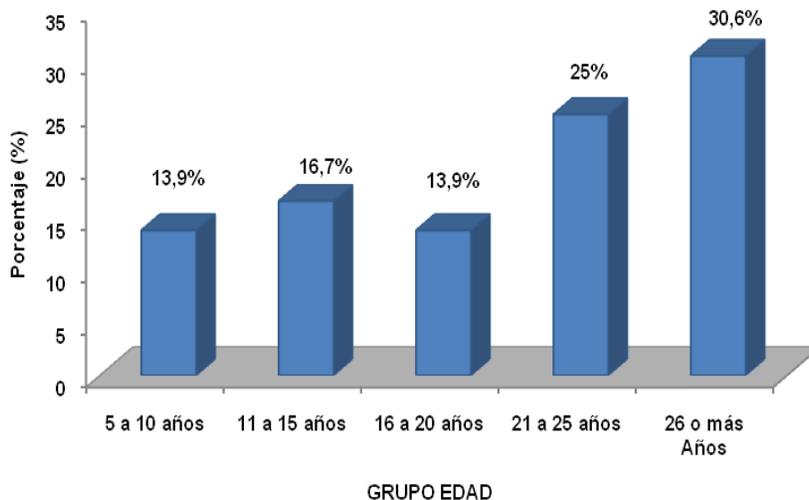
En cuanto al Nivel de Escolaridad se determinó que el 100% (36) de la población era Profesionales Universitarios . (Véase Cuadro 1).

Cuadro 1. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Universitaria	36	100	100

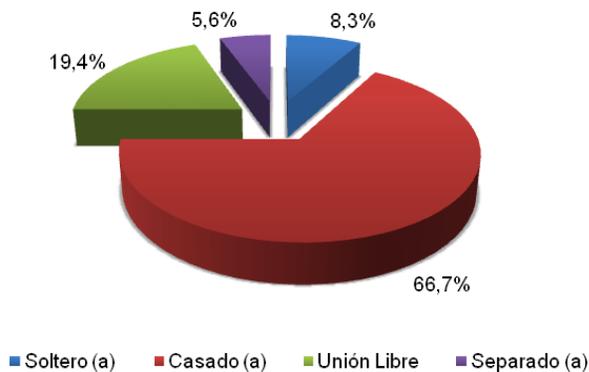
Se estableció que el 30,6% (11) de los Docentes encuestados, lleva ejerciendo su ocupación 26 y más años. De igual manera se puede establecer que el 55,6% (20) llevan más de 21 años (Véase Figura 6).

Figura 7. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación



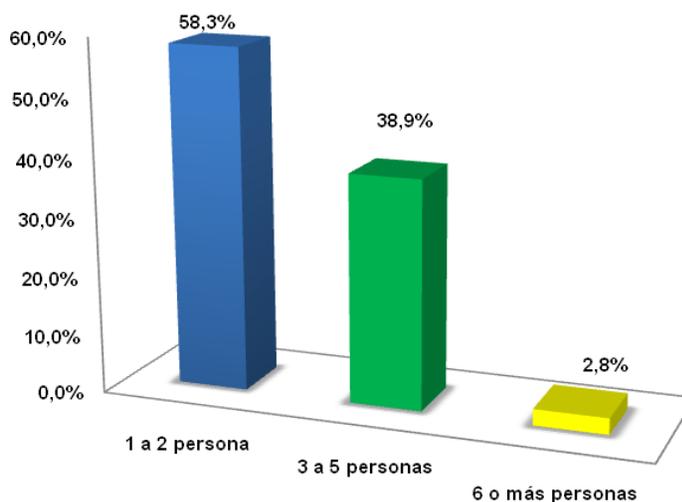
Se determinó que el 66,7% (24) de la población encuestada están Casados, seguidos por los que se encuentran en Unión Libre con el 19,4% (7). (Véase Figura 7).

Figura 8. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Estado Civil



De los Docentes encuestados se determinó que el 58,3% (21) tenían entre 1 y 2 personas a cargo. (Véase Figura 8).

Figura 9. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Número de Personas a Cargo



Al indagar por la Afiliación de los Docentes al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, se encontró que el 100% de los Docentes se encuentra afiliado a EMCOSALUD, FER y LA PREVISORA respectivamente.

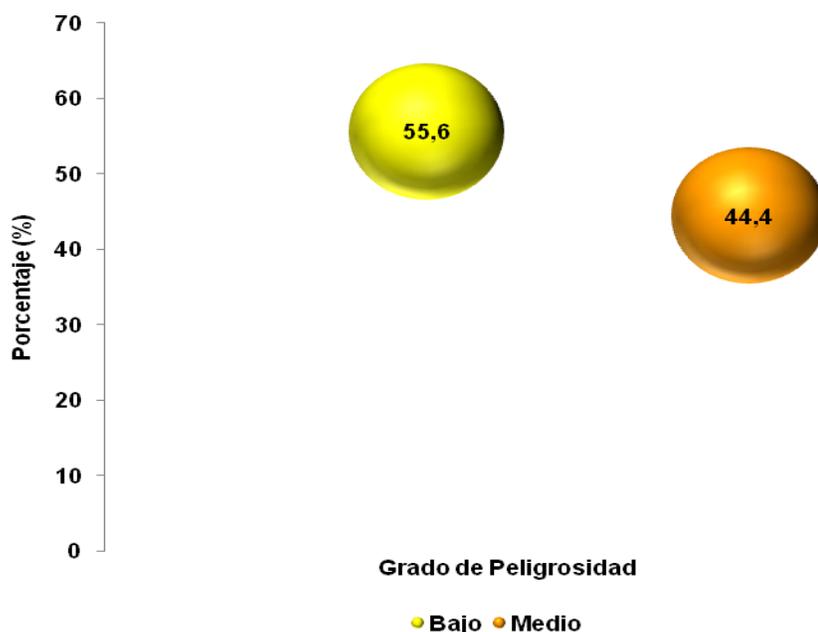
6.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Para dar respuesta a la pregunta que nos formulamos en el planteamiento del problema a continuación realizamos el análisis en 5 áreas de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en la población objeto de estudio se pudo establecer lo siguiente de acuerdo a los parámetros planteados por la ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamón) (Véase Anexo A):

Al realizar el análisis de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en la población objeto de estudio se pudo establecer lo siguiente de acuerdo a los parámetros planteados por la ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamón) (Véase Anexo A):

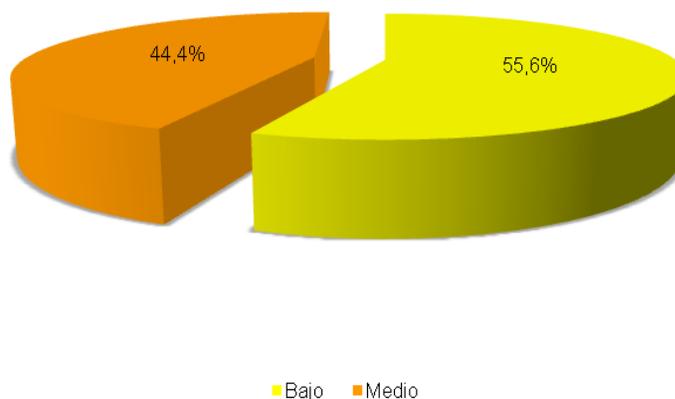
6.2.1. Área 1: Contenido de la tarea. En esta Área se consideraron 7 interrogantes, el Grado de Peligrosidad con mayor porcentaje, en cuanto al Contenido de la Tarea, fue la calificación de BAJO, según las respuestas de los Docentes encuestados, con un 55,6% (20). (Véase Figura 9 y Anexo B).

Figura 10. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido De La Tarea



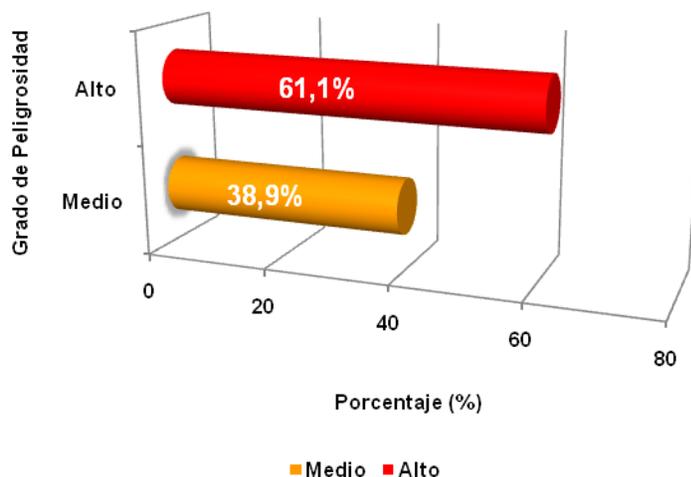
6.2.2. Área 2: Relaciones humanas. En esta Área se consideraron 6 interrogantes. El Grado de Peligrosidad con mayor prevalencia en esta área fue el BAJO, según las respuestas de los Docentes encuestados, con un 55,6% (20). (Véase Figura 10 y Anexo C).

