

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA PSICOLOGÍA

ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA MARÍA AUXILIADORA DE CALDAS ANTIOQUIA

INFORME DE INVESTIGACIÓN
REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PSICOLOGA

PRESENTA
ALBA OLIVA SOTO TABORDA
DEYSI ELIANA PINEDA

1411980019
1411980561

ASESOR
LEONARDO ZÚÑIGA MARTÍN

Septiembre de 2016

Índice general

Resumen	4
Summary	5
Palabras clave	6
keywords.....	6
Introducción.....	6
Planteamiento del problema	8
Revisión de la literatura	9
Estudio del problema	9
Referentes.....	11
Herramientas.	13
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Estrategia metodológica	15
Enfoque metodológico.....	15
Diseño maestral	15
Descripción de los participantes	16
Descripción de las variables y su verificación	18
Instrumento a utilizar.....	26
Mecanismos para dar validez y rigor al instrumento	26
Maneras y aplicativos para procesar la información	27
Calificación de los ítems.....	27
Obtención de los puntajes brutos.....	28
Transformación de los puntajes brutos	28
Comparación de los cuestionarios transformados con las tablas de baremos.	29
Interpretación del nivel de riesgo.	29
Resultados.....	30
Discusión y conclusiones.....	34
Implicación y contrastación de los resultados	34
Riesgos Intralaborales	34

Resultados del riesgo psicosocial de la Institución Educativa María Auxiliadora.....	38
Limitaciones para el cumplimiento de los objetivos.....	41
Conclusiones	41
Referencias.....	46

Índice de Tablas

Tabla 1 Prevalencia de exposición a algunas características relacionadas con el riesgo psicosocial en los centro de trabajo.	12
Tabla 2 Tipo de vinculación laboral.....	17
Tabla 3 Años de experiencia en el área de docencia de profesores de la IEMA	17
Tabla 4 Factores intralaborales.....	18
Tabla 5 Factores extralaborales	23
Tabla 6 Factores individuales.....	24
Tabla 7 Categorías de estrés	25
Tabla 8 Nivel de Riesgo Psicosocial.....	30
Tabla 9 resultado del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A.....	31
Tabla 10 resultado del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B.....	31
Tabla 11 Resultado de los cuestionarios de riesgo psicosocial extralaboral	32
Tabla 12 Resultados de los cuestionarios del estrés	33
Tabla 13 Resultado del riesgo psicosocial, de estrés, extralaboral y intralaboral, de la Institución Educativa María Auxiliadora	33
Tabla 14 Resultados riesgo Psicosocial intralaboral por dimensión y número de evaluados	34
Tabla 15 Baremos para los dominios de la forma A y B.....	34
Tabla 16 Baremos del Cuestionario para la evaluación del estrés	38
Tabla 17 Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B) y cuestionario extralaboral.....	39

Resumen

El presente trabajo se aplica en la Institución Educativa María Auxiliadora donde se tendrá como base principal con los docentes seleccionados la aplicación de los formatos conocidos como batería de riesgo psicosocial, expedida por el Ministerio de Protección Social en el año 2010, con el propósito de identificar los factores de riesgos intralaborales y extra laborales que afectan a los empleados administrativos y docentes de la Institución, concluyendo con algunas recomendaciones para su control y prevención.

Para el análisis de los resultados nos basamos en la regulación y legislación expedida por entes internacionales y nacionales; especialmente en los informes expedidos por la OIT y la OMS, la tabla de enfermedades laborales y fundamentalmente en la resolución 2646 expedida en Colombia en el 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Resolución N° 2646, 2008)

Teniendo en cuenta como fuente de consulta la tabla de enfermedades CIE 10 la cual permite identificar a través de los diagnósticos médicos de las incapacidades los diferentes tipos de enfermedades físicas y mentales manifestadas por los pacientes a la hora de consultar en estos diagnósticos podemos identificar alteraciones en el sueño, en la alimentación, en el sistema digestivo, cardíaco y enfermedades mentales como el estrés, pérdida de confianza en sí mismo, irritabilidad ira y frustración, lo que nos permite relacionar o realizar comparativos de lo que puede estar ocasionando un bajo rendimiento laboral, ausentismo, desmotivación y afectación en la calidad de vida del empleado en nuestro caso los docentes.

Se encontró que el riesgo psicosocial intralaboral es el más significativo en la Institución ocupando en sus dominios y dimensiones calificaciones mayoritarias en el rango de alto y el rango muy alto, seguida del nivel de estrés presentado por los empleados que se encuentra en un nivel Alto y por último el riesgo psicosocial intralaboral que se encuentra en un nivel bajo.

Summary

The present work is applied in the Maria Auxiliadora Educational Institution where the application of the psychosocial risk battery issued by the Ministry of Social Protection in 2010 will be based on the main objective of identifying the intralaboral and extra-occupational risk factors that Affect the administrative and teaching staff of the Institution, concluding with some recommendations for its control and prevention.

For the analysis of the results we are based on the regulation and legislation issued by international and national entities; Especially in the reports issued by the ILO and WHO, the table on occupational diseases and especially in resolution 2646 issued in Colombia in 2008, which establishes provisions and defines responsibilities for the identification, evaluation, prevention, intervention and Permanent monitoring of exposure to psychosocial risk factors at work and for determining the origin of pathologies caused by occupational stress. Taking into account as a source of consultation the table of diseases CIE 10 which allows to identify through the medical diagnoses of the disabilities the different types of physical and mental illness manifested by the patients at the time of consulting in these diagnoses we can identify alterations in the Sleep, food, digestive system, cardiac and mental illnesses such as stress, loss of self-confidence, irritability anger and frustration, which allows us to relate or make comparisons of

what may be causing low work performance, absenteeism, Demotivation and affectation in the quality of life of the employee in our case the teachers.

It was found that the intralaboral psychosocial risk is the most significant in the Institution occupying in its domains and dimensions high and very high majority qualifications, followed by the level of stress presented by employees that is at a high risk level and lastly The intralaboral psychosocial risk that is at a low level.

Palabras clave

Riesgos psicosocial, riesgo intralaboral, riesgo extralaboral, estrés, batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Resolución 2646, 2008)

keywords

Psychosocial risks, intralaboral risk, extra-occupational risk, stress, battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors.

Retrieved from <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

Introducción

En el medio laboral, las personas han estado desde siempre expuestas a factores de riesgos psicosociales en todos los países, razón por la cual algunas organizaciones internacionales como lo son Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han

idoestableciendo directrices que paulatinamente han ido siendo incorporadas por cada país, sean o no miembros de dichas Organizaciones.

En Colombia para dar cumplimiento a los pactos internacionales establecidos para definir, prevenir e intervenir los factores de riesgos psicosociales, se ha establecido leyes, resoluciones y decretos en el siguiente orden: Se inicia con el decreto 614 de 1984 en el que se incluyó el riesgo psicosocial dentro de los factores que afectan la salud de los trabajadores, luego la resolución 1016 de 1989 determinó como una de las actividades del subprograma de medicina preventiva y del trabajo diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. Luego se estipuló el estrés dentro de la tabla de enfermedades profesionales con el decreto 1832 de 1994. (Breve Historia de la salud ocupacional en Colombia, 2010).

Por último reglamentó en la resolución 2646 del 2008 (Resolución N°2646, 2008) las disposiciones para determinar las causas de las patologías ocasionadas por el estrés ocupacional, así como las responsabilidades relacionadas con el riesgo psicosocial; dicha determinación fue incluida en el decreto único reglamentario 1072 del 2015 del sector trabajo. (Decreto N° 1072, 2015).

Teniendo en cuenta los anteriores antecedentes, el trabajo que proponemos es abarcar los riesgos psicosociales de la Institución Educativa María Auxiliadora, desde un enfoque psicológico basado en el concepto de salud “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, 1946, p.1).

El riesgo psicosocial incluye estos aspectos de bienestar integral de los trabajadores, pero aunque existe la legislación para prevenir y promover estos aspectos en las empresas, aún el riesgo psicosocial no tiene la difusión, comprensión y aceptación que amerita dentro de las

Instituciones (incluidas las instituciones educativas) que muchas veces no cuentan ni con áreas de Seguridad y Salud en el trabajo para identificar los riesgos a los que se someten sus empleados y profesores. FECODE (2015)

Aunque la Institución Educativa María Auxiliadora no cuenta con un área de Seguridad y Salud en el trabajo, si cuenta con el área de Psicología que a la fecha se ha enfocado en la atención de estudiantes y padres de familia, entonces se propondrá a dicha área y a la Rectoría la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial del Ministerio de protección social (2010) para que con sus resultados se identifiquen, prioricen los riesgos y se lleven a cabo acciones preventivas y de intervención.

Planteamiento del problema

Colombia hace parte de los países en proceso de desarrollo que están dentro del mundo globalizado en el que impera “un aumento en la actividad económica mundial como consecuencia de la liberalización del comercio y la eliminación de las barreras a la transferencia de capitales.” (OMS, 2008, p.11). Dicho aumento debería traer más oportunidades de empleo y desarrollo para el país, pero en cambio de esto ha provocado una fragmentación del mercado laboral, en la que la desregularización contractual ha generado empleos inestables, inseguridad laboral y trabajos mal remunerados. OMS (2008).

Esta fragmentación laboral se está dando también en el sector educativo, en el que a los docentes de instituciones públicas y privadas no se les garantiza una estabilidad laboral y se contratan por modalidades de prestación de servicios o por contratos con una duración corta a través de empresas de servicios temporales, lo que implica que entre 3 y 4 meses en el año no cuenten con los recursos económicos para sus gastos básicos y cubrir su seguridad social (por

temporadas de vacaciones escolares), igualmente en muchos casos son remunerados por debajo de escalas salariales apropiadas para su nivel educativo.

Conjuntamente con la inestabilidad laboral se presentan otros factores de riesgo psicosocial como las pautas de alto rendimiento, horarios de trabajo largos e irregulares, aumentos en la presión del tiempo versus los objetivos a lograr, pocos o nulos beneficios extras, mayor competencia por los trabajos, menos tiempo para los compañeros de trabajo, para socializar y para sus familias, funciones ambiguas, supervisión inadecuada, relaciones interpersonales laborales conflictivas, altas demandas de trabajo a nivel cualitativo, cuantitativo, emocional y de carga mental. OMS (2008).

Todos estos factores de riesgo afectan categóricamente la calidad de vida de los educadores así como su comportamiento, generando desmotivación e insatisfacción y afecciones en su salud física y mental. Por lo tanto el presente trabajo se enfocará en identificar los posibles factores de riesgos que puedan aquejar a los educadores y empleados administrativos de la Institución Educativa María Auxiliadora y pretende responder la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial existentes en la Institución Educativa María Auxiliadora que afectan la calidad de vida de sus empleados?

Revisión de la literatura

Estudio del problema

El principal problema a evaluar en este estudio se basa en identificar la presencia de factores psicosociales del personal que labora en la Institución Educativa María Auxiliadora y que

aquejan la calidad de vida de sus empleados así como a la Institución debido al ausentismo laboral en sus áreas de trabajo a causa de las enfermedades originadas por este factor.

En la actualidad en nuestra sociedad y en gran parte del medio laboral se habla del estrés laboral un tema que mal interpretado aterroriza a los empleadores debido a la acogida que sus colaboradores le han dado para manifestar muchas de sus inasistencias laborales colocando con escudo (tengo mucho estrés), el cual lo derivan de la presión con las que se exigen las responsabilidades en un lugar de trabajo. Muchas personas manifiestan síntomas de depresión, migraña, cansancio físico entre otras. La institución educativa María Auxiliadora en la actualidad no tiene ningún programa de prevención del riesgo psicosocial, pero si ha podido identificar por la reducción en el compromiso de los docentes en sus actividades y las constates incapacidades que hay presencia del riesgo en la comunidad educativa.

Desde el año 1994 con el decreto 1832 (Publicado en el Diario Oficial No. 41.473 de Agosto 4 de 1994.) se adhieran a la tabla de enfermedades profesionales de Colombia las enfermedades por causa del estrés laboral, lo que ha llevado a que se expida legislaciones subsiguientes en materia de riesgos psicosociales. Una de ellas la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de protección social que define y dispone acciones para la prevención e identificación de los factores psicosociales. (Resolución 2646, 2008)

Después de la expedición de la resolución 2646, el Ministerio de protección social elaboró una batería para medir en las empresas los factores de riesgos psicosociales. La estructura inicial de este proyecto se basa en la aplicación de dicha batería.