Figura 11. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas



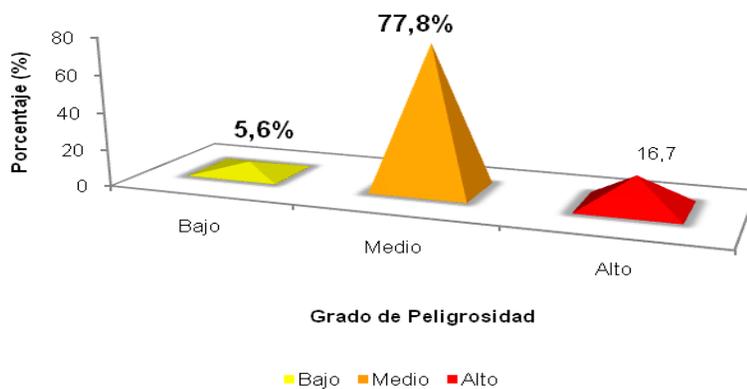
6.2.3. Área 3: Organización del tiempo de trabajo. En esta Área, la Encuesta plantea 9 preguntas. Frente a esta área se concluye que el Grado de Peligrosidad con una mayor proporción fue el ALTO, según las respuestas de los Docentes encuestados, con un 61,1% (22). (Véase Figura 11 y Anexo D).

Figura 12. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo



6.2.4. Área 4: Gestión personal. Este parámetro incluye 24 preguntas y según las respuestas de los Docentes encuestados, el Grado de Peligrosidad con un mayor porcentaje fue el MEDIO con un 77,8% (28). (Véase Figura 12 y Anexo E).

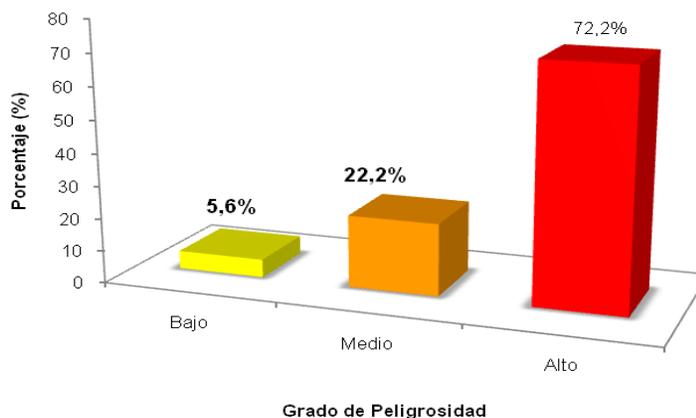
Figura 13. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal



6.2.5. Área 5: Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. El Área 5, se divide en 4 grupos así:

- **Alteraciones Fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Este grupo incluye 17 preguntas y se encontró que el Grado de Peligrosidad con un mayor porcentaje, según las respuestas de los Docentes encuestados, fue el ALTO con un 72,2% (26). (Véase Figura 13 y Anexo F).

Figura 14. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



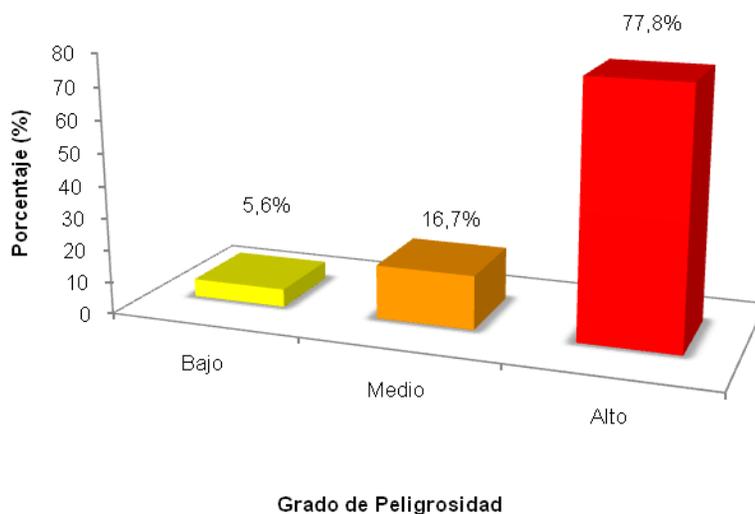
- **Alteraciones Cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Este grupo se realizaron 2 preguntas y se encontró con una igual proporción los Grados de Peligrosidad MEDIO y ALTO, según las respuestas de los Docentes encuestados, con un 38,9% (14). (Véase Figura 14 y Anexo G).

Figura 15. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



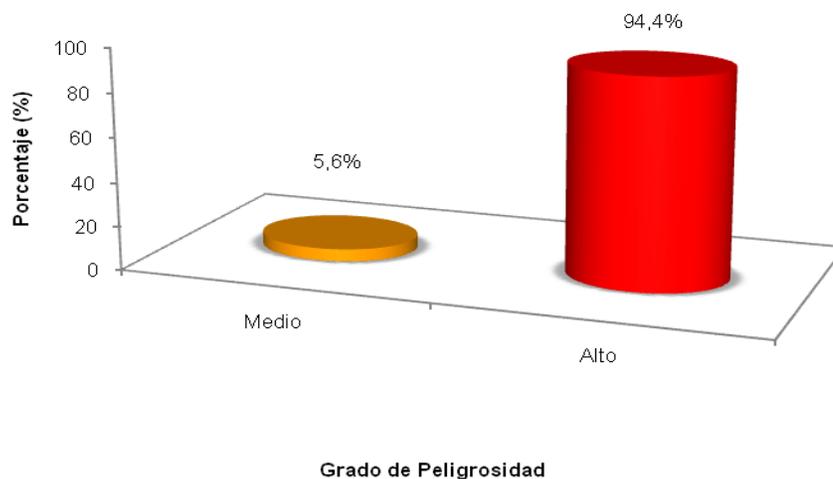
- **Alteraciones Emocionales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Para la evaluación de este parámetro se realizaron 12 preguntas y según las respuestas de los Docentes encuestados se encontró una mayor proporción en el Grado de Peligrosidad ALTO con un 77,8% (28). (Véase Figura 15 y Anexo H).

Figura 16. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Emocionales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



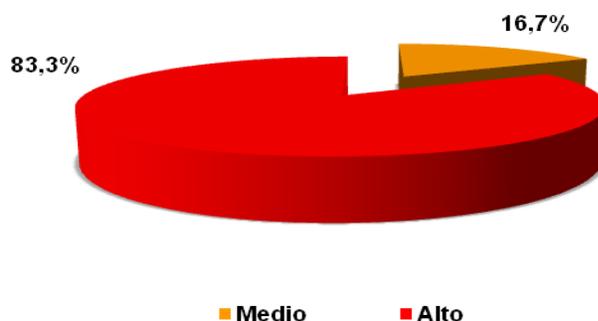
- **Alteraciones Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Para la evaluación de estas Alteraciones se realizaron 8 preguntas y según las respuestas de los Docentes encuestados se encontró una mayor prevalencia en el Grado de Peligrosidad ALTO con un 94,4% (34). (Véase Figura 16 y Anexo I).

Figura 17. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



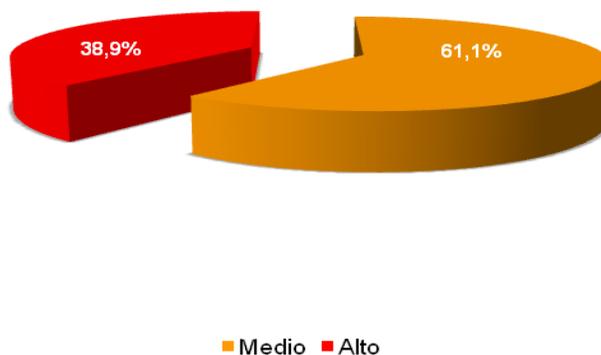
Al considerar el total del Área 5, Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes, se observa que el Grado de Peligrosidad con la mayor proporción fue el ALTO con un 83,3%. (Véase Figura 17).

Figura 18. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



Al considerar el Grado de Peligrosidad Global de la ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES aplicada a los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón, se observa una mayor proporción en el Grado MEDIO de Peligrosidad con un 61,1% (22) seguido por el ALTO con un 38,9% (14). (Véase Figura 18).

Figura 19. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según el Grado De Peligrosidad Global



Considerando un análisis bivariado, se encontraron los siguientes resultados:

La Variable Genero (Femenino y Masculino) versus los resultados de los Grados de Peligrosidad de las diferentes áreas establecidas en la ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamón) (Véase Anexo A).

El Área 1 (Contenido de la Tarea), fue calificada con un Grado de Peligrosidad Bajo de la cual la población femenina refirió en un 60% este nivel versus al 40% de los hombres. (Véase Figura 19). Al igual, con el mismo porcentaje, resulto el Área 2 Relaciones Humanas (Véase Figura 20).