El personal objeto corresponde al profesorado y área administrativa de la Institución Educativa María Auxiliadora. Este personal trabaja a diario en la educación de niños, pre

adolescente y adolescente, adicional a esto la interacción que tienen con diferentes padres de familia en casos de alumnos con problemas académicos y disciplinarios

Referentes

En la actualidad, datos recogidos por la Organización Internacional de Salud (2010) estiman que mueren dos millones de hombres y mujeres anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas por causa o con ocasión del trabajo.

Adicionalmente, existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales completarían una suma de alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes, los cuales provocan al menos, tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Sumado a las estadísticas anteriores, un 8% de la tasa global de trastornos depresivos, son relacionados en la actualidad por riesgos ocupacionales. (Beltrán, 2014).

La comisión europea de acuerdo a los estudios determina que en los datos se puede observar que la población de trabajadores actuales no están conformes con el trabajo excesivamente exigente que los lleva a tener más accidentes y a trabajar con una presión que les genera estrés. (Comisión europeo, seguridad y salud en el trabajo, 1999)

La preocupación por estos riesgos psicosociales en los trabajadores es a nivel mundial. Por ejemplo en el acuerdo del marco europeo en el anexo ANC (2005) expresan que el estrés es una enfermedad que a medida que aumenta y no se controla va dejando consecuencias psicológicas en las personas, repercutiendo en sus puestos de trabajo debido a las ausencias laborales y reubicaciones laborales, todo derivando de las enfermedades producidas por el estrés.

.En Colombia el Ministerio de trabajo (2014) aplico una encuesta de seguridad y salud, con la finalidad de poder determinar cuáles eran los principales aspectos que generan estrés en las

áreas laborales, donde se encontró que una de las principales actividades con mayor presencia de estrés laboral es la de atención al público, generando cansancio, dolores musculares, malas posturas. En el año 2007 cuando se realiza la primera encuesta de riesgo psicosocial arroja el mismo resultado ocupando el trabajo de servicio al cliente los primeros lugares con un 50%. Ver tabla 1.

La misma encuesta del año 2014 revela que el acoso laboral representa un 9,4% entre todos los niveles jerárquicos de las empresas, teniendo como factores principales la falta de apoyo de la dirección, la distribución injusta del trabajo y los cambios mal gestionados.

Teniendo en cuenta estas cifras, el consejo colombiano de seguridad CCS realiza campañas en las empresas en pro de gestionar el estrés.

Tabla 1 Prevalencia de exposición a algunas características relacionadas con el riesgo psicosocial en los centro de trabajo.

Factor de riesgo psicosocial	Expuestos	
	Nº	%
Atención directa al publico	558	60.5
trabajo monótono y repetitivo	457	49.5
Responsabilidades no claramente definidas	309	33.4
No existen pausas de trabajo autorizado	242	26.2
Impide parar cuando se requiere	230	24.9
Mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo	229	24.8
Lo que se espera de mí en el trabajo cambia constantemente	170	18.4
Trabajo muy difícil	84	9.1
Acoso por parte de los superiores	57	6.2
Acoso por compañeros de trabajo	39	4.2
Acoso por subordinados a directivos	28	3.0

Fuente: Tomado del Ministerio de Protección Social de Colombia (2007)

Herramientas.

En actualidad la aplicación de cuestionarios, encuestas, talleres se ha tornado una opción bastante común para la prevención temprana y control del riesgo psicosocial en los diferentes sectores económicos de Colombia, esta intervención no es voluntaria de los empleadores debido a que es impuesta por el Ministerio de trabajo dentro de los programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dando como opción para la identificación de riesgos una herramienta de evaluación que consiste en una batería (encuesta) que permite identificar factores laborales y extra laborales que están afectando a los empleados.

Teniendo en cuenta la batería del ministerio como herramienta principal para la identificación del riesgo psicosocial en este caso analizaremos el ausentismo a través de los diagnósticos del CIE 10. (Unidad Técnica de Codificación. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Este documento clasifica las enfermedades mediante una codificación que permite establecer los motivos de visita al médico o las incapacidades emitidas sin necesidad de tener una historia clínica. A través de esta herramienta se puede realizar una base de datos donde se logra identificar las principales causas que incapacitan a una persona.

A nivel mundial los países se apoyan en la CIE-10 o Clasificación internacional de enfermedades realizadas por la OMS (1994), que señala en su capítulo V los trastornos mentales y del comportamiento, como el estrés, alteraciones en el sueño, en la alimentación, en el sistema digestivo, cardiaco, adicciones a la ingestión de sustancias, entre otros. A través de esta herramienta se puede realizar una base de datos donde a través de los códigos de diagnóstico se logra identificar las principales causas que incapacitan y que tan frecuente es la consulta por el mismo diagnóstico. Con esta información se puede identificar las principales causas de consulta

de los docentes de la institución María auxiliadora y determinar si están asociados a síntomas de estrés laboral.

A pesar de la existencia de herramientas como el cie 10, los programas de identificación de riesgos como la gtc 45, la creación de bases de datos manuales en los colegios para llevar el control de cuantos días se incapacita un trabajador, los centros de trabajo en muy pocas oportunidades los utilizan y no alcanzan a tener una estadística o un control por cada empleado sobre su estado de salud, bien sea por exámenes médicos de índole general, incapacidades por enfermedad común o laboral, exámenes médicos laborales que deben realizarse al ingreso del empleado, de manera periódica y en el momento de su retiro.

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial que afecta la vida de los empleados de la Institución Educativa María Auxiliadora con el fin de recomendar propuestas para su intervención.

Objetivos específicos

Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los empleados administrativos y docentes de la Institución Educativa María Auxiliadora

Clasificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en forma cualitativa y cuantitativa desde el nivel más bajo hasta el componente de mayor riesgo.

Clasificar el estrés por categorías y nivel de riesgo en forma cualitativa y cuantitativa desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto.

Clasificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales en forma cualitativa y cuantitativa desde el nivel más bajo hasta el componente de mayor riesgo.

Realizar recomendaciones de intervención para los factores de riesgo psicosocial que fueron calificados en un nivel alto y muy alto.