Figura 20. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Genero y Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido de la Tarea

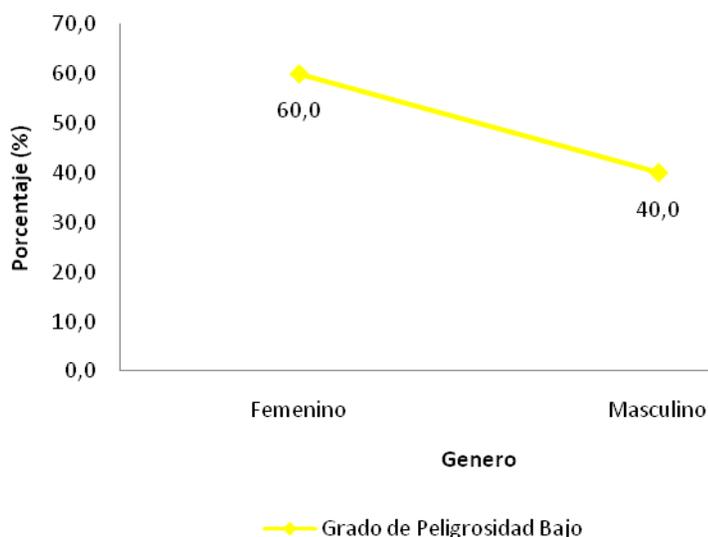
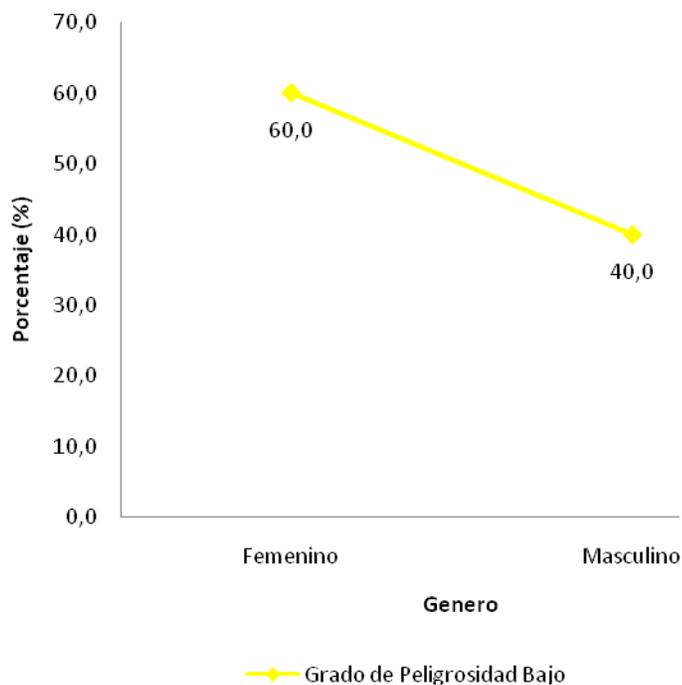
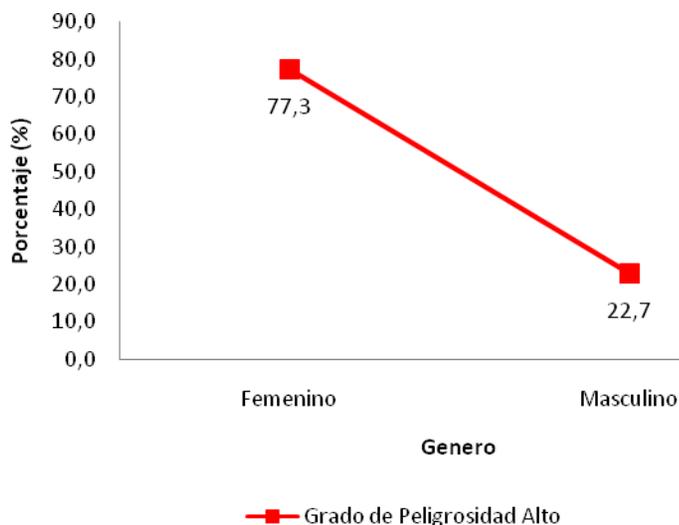


Figura 21. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Género y Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas



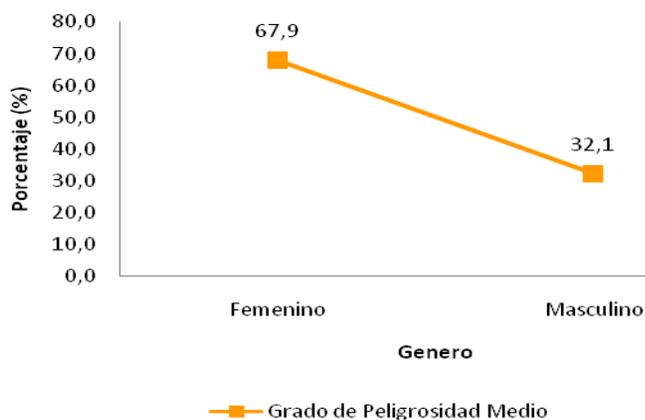
En cuanto las variables Género – Grado de Peligrosidad del Área 3 – Organización del Tiempo de Trabajo que obtuvo una peligrosidad ALTO, se pudo determinar que el 77,3% de las mujeres refirieron esta calificación frente a un 22,7% de los hombres. (Véase Figura 21).

Figura 22. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Género y Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo



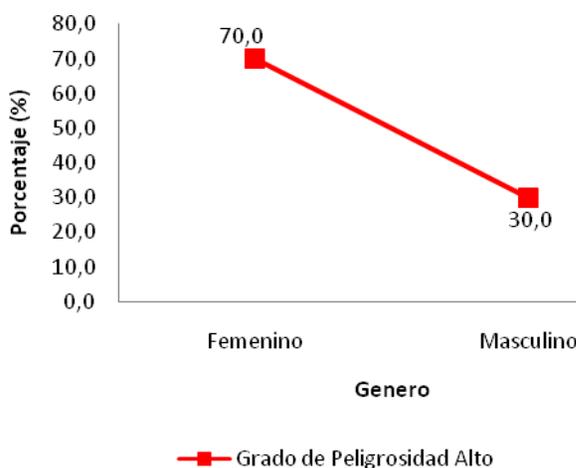
El Área 4 – Gestión Personal categorizada con una Peligrosidad de MEDIO, la población femenina la calificó con un 67,9% el Grado de Peligrosidad Medio (Véase Figura 22).

Figura 23. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Género y Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal



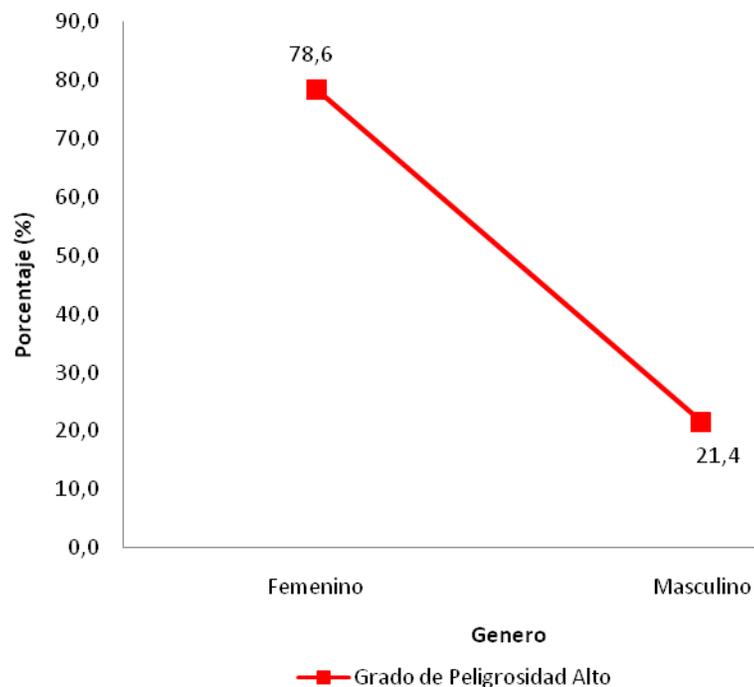
El 70,0% del Género Femenino refirió un Grado de Peligrosidad Alto del Área 5 – Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes (Véase Figura 23).

Figura 24. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Género y Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes



De la misma manera el 78,6% de las mujeres refirieron estar expuestas a un Grado de Peligrosidad Global de los Factores de Riesgo Psicosociales ALTO, frente al 21,4% de los hombres. (Véase Figura 24).

Figura 25. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Género y Grado De Peligrosidad Global



Al analizar las variables Edad de los Docentes versus los Grados de Peligrosidad de la Encuesta para la identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales, se observó que en el Área 1 (Contenido de la Tarea) y el Área 2 (Relaciones Humanas) fueron categorizadas con un nivel de peligrosidad BAJO en un 70% por los Docentes entre 46 y 55 años de Edad. (Véase Figuras 25 y 26).

Figura 26. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 1: Contenido de la Tarea