Estrategia metodológica

Enfoque metodológico

El diseño de investigación que se utilizará en el presente trabajo Será de corte transversal cuantitativo, en el que nos acercaremos una sola vez a la Institución Educativa María Auxiliadora y abordaremos sujetos de diferentes edades y sexo con el objetivo de formar la relación entre las variables de riesgos psicosociales existentes en la Institución que afectan la calidad de vida de sus empleados. Para realizar dicho acercamiento utilizaremos una estrategia de corte cuantitativa a través de la encuesta “Batería de riesgo Psicosocial” expedida y avalada por el Ministerio de Protección Social de Colombia.

Los resultados de la encuesta y la relación entre variables, la presentaremos de forma descriptiva detallando los grupos y personas participantes en el estudio, la forma de aplicación de la batería, su consolidación de resultados, y su respectivo análisis el cual permitirá al final dar una recomendación derivada de dichos resultados.

Diseño maestral

La investigación se realizó en la Institución Educativa María Auxiliadora del municipio de Caldas en Antioquia, la cual cuenta con 12 empleados en el área administrativa y 40 profesores. Para la selección de la muestra se escogieron 20 profesores divididos entre las 3 sedes y las 2 jornadas los cuales dictan clases a la primaria y secundaria, la selección del

personal se realizó de forma aleatoria considerando adicionalmente que como estas jornadas se llevan a cabo en horarios diferentes, existe la probabilidad de que dichos horarios incidan en los riesgos psicosociales a estudiar.

Se tiene en cuenta que de la se toman diferentes cuestionarios para medir los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, que de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los encuestados, algunos responderán ambos cuestionarios y otros responderán uno.

Teniendo en cuenta el diseño muestral anteriormente mencionado, se aclara al Rector y Coordinadores de la Institución Educativa que la aplicación de esta batería o encuestas de riesgo psicosocial sólo tiene fines académicos ya que para emplearla como evidencia de aplicación ante las revisiones que realiza el Ministerio de Trabajo, estas encuestas deben aplicarse a la totalidad de los empleados. Se explica también a la rectoría que además de la razón anteriormente mencionada, las estudiantes que realizamos este trabajo de grado aunque tenemos licencia en salud ocupacional no estamos autorizadas para aplicar estas encuestas con fines laborales porque aún no tenemos el título de graduación en psicología.

Descripción de los participantes

Los participantes serán 22 profesores de las tres sedes de la Institución educativa María Auxiliadora y 5 empleados del área administrativa. Los criterios para su selección en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial fueron el tipo de vinculación laboral, el tiempo de experiencia en el área, el tiempo de servicio en la Institución y grados escolares a los que va dirigido su servicio de docencia.

Basándonos en los Informes administrativos de la IEMA (Institución Educativa María Auxiliadora 2016), se escogió y distribuyó la muestra de la siguiente manera:

Docentes por grado de escolaridad: 2 por cada grado desde primero hasta undécimo.

Tabla 2 Tipo de vinculación laboral.

Empleados	Vinculación laboral	Por prestación de
	directa	servicios
Administrativos	4	1
Docentes	6	16

Elaboración propia a partir de Informes de la IEMA (2016)

Los cuatro empleados administrativos con vinculación laboral directa son la Psicorientadora, el Rector y los Coordinadores académico y de convivencia. La persona vinculada con contrato por prestación de servicios es la Aseadora.

Tabla 3 Años de experiencia en el área de docencia de profesores de la IEMA

De 6 meses a	Entre 1 a	Entre 5 y 10	Más de 10
1 año	5 años	año	años
2	4	6	10

Elaboración propia a partir de Informes de la IEMA (2016)

El tiempo de servicio en la Institución, oscila entre 8 meses y 15 años

No se realizó una escogencia de la muestra basada en el sexo o la edad de los participantes por considerar estas razones como de peso secundario a la hora de valorar los riesgos psicosociales de la Institución.

Quedan excluidos de la muestra el personal que labora en el restaurante escolar y el que labora en la papelería. Los primeros porque pertenecen contractualmente a otra empresa y no tienen ninguna vinculación contractual ni de prestación de servicios con la Institución y los segundos porque pertenecen a una empresa independiente que labora como contratista en los servicios de papelería para el estudiantado.

Descripción de las variables y su verificación

Contamos con dos variables principales planteadas en la pregunta de investigación y de las cuales se desprenden varios constructos y formas de cuantificarlos y verificarlos de la siguiente manera

Variable uno: Factores de riesgo psicosocial existentes en la Institución Educativa María Auxiliadora (IEMA).

De acuerdo a la clasificación que realiza el Ministerio de Protección Social (2010), los factores de riesgo psicosocial se dividen en intralaborales, extalaborales y personales:

Tabla 4 Factores intralaborales

Domini os	Dimensión	Relaciones a verificar
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada

para cumplir con los resultados esperados.

**Demandas de
carga mental**

La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Demandas emocionales

El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados

emocionales negativos de usuarios o público.

. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza

a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).

. El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

**Exigencias de
responsabilidad del
cargo**

El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal,

manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida

cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
	Demandas de la jornada de trabajo	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
	Consistencia del rol	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador
Control	Control y autonomía sobre el trabajo	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. .El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. . Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
	Participación y manejo del cambio	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. . En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.

		. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	Claridad de rol	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
	Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. . Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. . El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. . El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
	Relaciones sociales en el trabajo	En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. . Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. . Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. . Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. . El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o

		inexistente.
	Retroalimentación del desempeño	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador
	Relación con los colaboradores (subordinados)	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. . El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. . El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Recompensa	Reconocimiento y compensación	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. . El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. . La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. . La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. . Se percibe inestabilidad laboral. . Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

Tomado de Manual del usuario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social
(2010)

Tabla 5 Factores extralaborales

Dimensión	Relaciones a verificar
Tiempo fuera del Trabajo	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. . La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente
Relaciones Familiares	La relación con familiares es conflictiva.. La ayuda (apoyo social) que el trabajador Recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. . La relación con amigos o allegados es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. . Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. . Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. . La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno	Las situaciones de la vida familiar o personal

extralaboral	del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras
en el trabajo	personas
	en el trabajo.
Desplazamiento	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
vivienda . trabajo	. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
. vivienda	

Tomado de Manual del usuario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 6 Factores individuales

Dimensión	Relaciones a verificar
INFORMACIÓN	Sexo
SOCIO- DEMOGRÁFICA	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)

INFORMACIÓN	Lugar actual de trabajo
OCUPACIONAL	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidad de pago
Tomado de Manual del usuario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010)	

Tabla 7 Categorías de estrés

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31
Tomado de Manual del usuario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010)	

Instrumento a utilizar

La batería para medir el riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección social (2010) se basó en 110 documentos nacionales e internacionales sobre factores psicosociales y métodos para su evaluación, dentro los cuales estuvieron los emitidos por la OIT, la OMS, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), entre otros.