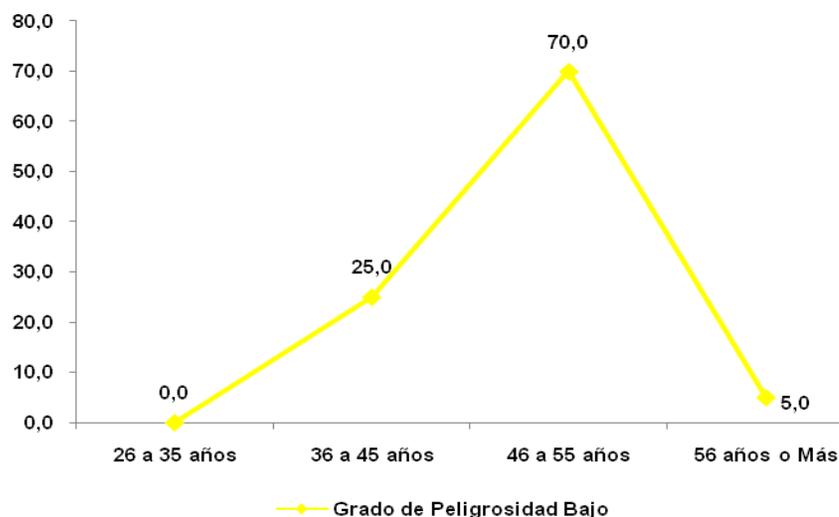
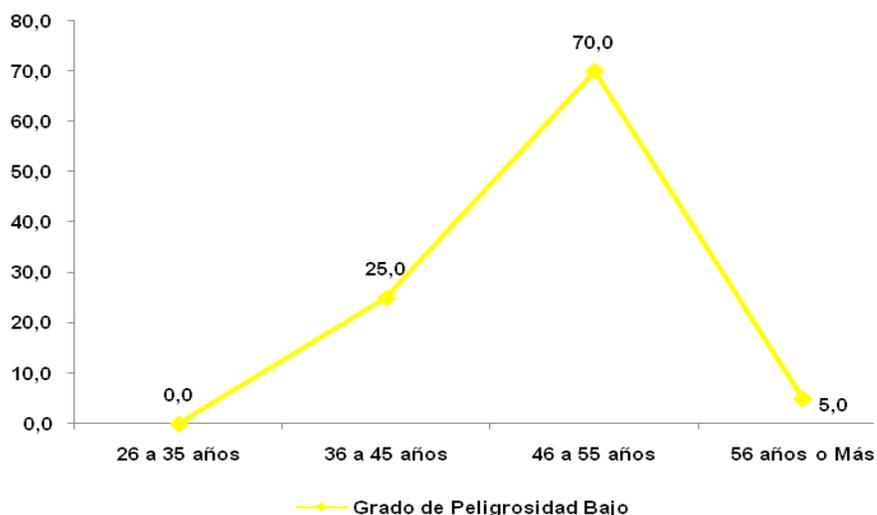
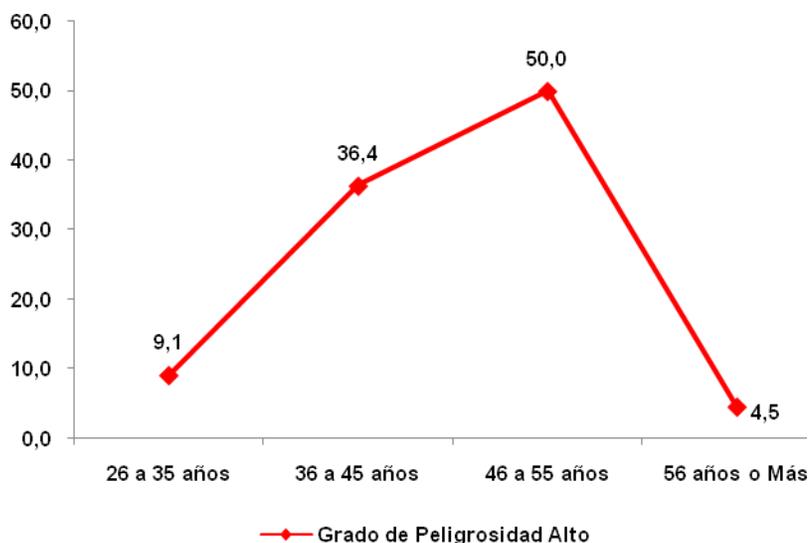


Figura 27. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 2: Relaciones Humanas



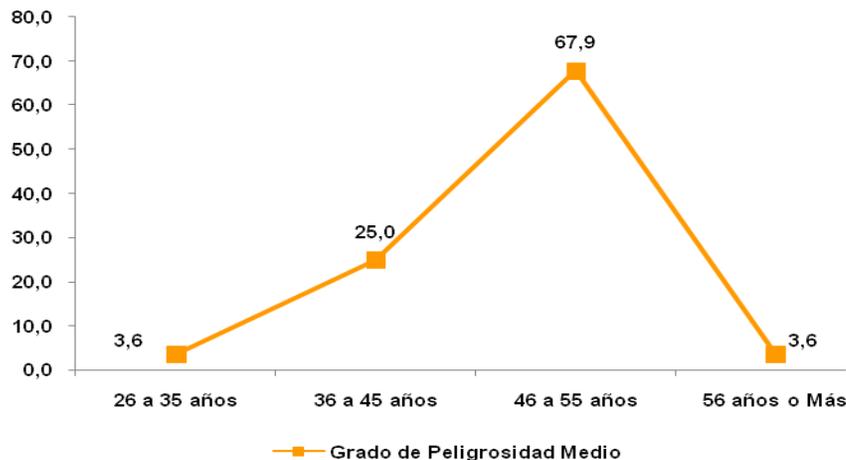
Partiendo de los parámetros anteriores, el Área 3 (Organización del Tiempo de Trabajo) la cual fue calificada con un Grado de Peligrosidad ALTO se encontró que el grupo de edades comprendidas entre 46 y 55 años fue quien más la calificó así con un 50%. (Véase Figuras 27).

Figura 28. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo



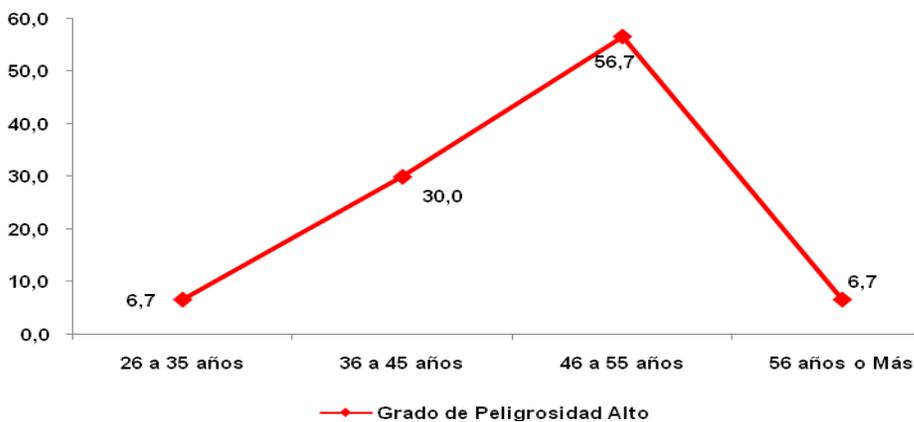
El Área 4 (Gestión Personal) la cual fue calificada con un Grado de Peligrosidad MEDIO se encontró que el grupo de edades comprendidas entre 46 y 55 años fue quien más la calificó así con un 67,9%. (Véase Figuras 28).

Figura 29. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 4: Gestión Personal



En lo referente al Área 5 (Alteraciones Físicas Y Psíquicas Asociadas Situaciones Estresantes) que obtuvo una calificación de peligrosidad de ALTO se encontró que los Docentes entre 46 y 55 años fue quien más la calificó así con un 56,7%. (Véase Figuras 29).

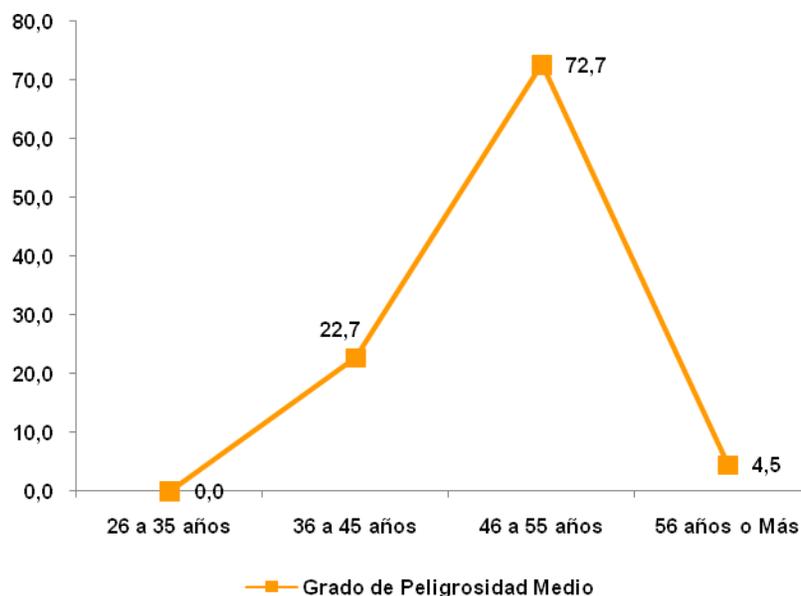
Figura 30. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad del Área 5:



ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS SITUACIONES ESTRESANTES

En Grado de Peligrosidad Global o General de la Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón, que fue calificada con un nivel de peligrosidad de MEDIO se encontró que los Docentes entre 46 y 55 años fue quien más la calificó así con un 72,7%. (Véase Figuras 30).

Figura 31. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Edad y Grado De Peligrosidad Global



Por último, al hacer un análisis respecto al Tiempo de Vinculación a la Docencia y el Grado de Peligrosidad, el Área 1 (Contenido de la Tarea), que fue calificada con un Grado de Peligrosidad BAJO, los Grupos que tenían una vinculación entre 21 y 25 años y los de 26 y más años fueron los que le dieron un valor del 25% cada

uno. (Véase Figura 31). Al igual, con el mismo porcentaje, resulto el Área 2 Relaciones Humanas (Véase Figura 32).

Figura 32. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 1: Contenido de la Tarea

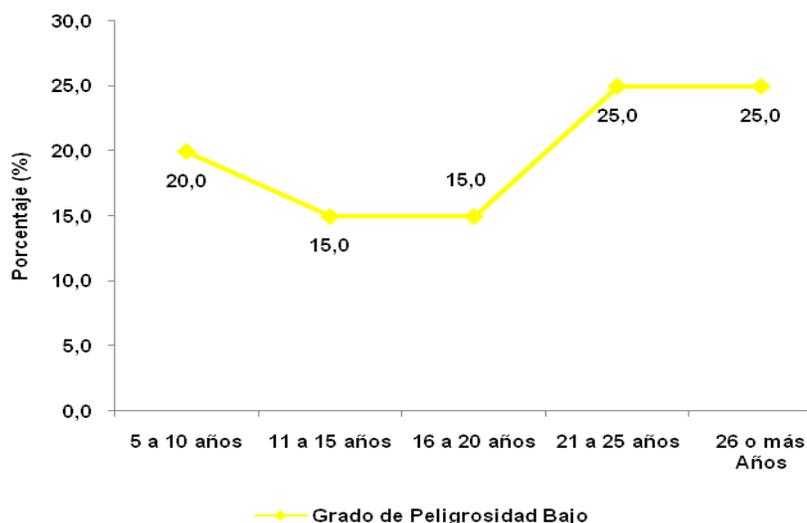
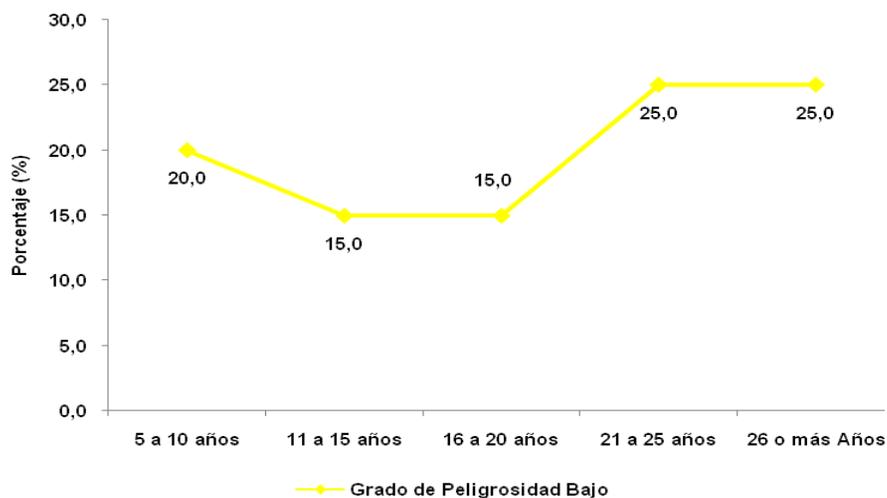
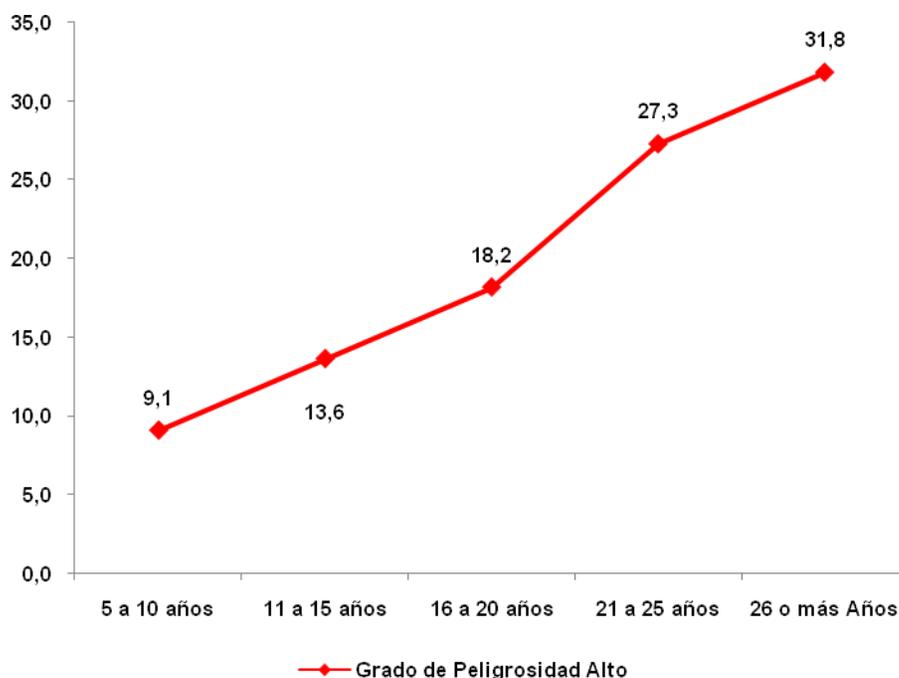


Figura 33. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 2: Relaciones Humanas



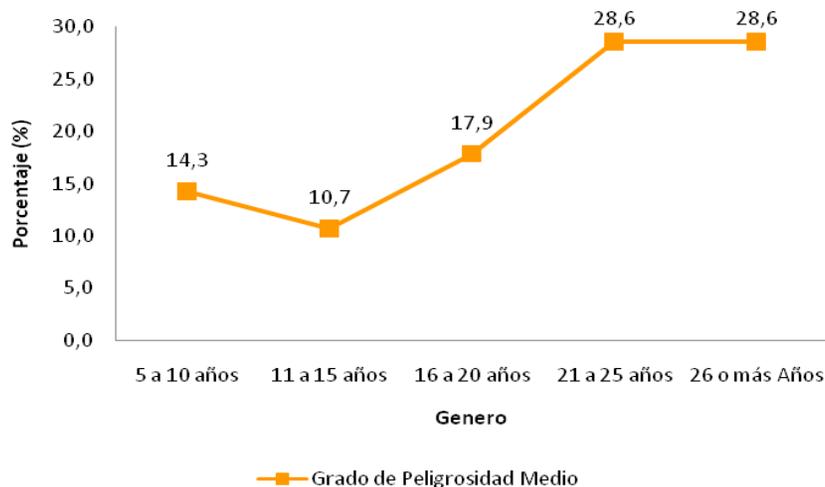
En cuanto las variables Genero – Grado de Peligrosidad del Área 3 – Organización del Tiempo de Trabajo que obtuvo una peligrosidad ALTO, se pudo determinar que el 31,8% de los Docentes con una vinculación de 26 años o más le dieron esta categoría. (Véase Figura 33).

Figura 34. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo



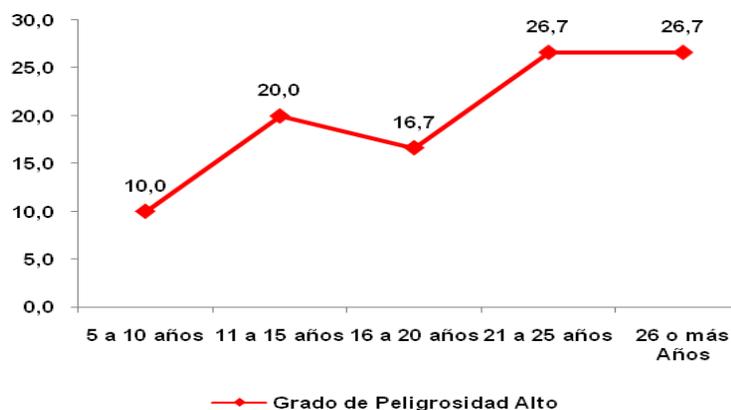
El Área 4 – Gestión Personal categorizada con una Peligrosidad de MEDIO, la población entre los 21 a 25 años de vinculación a la docencia y los de 26 años y más la calificó con un 28,6% el Grado de Peligrosidad Medio (Véase Figura 34).

Figura 35. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 4: Gestión Personal



El 53,4% de los Docentes que corresponde al 26,7% de los Vinculados entre 21 y 25 años y el 26,7% de los Vinculados 26 años o más refirieron un Grado de Peligrosidad ALTO del Área 5 – Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes (Véase Figura 35).

Figura 36. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Área 5: Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes



De la misma manera el 27,3% de los Docentes refirieron estar expuestos a un Grado de Peligrosidad Global de los Factores de Riesgo Psicosociales ALTO, y corresponde a los que tienen un Tiempo de Vinculación entre 26 y más años. (Véase Figura 36).

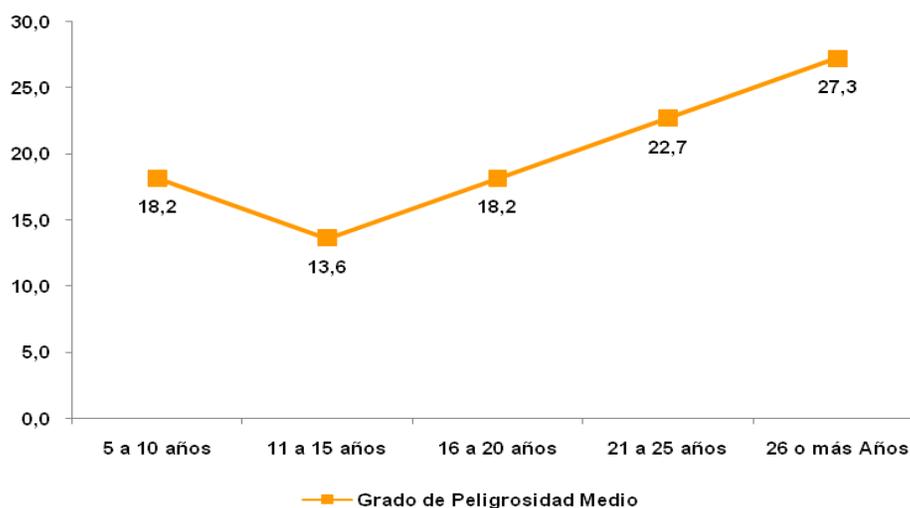


Figura 37. Distribución Porcentual de los Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos de Municipio de Garzón Según Tiempo de Vinculación y Grado De Peligrosidad Global

	AREA1		AREA 2		AREA 3		AREA 4		AREA 5	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Casi siempre	45	43	30	51	27	30	62	129	86	69
Gran mayoría de veces	26	54	24	48	21	28	72	96	57	95
Algunas veces	13	38	10	26	24	51	68	128	179	221
Casi nunca	15	18	10	17	49	94	105	204	229	468

Figura 38. Condensación de resultados de todas las aéreas

7. DISCUSIÓN

Reconociendo que es muy difícil establecer el por qué de los resultados obtenidos entre la interrelación entre las condiciones laborales y la presencia de los factores de riesgo psicosociales, debido al tipo de estudio y la metodología utilizada, se pueden observar algunas situaciones interesantes en el comportamiento de algunas variables.