Para su diseño se empezó “con la identificación de las variables en evaluación, considerando la literatura investigada, las herramientas diseñadas para evaluar los factores de riesgos psicosociales, validadas en Colombia y en otros Estados”. (MPS, 2010, p.19), teniendo en cuenta además la resolución 2646 emitida por el Ministerio de la Protección social (Resolución N°2646, 2008).

Mecanismos para dar validez y rigor al instrumento

Para la construcción de la batería de riesgo psicosocial, se llevó a cabo la siguiente metodología: Se realizó una primera versión que fue sometida a validación antes de realizar la primera prueba piloto. La validación se realizó con el método de jueces y de construcción, utilizando entrevistas con enfoque cognitivo donde se cambiaba el orden de las preguntas al entrevistado con el fin de validar la información.

Después de realizar la prueba piloto, se hicieron los ajustes requeridos a la prueba, aplicando dicha prueba a una muestra de 2.360 trabajadores de diferentes sectores económicos y regiones de Colombia, seguidamente con los resultados arrojados por los cuestionarios “se

registraron los indicadores de eficacia de los ítems, el cálculo de confiabilidad y valor, así como de las tablas de interpretación de resultados.

La validez del cuestionario se hizo mediante el análisis factorial y los coeficientes de correlación. El primero permitió agrupar los ítems en 7 dimensiones y 9 factores, corroborando que estas dimensiones se comportaron de acuerdo a lo planteado en la teoría, dando validez al instrumento. En los segundos “se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre los puntajes de las dimensiones y puntajes totales del cuestionario”. (MPS, 2010, p.60). Los resultados nuevamente corroboraron la validez de constructo del instrumento, obteniendo una correlación para el puntaje total general de los factores riesgo psicosociales que incluye los factores de riesgo extralaborales e intralaborales.

Maneras y aplicativos para procesar la información

Para la calificación e interpretación de la batería de riesgo psicosocial, se realiza por cada uno de los cuestionarios y se interpreta que mientras mayor sea el puntaje que se obtuvo, mayor es el riesgo. El proceso para calificar el cuestionario es el siguiente. MPS (2010):

Calificación de los ítems.

Cada Ítem es calificados con valores entre 0 y 4 correspondiente a las respuestas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, estos valores pueden invertirse de acuerdo a como este planteada la pregunta del ítem. Si un ítem es respondido con una marcación doble, no se le adjudica calificación.

Obtención de los puntajes brutos.

Estos se consiguen sumando los puntajes por dimensión, dominio y total, teniendo en cuenta que la batería para riesgo intralaboral tiene cuatro Dominios (Demandas de trabajo, Control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y recompensa) y a su tiempo, cada dominio contiene varias dimensiones (dentro de cada dimensión hay varios ítems o preguntas). Por último para obtener el puntaje total se suma el puntaje obtenido de los cuatro dominios.

Como el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral no tiene dominios, sino sólo el constructor de condiciones extralaborales, entonces para la obtención del puntaje bruto, primero se obtienen los puntajes de cada dimensión sumando sus ítems o preguntas y luego para obtener el puntaje total, se suman las siete dimensiones que conforman el cuestionario.

Si una sola persona respondió los cuestionarios de riesgo psicosocial extralaboral y el intralaboral, el puntaje total general se logra sumando los puntajes generales de cada cuestionario.

Transformación de los puntajes brutos

Con el fin de conseguir mejores contrastes de los puntajes conseguidos en las dimensiones, en los dominios y el total, se realiza una variación directa de los puntajes brutos a una gradación de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta gradación se utiliza la fórmula $\text{Puntaje bruto} / \text{factor de transformación} * 100$. El factor de variación o transformación es diferente para cada dimensión y es indicado en el manual de cada cuestionario. Igualmente indican en este manual el factor de transformación para la totalidad del cuestionario.

Comparación de los cuestionarios transformados con las tablas de baremos.

Las tablas de baremos indican para cada dimensión y dominio, los niveles de riesgo de acuerdo a los puntajes transformados. Es decir los puntajes transformados entre 0 y 100 están clasificados en los niveles de riesgo despreciable, bajo, medio, alto y muy alto, teniendo en cuenta que mientras mayor sea el puntaje, el riesgo es más alto. Dichas tablas de baremos están incluidas en el manual de cada cuestionario.

Interpretación del nivel de riesgo.

De acuerdo a la ubicación de los puntajes transformados en cada nivel de riesgo, se interpretan de la siguiente manera:

Riesgo despreciable o Sin riesgo: Riesgo tan ínfimo que no necesita que se efectúen intervenciones, sólo se llevarán a cabo actividades de promoción. (MPS, 2010)

Riesgo bajo. No es probable que los riesgos en este nivel se relacionen con síntomas de estrés con significancia, Se realizarán programas de intervención, para mantenerlos lo más bajo posible. (MPS, 2010)

Riesgo medio. Nivel de riesgo en el que se cree que se presente una reacción de estrés moderada, se requiere realizar observación e intervenir para prevenir consecuencias perjudiciales en la salud. (MPS, 2010)

Riesgo alto. Nivel de riesgo que tiene una gran probabilidad de que se presenten reacciones de estrés alto. Necesitan la realización de un SVE para intervenirlos. (MPS, 2010)

Riesgo muy alto .Nivel de riesgo con probabilidad de que se presenten reacciones muy altas de estrés, Necesitan que se realice un Sistema de Vigilancia para intervenirlos. (MPS, 2010)

Resultados

Las encuestas para identificar el riesgo psicosocial de la Institución Educativa María Auxiliadora fueron aplicadas a 20 empleados, 3 de estos son Jefes (Rector y Coordinadores), 2 son personal Operativo (Secretarias) y 15 son Educadores con estudios de profesión completa o con Pos grados.

Al Rector y Coordinadores se les aplicó la encuesta de riesgo psicosocial intralaboral forma A que está diseñada para personas que se desempeñan como Jefes, al resto de empleados se les aplicó la encuesta forma B que va dirigida a personas que se desempeñan como profesionales, técnicos y auxiliares u operarios. A la totalidad de los empleados se les aplico la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral y del estrés.