De igual manera, se debe de recordar que de acuerdo a la Norma GTC-45 incluye como riesgos laborales los riesgos psicolaborales y cuando se habla de dichos riesgos, se hace referencia a aquellas situaciones laborales que suponen un aumento de la probabilidad de sufrir alteraciones psicológicas. Son situaciones que se presentan con frecuencia y que afectan aspectos psicológicos saludables del trabajador, hasta producir en él o ella un estado de deterioro profesional y personal evidente. Los procesos implicados afectan tanto aspectos cognitivos, (memoria, concentración, entre otros), como aspectos emocionales, (apatía, ansiedad y tristeza) y aspectos somáticos (dolores musculares y trastornos fisiológicos). Consecuencias de las psicopatologías laborales son el absentismo laboral, bajas de larga duración, provisionalidad de la plantilla, y disminución de la calidad del servicio.

Los resultados de los estudios sobre los factores sociodemográficos y la presencia de los Factores de Riesgo Psicolaboral han podido determinar que las mujeres no desarrolla mas la presencia de éstos que los hombres, situación que se vio refleja en el estudio donde el Género Femenino reportó los mayores porcentajes de severidad de la presencia de los Factores de Riesgo Psicosociales.

Las investigaciones señalan como principal grupo de riesgo aquellos docentes con más de 10 años de dedicación y compromiso en la docencia, de edades comprendidas en los mayores de 45 años, caso que se experimentó en el estudio, puesto que los docentes con edades entre 46 y 55 años fueron los que calificaron con mayor proporción la presencia de los Grados de Peligrosidad de la Enc para la identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales.

Igualmente, la población Docente que refirió los porcentajes más altos de la presencia de los Factores de Riesgo Psicosociales fueron los que llevan vinculados entre 21 y 25 años y los de 26 y más años a la actividad laboral.

Se encontraron algunos factores estresores percibidos por los docentes con carácter crónico que ocurren por la situación laboral entre los cuales se puede citar el ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo tales como ruido excesivo, mala iluminación, temperatura inadecuada, falta de higiene, distribución del espacio, entre otros.

La Sobrecarga laboral, se da por la falta de tiempo, también fue un indicador que hay un exceso de demandas en relación con el tiempo disponible. Así la falta de tiempo para atender debidamente al alumnado, falta de tiempo para preparar el trabajo, falta de tiempos de descanso, gestión de una cantidad de información excesiva, diversidad de tareas y funciones, entre otras son situaciones de sobrecarga laboral. El exceso de demandas educativas se evidenciaron como estresores relacionados con las necesidades educativas que manifiestan los alumnos. La carga emocional que implica la docencia depende de la motivación de los alumnos, su nivel académico, su interés por el aprendizaje en el contexto académico, su disciplina, sus necesidades afectivas. El docente puede verse desbordado por el conjunto de demandas que recibe de los alumnos.

Estas condiciones conducen a situaciones personales de aislamiento, falta de autonomía, falta de criterios sobre la medida de los logros alcanzados, exceso de exigencia, desacuerdo con las medidas administrativas y falta de recursos, entre otras.

Según la gran mayoría de los estudios realizados, las tareas docentes que más estrés producen son: el estar pendiente de las conductas de los alumnos, captar su atención, conseguir un buen ambiente de trabajo en el aula, tratar la diversidad de las necesidades educativas de los alumnos, hacer frente a los alumnos con menos interés en el estudio, superar los conflictos en el grupo y tratar con los padres. El docente realiza un trabajo que no es fácil, donde debe tomar muchas decisiones emocionales y cognitivas en poco tiempo, y con dificultades para compartir con sus compañeros, pues, el docente actúa en solitario frente al grupo-clase. Por otro lado, es difícil evaluar los resultados, y generalmente, estos tardan un tiempo en ser manifiestos.

Según los estudios de Barth²⁸, los principales temores propios de la docencia son:

Relativos a su función como asesor y orientador de los alumnos, como es el temor a que los alumnos no aprendan, el temor a recibir de los alumnos una mala imagen de sí mismo, el temor a quedarse decepcionado por el rendimiento de los alumnos, el temor a no ser capaz de motivar e implicar a los alumnos en los procesos de aprendizaje.

Referente a su función como ayuda pedagógica, como pueden ser las dudas sobre si explica bien en clase, sobre si domina lo suficiente la materia, el temor a

²⁸ Barth, Anne-Rose (1997): Burnout bei Lehrern: theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. Göttingen: Hogrefe-Verlag

equivocarse o a cometer despistes al explicar en clase, temor a equivocarse en la evaluación del esfuerzo de los alumnos....

Relativos al profesor como mantenedor de las normas del centro, como son el temor a no saber mantener la disciplina y a no ser respetado, a ser cuestionado como autoridad, el temor a no ganarse la confianza de los alumnos, el temor al conflicto entre tener que hacer algo y no estar convencido, el temor a ser dejado de lado por los compañeros o por la dirección.

Se evidenció a su vez la presencia de Estresores organizativos y entre los más importantes son:

- o Conflictos frecuentes con la dirección
- o Diversidad de demandas y multiplicidad de funciones sobre el docente
- o Problemas burocráticos y administrativos
- o Falta de protección jurídica
- o Falta de sistemas de comunicación fluida
- o Falta de reconocimiento entre compañeros
- o Falta de control sobre los cambios educativos

8. RECOMENDACIONES

Los resultados del estudio conduce al grupo de investigación a plantear recomendaciones para que sean analizadas y aplicadas en la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón, con el fin de disminuir la presencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en la comunidad de docentes, a partir de una pregunta que se planteo en la formulación del problema, siendo procedente recomendar la siguientes actividades en la presente institución de educación:

* Gestionar con la E.P.S y la A.R.P, encargadas de los servicios médicos de los Docentes y de la Salud Ocupacional en la Institución Educativa, y de acuerdo a la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, para que realicen un análisis pormenorizado de las causas condiciones laborales que conlleven a la presencia de Factores de Riesgo Psicosociales en esta población.

* Solicitar la presencia activa de la A.R.P donde se encuentran afiliados los Docentes de la Institución Educativa para que de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley 100 de 1993 se adelanten procesos educativos con el profesorado sobre información para estar al día en el área de la salud y la prevención de riesgos psicolaborales, a la vez les proporcionan actividades que les permitan aplicar de forma práctica estos conocimientos en sus respectivas enseñanzas.

Labor que a su vez debe comprometer a los Directivas y Docentes de la Institución Educativa ya que según el Decreto 1295 de 1994, en su Artículo 21 Literal d, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal d, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

De igual forma, en la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un Programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

* Adelantar procesos de información, educación y comunicación a toda la comunidad educativa, Docentes, Estudiantes, Administrativos y Padres de Familia donde se desarrollen estrategias comunicativas e interactivas con el fin de alcanzar el propósito esencial de la promoción de la calidad de vida y la prevención de los riesgos psicosociales en la institución educativa.

* Efectuar actividades que pueden ayudar a disminuir la presencia de los factores psicosociales en el trabajo y de la promoción de un buen clima psicosocial en la Institución Educativa.

Estas medidas comprenden básicamente:

- Medidas de organización: Modificación de la organización del trabajo.
- Mejoramiento del medio ambiente de trabajo
- Modificación del espacio de trabajo
- Participación de los Docentes en la toma de decisiones

- Mejoramiento de la capacidad para enfrentar las situaciones estresantes, primeros auxilios psicológicos, entre otros.
- Realizar esfuerzos en pro de la toma de conciencia de la importancia de hacer control de los riesgos a nivel de los Docentes, Administrativos y Estudiante, de los responsables de la medicina y la seguridad en el trabajo (en este caso EMCOSALUD y LA PREVISORA).

* El personal Docente y Administrativo de la Institución debería tener conocimientos básicos de las situaciones estresantes y de las técnicas que sirven para controlar los factores psicosociales estresantes en el trabajo.

9. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las variables analizadas en el presente estudio, se puede concluir los siguientes:

CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS:

- a. El mayor número de personas encuestadas es de sexo femenino.
- b. El mayor porcentaje de la población estudiada se encuentra en un rango de edad entre los 46 y 55 años.
- c. En cuanto al Nivel de Escolaridad se determinó que todos los Docentes son Profesionales Universitarios.
- d. El mayor porcentaje de la población lleva ejerciendo su ocupación 26 y más años.
- e. Se determinó que el mayor porcentaje de los Docentes encuestados están Casados.
- f. La mayor proporción de los Docentes encuestados tienen entre 1 y 2 personas a cargo.
- g. El total de los Docentes tienen Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Profesionales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Área 1: CONTENIDO DE LA TAREA, Grado de Peligrosidad BAJO.

Área 2: RELACIONES HUMANAS, Grado de Peligrosidad BAJO.

Área 3: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, Grado de Peligrosidad ALTO.

Área 4: GESTIÓN PERSONAL, Grado de Peligrosidad MEDIO.

Área 5: ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO, Grado de Peligrosidad ALTO.

Aclarando que esta Área se divide en 4 grupos de los cuales se concluye lo siguiente:

- **Alteraciones Fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Grado de Peligrosidad ALTO.
- **Alteraciones Cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Grados de Peligrosidad ALTO.
- **Alteraciones Emocionales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Grado de Peligrosidad ALTO.
- **Alteraciones Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:** Grado de Peligrosidad ALTO.

Al considerar el Grado de Peligrosidad Global de la ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES aplicada a los Docentes de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón, el mayor porcentaje de la población la calificó en un Grado MEDIO.