A continuación en las tablas se presentan los resultados obtenidos de las encuestas, teniendo en cuenta que este resultado se obtuvo dividiendo el puntaje obtenido en cada dimensión del cuestionario entre un factor de transformación dado en el Manual de calificación del Ministerio de Protección Social (2010), con la siguiente fórmula: Puntaje transformado = Puntaje bruto/factor de transformación *100. En donde el puntaje transformado va de 0 a 100. Siendo cero el mínimo riesgo y 100 el más alto.

Tabla 8 Nivel de Riesgo Psicosocial

VALORES "HASTA"	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
INTRALABORAL	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 – 100
EXTRALABORAL	0,0 - 12,9	13 – 17,7	17,8 – 24,2	24,3 – 32,3	32,4 – 100
RIESGO TOTAL (INT+EX)	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 – 100

Tomado de Manual del usuario para Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 9 resultado del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A

TIPO DE CARGO	Resultado cuantitativo (después de transformar el puntaje)	Resultado cualitativo
Rector	24,6	Riesgo bajo
Coordinador 1	29,5	Riesgo medio
Coordinador 2	42,5	Riesgo muy Alto

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010).

Tabla 10 resultado del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B

TIPO DE CARGO	Resultado cuantitativo (después de transformar el puntaje)	Resultado cualitativo
Profesor 1	24,7	Riesgo bajo
Profesor 2	42	Riesgo muy alto
Profesor 3	42	Riesgo muy alto
Profesor 4	36,1	Riesgo alto
Profesor 5	26,3	Riesgo medio
Profesor 6	36,1	Riesgo alto
Profesor 7	28,17	Riesgo medio
Profesor 8	49	Riesgo muy alto
Profesor 9	48,5	Riesgo muy alto
Profesor 10	21,4	Riesgo bajo
Profesor 11	50,8	Riesgo muy alto

Profesor 12	35,6	Riesgo alto
Profesor 13	42,5	Riesgo muy alto
Profesor 14	22,7	Riesgo bajo
Profesor 15	35,1	Riesgo alto
Asistente administrativo 1	25	Riesgo bajo
Asistente administrativo 2	23,5	Riesgo bajo

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010)

Tabla 11 Resultado de los cuestionarios de riesgo psicosocial extralaboral

TIPO DE CARGO	Resultado cuantitativo (después de transformar el puntaje)	Resultado cualitativo
Empleado 1	22,6	Riesgo medio
Empleado 2	16,1	Riesgo bajo
Empleado 3	24,2	Riesgo alto
Empleado 4	10,5	Sin riesgo o riesgo despreciable
Empleado 5	11,3	Sin riesgo o riesgo despreciable
Empleado 6	19,4	Riesgo medio
Empleado 7	3,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
Empleado 8	18,5	Riesgo medio
Empleado 9	27,4	Riesgo alto
Empleado 10	4	Sin riesgo o riesgo despreciable
Empleado 11	9,7	Sin riesgo o riesgo despreciable
Empleado 12	24,2	Riesgo alto
Empleado 13	26,6	Riesgo alto
Empleado 14	25	Riesgo medio
Empleado 15	33,3	Riesgo alto
Empleado 16	26,6	Riesgo alto
Empleado 17	31,5	Riesgo alto
Empleado 18	33,9	Riesgo muy alto
Empleado 19	32,3	Riesgo muy alto
Empleado 20	14,5	Riesgo bajo

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010).

Tabla 12 Resultados de los cuestionarios del estrés

TIPO DE CARGO	Resultado cuantitativo (después de transformer el puntaje)	Resultado cualitativo
Empleado 1	4,1	Muy bajo
Empleado 2	4,9	Muy bajo
Empleado 3	4,1	Muy bajo
Empleado 4	19,1	Alto
Empleado 5	24,3	Muy alto
Empleado 6	13,9	Medio
Empleado 7	17,9	Alto
Empleado 8	4,4	Muy bajo
Empleado 9	23,8	Muy alto
Empleado 10	22,8	Alto
Empleado 11	17,7	Alto
Empleado 12	23,9	Muy alto
Empleado 13	19	Alto
Empleado 14	15,2	Medio
Empleado 15	12,5	Medio
Empleado 16	11,3	Bajo
Empleado 17	Cuestionario no aplicado	
Empleado 18	Cuestionario no aplicado	
Empleado 19	Cuestionario no aplicado	
Empleado 20	Cuestionario no aplicado	

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010)

Tabla 13 Resultado del riesgo psicosocial, de estrés, extralaboral y intralaboral, de la Institución Educativa María Auxiliadora

Riesgo	Resultado	Resultado cualitativo
Intralaboral	34,3	Riesgo Alto
Extralaboral	20,74	Riesgo Bajo
Estrés	18,9	Riesgo Alto

Riesgo psicosocial general de la

27,5

Riesgo Alto

institución

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010)

Tabla 14 Resultados riesgo Psicosocial intralaboral por dimensión y número de evaluados

Dimensión	Riesgo Muy alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo despreciable o bajo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	10	1	7	2
Demandas del trabajo	9	4	1	6
Control sobre el trabajo	6	2	2	10
Recompensas	8	0	4	6

Elaboración propia a partir resultados arrojados por el aplicativo de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana (2010).

Discusión y conclusiones

Implicación y contrastación de los resultados

Para contrastar los resultados por dominio se utilizarán las tablas de baremos 14 y 15 suministradas en el Manual para el usuario de las encuestas por el Ministerio de la Protección Social (2010) y para el análisis de los resultados nos enfocaremos en los riesgos altos y muy altos, debido a que es muy factible que estos riesgos presenten manifestaciones de estrés y por esto deben intervenir de acuerdo a un sistema de vigilancia epidemiológica, siendo inmediata la intervención para el riesgo muy alto.

Riesgos Intralaborales

Tabla 15 Baremos para los dominios de la forma A y B.