1. Se desarrollaron dos capacitaciones sobre conceptos básicos en Salud Ocupacional y Riesgos Psicosociales con la participación de los Docentes y Administrativos de la Institución Educativa Barrios Unidos del Municipio de Garzón.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALDÍA DE GARZÓN. Plan de Ordenamiento Territorial. 2007.

ARTAZCOZ LAZCANO, Lucía. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Servei de Salut Laboral i Ambiental. Agència de Salut Pública de Barcelona 2005

COLCIENCIAS. GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA. Modalidad de financiación: Recuperación contingente. Última actualización Abril 22 de 2005

DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994. En: Compendio de Normas Legales sobre Salud Ocupacional. Artículos de Seguridad Ltda. -ARSEG- Santafé de Bogotá 1998. pp. 315 – 316.

ENCICLOPEDIA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Edición española, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001.

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR ENSEÑANZA. Comisión Ejecutiva Confederal de la Unidad Gremial de Trabajadores (UGT). Madrid. Noviembre de 2006

<http://garzon-huila.gov.co/nuestromunicipio>

<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm#friesgo>

<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm#friesgo>

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN – ICONTEC. Guía Técnica Colombiana. GTC 45.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.
Ergonomía. Comisiones Obreras. Edit. INST., Barcelona, 1994. p. 26.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
Psicosociología del Trabajo. Barcelona, 1995 p. 15
IVANCEVICH, J.M Estrés y trabajo. Editorial Trillas. Madrid 1985

KAVASEK, R.A. job demands, job decisions latitude and mental strain, implications for job redesign "Administrative Science Quarterly, Editorial MacGraw Hill 1979. pp 285-308.

LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO. Cartilla Seguro Social No 4.
2003

MARTINEZ, Omar H. Glosario de Términos del HSE – CASE. Hocol S.A. – Grupo Nimir. Febrero de 1996. p. 1.

MELIÁ NAVARRO, Josep Luís. ¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias. Universitat de València. Valencia 2004 **En:** www.uv.es/seguridadlaboral

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. 2003

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2006

PEIRO, J.M. y Pueto F. (editores) (1994) tratado de Psicología del trabajo. 2 volúmenes. Editorial Síntesis.

PICK, Susan y LÓPEZ, Ana Luisa. Cómo Investigar en Ciencias Sociales. Edit. Trillas S.A., 3ª edición. 1988.

POLIT, D. Y HUNGLER, B. Investigación científica en ciencias de la salud. Interamericana, 4ª edición. 1994.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - P E I. INSTITUCION EDUCATIVA BARRIOS UNIDOS. GARZON HUILA. 2008

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD. Seminario permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible sobre Riesgos Psicosociales celebrado en la Universidad de Málaga. Octubre 9 y 10 de 2006

SILVA, Nubia. Implementación de Programas de Salud Ocupacional. Price Waterhouse, Santafé de Bogotá, 1993.

TORRES MUÑOZ, Alicia. Manual de metodología de la investigación. Plaza & Yanes, editores Colombia. 1986.

VILLALOBOS FAJARDO, G.H. Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial 32º. Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad. Bogotá 1999

ANEXOS

Anexo A.

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALESElaborado por: GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA
NORBY PIEDAD BERJÁN BAHAMÓN

IDENTIFICACIÓN		EDAD		Años
GENERO		NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
ESCOLARIDAD	ANALFABETA	SECUNDARIA INCOMPLETA		
	PRIMARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA		
	PRIMARIA COMPLETA	UNIVERSIDAD		
CARGO U OFICIO				
DEPENDENCIA				
TIEMPO DE VINCULACIÓN				
TIPO DE CONTRATO				
SALARIO O COMPENSACIÓN MENSUAL				

ÁREA 1: CONTENIDO DE LA TAREA

Frecuencia		CASI SIEMPRE		LA GRAN MAYORÍA DE VECES		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA	
1	Su trabajo implica diversidad de tareas?		1		2		3		4
2	Tiene posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?		1		2		3		4
3	Las tareas que Ud. Hace son muy difíciles?		1		2		3		4
4	Sus funciones son suficientemente claras?		1		2		3		4
5	Las tareas que Ud. Realiza están acuerdo con sus habilidades y destrezas?		1		2		3		4
6	Se siente satisfecho (a) con las tareas propias de su trabajo?		1		2		3		4
7	El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar sus tareas?		1		2		3		4
SUBTOTAL ÁREA 1		0	+	0	+	0	+	0	= 0

ÁREA 2: RELACIONES HUMANAS

Frecuencia		CASI SIEMPRE		LA GRAN MAYORÍA DE VECES		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA	
8	Puede hablar sin dificultad con sus Jefes?		1		2		3		4
9	Sus Jefes son amables y cordiales al hablar con Ud.?		1		2		3		4
10	Trabaja Ud. Solo?		1		2		3		4
11	Cuando lo supervisan lo hacen de manera positiva?		1		2		3		4
12	Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?		1		2		3		4

13	En general se entiende bien con sus compañeros de trabajo?		1		2		3		4
SUBTOTAL ÁREA 2		0	+	0	+	0	+	0	= 0
ÁREA 3: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO									
	Frecuencia		CASI SIEMPRE		LA GRAN MAYORÍA DE VECES		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA
14	La jornada de trabajo es prolongada?		1		2		3		4
15	Hay rotación en el turno de trabajo?		1		2		3		4
16	Debe trabajar horas extras?		1		2		3		4
17	Debe trabajar en turnos nocturnos?		1		2		3		4
18	Durante la jornada de trabajo hay al menos dos descansos reglamentarios?		1		2		3		4
19	Durante turno puede tomar periodos de descanso cortos así no estén reglamentados?		1		2		3		4
20	Puede doblar turno?		1		2		3		4
21	Puede descansar los fines de semana?		1		2		3		4
22	Debe trabajar a un ritmo muy rápido?		1		2		3		4
SUBTOTAL ÁREA 3		0	+	0	+	0	+	0	= 0
ÁREA 4: GESTIÓN PERSONAL									
	Frecuencia		CASI SIEMPRE		LA GRAN MAYORÍA DE VECES		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA
23	Se hace inducción al personal nuevo?		1		2		3		4
24	Se llevan a cabo actividades de inducción?		1		2		3		4
25	Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o cargo?		1		2		3		4
26	Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?		1		2		3		4
27	Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?		1		2		3		4
28	Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?		1		2		3		4
29	Existen manuales de funciones claros y específicos?		1		2		3		4
30	Se permite la rotación de cargos u oficios?		1		2		3		4
31	Hay oportunidades de ascenso?		1		2		3		4
32	El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?		1		2		3		4
33	Lo que Ud. Gana está de acuerdo con lo que Ud. Hace?		1		2		3		4
34	Hay suficiente estabilidad Laboral?		1		2		3		4
35	Hay programas de recreación para la familia?		1		2		3		4
36	Hay un subsidio para vivienda?		1		2		3		4
37	Hay un auxilio para la educación de la familia?		1		2		3		4
38	Hay servicios de salud para la familia?		1		2		3		4
39	Su desempeño en el trabajo o sus aportes son reconocidos o valorados?		1		2		3		4
40	Es permitida la afiliación a alguna organización sindical?		1		2		3		4

41	Existe la posibilidad de afiliarse a algún fondo o cooperativa?		1		2		3		4	
42	Hay muchas dificultades para obtener un permiso?		1		2		3		4	
43	Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?		1		2		3		4	
44	La supervisión tiene más carácter vigilante que de apoyo y cooperación?		1		2		3		4	
45	Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?		1		2		3		4	
46	Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?		1		2		3		4	
SUBTOTAL ÁREA 4		0	+	0	+	0	+	0	=	0
ÁREA 5: ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO										
Frecuencia Cuando tiene Ud. Problemas en el trabajo...			CASI SIEMPRE		LA GRAN MAYORÍA DE VECES		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA	
47	Le duele la cabeza?		1		2		3		4	
48	Siente mareos?		1		2		3		4	
49	Siente ganas de vomitar		1		2		3		4	
50	Siente gastritis?		1		2		3		4	
51	Le da diarrea?		1		2		3		4	
52	Le da estreñimiento?		1		2		3		4	
53	Le duele la espalda?		1		2		3		4	
54	Siente cansancio muscular?		1		2		3		4	
55	Le tiemblan las manos?		1		2		3		4	
56	Le sudan las manos?		1		2		3		4	
57	Siente palpitaciones?		1		2		3		4	
58	Siente rasquiña o picazón en la piel?		1		2		3		4	
59	Se le brota la piel?		1		2		3		4	
60	Le dan muchos deseos de dormir?		1		2		3		4	
61	Duerme mal?		1		2		3		4	
62	Le da mucho apetito?		1		2		3		4	
63	Se le quita el apetito?		1		2		3		4	
SUBTOTAL		0	+	0	+	0	+	0	=	0
64	Se le olvida hacer las cosas?		1		2		3		4	
65	No puede concentrarse en el trabajo?		1		2		3		4	
SUBTOTAL		0	+	0	+	0	+	0	=	0
66	Siente inseguridad?		1		2		3		4	
67	Siente temor pero no sabe a qué?		1		2		3		4	
68	Se siente incapaz para solucionar sus problemas?		1		2		3		4	
69	Se vuelve agresivo?		1		2		3		4	