Dominio	Sin riesgo o riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy
Liderazgo y relaciones	0,0 - 8,3	8,4 -	17	26,	38,
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 -	26	34,	43,
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 -	33	37,	44,
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 -	10	17,	27,

Tomado de Manual del usuario del Ministerio de Protección Social (2010)

Como puede observarse en la tabla 13 el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, un gran porcentaje de los empleados tienen un nivel de riesgo muy alto correspondiente a la tabla de baremos entre el 38,4 y 100%, teniendo en cuenta que de 20 personas, 10 se encuentran en este nivel y 8 entre el riesgo medio y alto, lo que corresponde al 90% de los encuestados.

Este dominio muestra las relaciones que tienen los empleados en el contexto laboral incluye elementos como la frecuencia de contactos, las características de las relaciones, las retroalimentaciones de sus Jefes sobre su desempeño, el trabajo en equipo y acompañamiento social, y otros aspectos emocionales, como la coherencia.

En este dominio la mayoría de los empleados siente que se debe mejorar en las siguientes dimensiones:

- “Características del Liderazgo” 8 de 20 empleados evaluados están en este nivel.
- “Retroalimentación del desempeño” 11 de 20 empleados evaluados están en este nivel.
- “Relaciones sociales en el trabajo”: 9 de 20 empleados evaluados están en este nivel

Existe como factor agravante que los Lideres manifiestan la poca disposición de los empleados para colaborar en las mejoras propuestas.

El dominio “Demandas del trabajo” se refiere a las exigencias y requerimientos que el trabajo demanda a la persona .Para este dominio, los resultados de las siguientes dimensiones fueron calificadas en niveles de alto y muy alto:

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, 17 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

- Demandas cuantitativas del trabajo: 13 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

- Demandas emocionales en el trabajo: 12 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

- Demandas de carga mental, de la jornada de trabajo, ambientales y de esfuerzo físico, 5 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

El dominio “Control sobre el trabajo” se refiere a las posibilidades que el empleado tiene en su trabajo para tomar decisiones y opinar sobre la forma, la frecuencia, las responsabilidades, los entregables y otras tareas de su trabajo. Para esto necesita de iniciativa, que se le capacite para adquirir mayor conocimiento y habilidades, poder tomar decisiones autónomas, que se le comuniquen y participe en los cambios, tener claridad sobre el rol que desempeña. Para este dominio, los resultados de las siguientes dimensiones fueron calificadas en niveles de alto y muy alto:

- Participación y manejo del cambio: 10 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

- Claridad del rol: 9 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

-Faltencias en la capacitación: 8 de los 20 empleados encuestados están en este nivel

-Control y autonomía sobre el trabajo: 2 de los 20 empleados encuestados están en este nivel

El dominio “Recompensas” Es la retribución que el empleado recibe a cambio de sus trabajo y contribución laboral. Las retribuciones son diferentes: La económica, el reconocimiento social por su labor, el trato justo con respecto a su desempeño, las posibilidades de ascenso que tienen, las posibilidades de educarse y capacitarse (En este dominio 8 de los 20 empleados encuestados están en un nivel de muy alto.

Riesgos extralaborales. En estos riesgos se mide las características y condiciones que vive el trabajador, en su hábito familiar, como las relaciones, calidad de la comunicación, además con el tiempo que pasa fuera del trabajo y la calidad de la vivienda en la que habita con su grupo familiar. Incluyen el entorno familiar, el entorno social y el estado económico del empleado. Incluye también las condiciones que pueden afectar su salud y bienestar con respecto al lugar en que vive.

Para este riesgo los resultados de los siguientes dominios se calificaron como alto y muy alto:

-Desplazamiento de la vivienda al trabajo o viceversa: 10 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

-Comunicación y relaciones interpersonales: 8 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

-Tiempo fuera del trabajo: 7 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

-Influencia de las condiciones fuera del trabajo sobre el trabajo, situación económica de la familia y calidad de la vivienda y sus alrededores: 5 de los 20 empleados encuestados están en este nivel.

Estrés. Es el proceso fisiológico y psicológico de los individuos para adaptarse a los cambios, tensiones y exigencias a que pueden estar expuestos los seres humanos; es decir el estrés es la respuesta de los individuos a las exigencias o condiciones de su medio, en busca de una adaptación.

Como se puede observar en la tabla 11, ocho de 20 empleados se encuentran en el nivel de riesgo alto y muy alto y 3 en el nivel medio, es decir el 55% están en un nivel de riesgo considerable, teniendo en cuenta que las causas del estrés es el desequilibrio entre los requerimientos internos y externos del individuo y las capacidades que posee la personas para afrontarlos.

Resultados del riesgo psicosocial de la Institución Educativa María Auxiliadora.

Este resultado se obtuvo sumando los riesgos psicosociales intralaboral, extralaboral y del estrés. Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 12 y las tablas de baremos 15 y 16, la Institución tiene un riesgo Psicosocial intralaboral y del estrés Alto, lo que arroja un nivel general de riesgo psicosocial de la Institución de 27,5 que es Alto. Teniendo en cuenta que el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral contribuyó a la disminución en este puntaje general, puesto que este cuestionario obtuvo un nivel de riesgo general bajo.

Tabla 16 Baremos del Cuestionario para la evaluación del estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y	Auxiliares y
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5

	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Tomado del manual para el usuario bacteria de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 17 Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B) y cuestionario extralaboral.

Tomado del manual para el usuario del riesgo psicosocial expedido por el Ministerio de la Protección Social (2010)

Teniendo en cuenta los anteriores resultados y lo establecido en la revisión literaria del

	Sin riesgo o riesgo	Ri esgo bajo	Rie sgo medio	Ries go alto	Ri esgo muy
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

presente trabajo con respecto a la identificación de los diferentes riesgos psicosociales que

incluyen aspectos de bienestar mental y social de los docentes, pudimos confirmar que la

Institución Educativa María Auxiliadora no había tenido hasta el momento ningún acercamiento

hacia la identificación y la comprensión de los riesgos psicosociales que afectan a sus docentes,

tampoco estrategias para el control o minimización de dichos riesgos.

El nivel del riesgo psicosocial de la Institución Educativa dio en un nivel alto y esto se manifiesta adicionalmente en la generación de ausentismo y la alta consulta médica por parte de

los docentes, tanto que después de haber realizado las encuestas y presentar el informe de sus resultados a la Institución, también a nivel departamental la EPS por la que es atendido el profesorado suministró profesionales para atención psicológica, debido a que las causas de las constantes consultas médicas se generaban por el estrés laboral.