FISIOLÓGICAS

COGNOSCITIVAS

EMOCIONALES

70	Se irrita o enoja con facilidad?	1	2	3	4					
71	Se desespera?	1	2	3	4					
72	Siente Tristeza?	1	2	3	4					
73	Se siente amenazado por algo?	1	2	3	4					
74	Se siente frustrado?	1	2	3	4					
75	Siente deseos de llorar?	1	2	3	4					
76	Se deprime?	1	2	3	4					
77	Siente que su actividad sexual le disminuye?	1	2	3	4					
SUBTOTAL		0	+	0	+	0	+	0	=	0
78	No puede hacer las cosas?	1	2	3	4					
79	Se ausenta del trabajo?	1	2	3	4					
80	No se puede estar quieto?	1	2	3	4					
81	Tiene dificultades para comunicarse con los demás?	1	2	3	4					
82	Fuma mucho?	1	2	3	4					
83	Consume bebidas alcohólicas en exceso?	1	2	3	4					
84	Consume medicamentos para tranquilizarse?	1	2	3	4					
85	Se accidenta con frecuencia?	1	2	3	4					
SUBTOTAL		0	+	0	+	0	+	0	=	0
SUBTOTAL ÁREA 5		0	+	0	+	0	+	0	=	0
TOTAL 0										

COMPORTAMENTALES

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES TABLA DE PUNTUACIÓN E INTERVENCIÓN

Elaborado por: GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA
NORBY PIEDAD BERJÁN BAHAMÓN

ÁREAS	GRADO DE PELIGROSIDAD		
	BAJO	MEDIO	ALTO
1	7 a 14	15 a 21	22 a 28
2	6 a 11	12 a 17	18 a 24
3	9 a 17	18 a 26	27 a 36
4	24 a 47	48 a 71	72 a 96
5	39 a 77	78 a 116	117 a 156

ÁREA 5	GRADO DE PELIGROSIDAD		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Fisiológicas (47-63)	17 a 33	34 a 50	51 a 68
Cognoscitivas (64-65)	1 a 3	4 a 5	6 a 8
Emocionales (66-77)	12 a 24	25 a 35	36 a 48
Comportamentales (78-85)	8 a 15	16 a 23	24 a 32

GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL	PUNTAJES
BAJO	85 a 169
MEDIO	170 a 254
ALTO	255 a 340

GRADO DE PELIGROSIDAD GLOBAL	INTERVENCIÓN
BAJO	Los Factores de Riesgo Psicosociales demandan ATENCIÓN PROGRESIVA Y VIGILANCIA
MEDIO	Los Factores de Riesgo Psicosociales exigen ATENCIÓN URGENTE O LO ANTES POSIBLE
ALTO	Los Factores de Riesgo Psicosociales exigen CORRECCIÓN INMEDIATA

Anexo B. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 1: Contenido de la Tarea

	1		2		3		4		5		6		7	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Casi Siempre	12	33,3	13	36,1	1	2,8	23	63,9	20	55,6	28	77,8	2	5,6
La Gran Mayoría de Veces	15	41,7	12	33,3	4	11,1	6	16,7	14	38,9	7	19,4	6	16,7
Algunas Veces	0	0	10	27,8	16	44,4	7	19,4	2	5,6	1	2,8	20	55,6
Casi Nunca	9	25	1	2,8	15	41,7	0	0	0	0	0	0	8	22,2
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

**Anexo C. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 2:
Relaciones Humanas**

	8		9		10		11		12		13	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Casi Siempre	26	72,2	16	44,4	6	16,7	16	44,4	10	27,8	8	22,2
La Gran Mayoría de Veces	10	27,8	18	50	10	27,8	10	27,8	14	38,9	24	66,7
Algunas Veces	0	0	2	5,6	12	33,3	10	27,8	12	33,3	4	11,1
Casi Nunca	0	0	0	0	8	22,2	0	0	0	0	0	0
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Anexo D. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo

	14		15		16		17		18		19		20		21		22	
	Frec.	%																
Casi Siempre	10	27,8	8	22,2	8	22,2			2	5,6	4	11,1			18	50	10	27,8
La Gran Mayoría de Veces	10	27,8			4	11,1			6	16,7	4	11,1			6	16,7	4	11,1
Algunas Veces	10	27,8	6	16,7	8	22,2	4	11,1	8	22,2	12	33,3	4	11,1	10	27,8	20	55,6
Casi Nunca	6	16,7	22	61,1	16	44,4	32	88,9	20	55,6	16	44,4	32	88,9	2	5,6	2	5,6
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Anexo E. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 4: Gestión Personal

	23		24		25		26		27		28		29		30		31		32		33		34	
	Frec.	%																						
Casi Siempre	14	38,9	10	27,8	10	27,8	8	22,2	8	22,2	2	5,6	16	44,4	2	5,6	16	44,4	4	11,1	2	5,6	18	50
La Gran Mayoría de Veces	6	16,7	2	5,6	14	38,9	16	44,4	8	22,2	2	5,6	12	33,3			12	33,3	4	11,1	4	11,1	14	38,9
Algunas Veces	8	22,2	14	38,9	12	33,3	12	33,3	16	44,4	14	38,9	8	22,2	4	11,1	7	19,4	18	50	10	27,8	3	8,3
Casi Nunca	8	22,2	10	27,8					4	11,1	18	50			30	83,3	1	2,8	10	27,8	20	55,6	1	2,8
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

	35		36		37		38		39		40		41		42		43		44		45		46	
	Frec.	%																						
Casi Siempre	2	5,6					10	27,8	8	22,2	34	94,4	28	77,8			14	38,9	4	11,1			2	5,6
La Gran Mayoría de Veces	4	11,1					12	33,3	4	11,1	2	5,6	6	16,7			14	38,9	4	11,1	2	5,6	4	11,1
Algunas Veces			2	5,6	6	16,7	10	27,8	18	50			2	5,6	16	44,4	6	16,7	10	27,8	2	5,6	4	11,1
Casi Nunca	30	83,3	34	94,4	30	83,3	4	11,1	6	16,7					20	55,6	2	5,6	18	50	32	88,9	26	72,2
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Anexo F. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Fisiológicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo

	47		48		49		50		51		52		53		54		55	
	Frec.	%																
Casi Siempre	6	16,7	6	16,7			6	16,7	2	5,6	4	11,1	8	22,2	10	27,8		
La Gran Mayoría de Veces	6	16,7	2	5,6	4	11,1	4	11,1	2	5,6			6	16,7	4	11,1	2	5,6
Algunas Veces	20	55,6	12	33,3	12	33,3	18	50	10	27,8	12	33,3	12	33,3	14	38,9	12	33,3
Casi Nunca	4	11,1	16	44,4	20	55,6	8	22,2	22	61,1	20	55,6	10	27,8	8	22,2	22	61,1
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

	56		57		58		59		60		61		62		63	
	Frec.	%														
Casi Siempre			4	11,1					8	22,2	6	16,7	10	27,8		
La Gran Mayoría de Veces	2	5,6	6	16,7	2	5,6	4	11,1	6	16,7	4	11,1	6	16,7	4	11,1
Algunas Veces	14	38,9	6	16,7	12	33,3	8	22,2	14	38,9	8	22,2	10	27,8	12	33,3
Casi Nunca	20	55,6	20	55,6	22	61,1	24	66,7	8	22,2	18	50	10	27,8	20	55,6
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Anexo G. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Cognoscitivas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo

	64		65	
	Frec.	%	Frec.	%
Casi Siempre	4	11,1	6	16,7
La Gran Mayoría de Veces	4	11,1	6	16,7
Algunas Veces	20	55,6	8	22,2
Casi Nunca	8	22,2	16	44,4
Total	36	100	36	100

Anexo H. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5: Alteraciones Emocionales Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo

	66		67		68		69		70		71		72		73		74		75		76		77	
	Frec.	%																						
Casi Siempre	2	5,6	4	11,1					2	5,6	2	5,6	2	5,6			2	5,6	2	5,6	2	5,6	2	5,6
La Gran Mayoría de Veces	2	5,6	2	5,6	2	5,6	2	5,6	8	22,2	8	22,2	6	16,7	4	11,1			4	11,1	4	11,1	6	16,7
Algunas Veces	16	44,4	10	27,8	12	33,3	20	55,6	20	55,6	22	61,1	16	44,4	4	11,1	4	11,1	6	16,7	12	33,3	14	38,9
Casi Nunca	16	44,4	20	55,6	22	61,1	14	38,9	6	16,7	4	11,1	12	33,3	28	77,8	30	83,3	24	66,7	18	50	14	38,9
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

**Anexo I. Distribución de Docentes Encuestados en el Colegio Barrios Unidos del Municipio de Garzón Según Área 5:
Alteraciones Comportamentales Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo**

	78		79		80		81		82		83		84		85	
	Frec.	%														
Casi Siempre	2	5,6			4	11,1										
La Gran Mayoría de Veces					2	5,6	2	5,6			2	5,6			2	5,6
Algunas Veces	4	11,1	4	11,1	14	38,9	8	22,2	2	5,6	2	5,6	2	5,6	2	5,6
Casi Nunca	30	83,3	32	88,9	16	44,4	26	72,2	34	94,4	32	88,9	34	94,4	32	88,9
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Anexo J. Cronograma de actividades

ACTIVVIDAES	2008															
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Asesorías Docente Evaluación de Proyectos	X	X		X		X										
Presentación del Estudio a la Institución Educativa Barrios Unidos	X															
Ajustes al Proyecto	X	X	X	X	X	X										
Recolección de la Información	X	X														
Tabulación de la Información		X	X													
Análisis de la Información			X	X												
Elaboración Informe Final				X	X											
Capacitación de la Población Objeto de Estudio		X		X												
Taller de Socialización de Resultados						X										
Entrega del Informe Final del Estudio							X									
Entrega para corrección del Proyecto												X				
Corrección del Proyecto												X	X			