Las causas de este estrés también se manifiestan en el poco apoyo que tienen los docentes frente a las actividades laborales propuestas por parte de las directivas de la institución ya que no tienen la motivación debido a la baja remuneración económica, la poca estabilidad laboral, la falta de reconocimiento y la alta carga laboral, la poca retroalimentación y comunicación que reciben sobre las actividades laborales que desempeñan.

Adicionalmente con la identificación del riesgo psicosocial realizada en la Institución Educativa, podemos dar respuesta al planteamiento del problema en cuanto a cuáles factores de riesgo afectan la de vida de los educadores o docentes.

Para esto tenemos en cuenta que las manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, intelectual, laboral, emocional y del comportamiento social de los docentes dio alto, las recompensas recibidas laboralmente, el liderazgo ejercido por sus jefes, las relaciones sociales laborales, las altas demandas inherentes al trabajo y la ausencia de control del docente sobre su propio trabajo también están calificadas en un nivel alto y muy alto; esto influye de manera negativa en la calidad de vida del empleado y esto se ve reflejado en el riesgo extralaboral ya que las demandas cuantitativas, emocionales y la carga mental tiene una influencia negativa sobre su vida fuera del trabajo. También las recompensas económicas afectan directamente la calidad o forma de vida que pueden poseer y brindar a sus familias.

Otros riesgos como las características del liderazgo ejercido por sus jefes, la pobre o poca retroalimentación de desempeño que reciben, las deficientes relaciones sociales con sus

compañeros de trabajo también influyen de manera negativa sobre su bienestar mental y por lo tanto sobre su calidad de vida.

Limitaciones para el cumplimiento de los objetivos

Debido a la extensión de las encuestas; la intralaboral forma A tiene 123 preguntas, la forma B 97 y el del estrés 31, se requiere un tiempo mínimo de 3 horas y media para que cada empleado conteste los tres cuestionarios.

Para la realización de este proyecto se dificultó que los profesores tuvieran disponible esta cantidad de horas por lo que algunos no alcanzaron a responder la encuesta del estrés, ya que está fue la última encuesta que se les pasó y se quedaron cuatro sin responder.

Lo anterior arroja un pequeño margen de limitación en la obtención de la información que pudo contribuir a obtener un panorama más amplio sobre el nivel de estrés que manejan los empleados.

Conclusiones

Dando respuesta a la pregunta de investigación planteada, a continuación se explican cuáles son los factores de riesgo psicosocial existentes en la Institución Educativa María Auxiliadora que afectan la calidad o forma de vida que tienen sus empleados:

El nivel de riesgo global de la Institución Educativa María Auxiliadora se encuentra en un nivel Alto que se asocia con altas probabilidades de estrés alto y por esto, las dimensiones que comprenden el riesgo requieren la implementación de un Sistema de Vigilancia epidemiológica para intervenirlos.

Se encuentra que el riesgo intralaboral está en un nivel Alto, el riesgo extralaboral en un nivel bajo (aunque algunas de sus dimensiones dieron en un nivel alto) y el estrés en un nivel Alto. Se recomienda a la Rectoría de la Institución Educativa María Auxiliadora planear el modo como se pueda mitigar los riesgos encontrados, tomando acciones correctivas para aquellas dimensiones y constructos en los que la mayoría de los empleados fue catalogado como en un nivel alto y muy alto que son:

Las dimensiones intralaborales

Retroalimentación del desempeño. Para esto se recomienda realizar y ejecutar un procedimiento para la evaluación del desempeño y realizar grupos focales en cada sede de la Institución que estén integrados por los respectivos coordinadores académicos y de convivencia para que las retroalimentaciones lleguen de manera oportuna a los profesores.

Relaciones sociales en el trabajo. Para esto se recomienda capacitar el personal en temas de trabajo en equipo, la cohesión, la empatía, ley 1010 de acoso laboral y que la Institución brinde los espacios y programe actividades enfocadas a fortalecer la integración entre compañeros de trabajo.

Demandas cuantitativas del trabajo. La realización en los perfiles de cargo donde se describa las funciones del empleado brinda una pauta para que administrativamente se revise los tiempos destinados para la ejecución de cada función y entrega de resultados. También se debe implementar el programa de pausas activas.

Demandas emocionales del trabajo. El trato negativo a nivel interno se puede intervenir con las recomendaciones dadas en relaciones sociales en el trabajo y características del liderazgo. El trato negativo por parte de padres de familia o alumnos puede mejorarse con la intervención

de las directivas para tomar acciones correctivas con los maltratadores y con capacitación al profesorado en temas de inteligencia emocional, manejo del estrés y abriendo espacios en psicología para que los docentes puedan expresar sus verdaderos sentimientos.

Claridad del rol. Realizar y divulgar a cada empleado un perfil de cargo con sus donde se describa claramente el objetivo del cargo, funciones, el límite de autoridad que tiene, el alcance de sus responsabilidades y realizar un mapa de procesos para la institución que describa la interrelación de un proceso con otro y ubique a cada empleado en el proceso al que pertenece. Además realizar al ingreso del empleado un proceso de inducción en el que se le entregue por escrito el perfil o manual de funciones

Características del liderazgo. Capacitar al Rector y Coordinadores en temas de comunicación asertiva, ley 1010 de acoso laboral y gestión de liderazgo que los enfoque no como jefes sino como gestores que planifican la forma en que asignan el trabajo, el enfoque hacia el logro de metas y resultados y la resolución de conflictos y problemas con la participación de los docentes.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Mejorar esta dimensión implica cohesionar las mejoras que se realicen en todas las otras dimensiones laborales que afectan al empleado. A nivel interno de la persona se pueden mejorar las concepciones de adicción al trabajo con concientización de la prioridad que debe tener la familia, la necesidad de realizar otras actividades personales y las consecuencias que tiene el abandonar estas áreas de sus vidas.

Control y autonomía sobre el trabajo. Este aspecto mejora dando claridad en el rol y con un estilo de liderazgo participativo

Sistema de recompensas. Aunque la Administración de la Institución no tiene el alcance para mejorar la estabilidad laboral de los docentes porque son contratados por el Departamento o el Municipio, si puede generar un sentimiento de seguridad al informarle que las retroalimentaciones de la calidad del trabajo que realice serán positivas para la renovación de sus contratos. En cuanto a la remuneración salarial, esta depende del escalafón y estudios realizados por cada docente y la Administración de la Institución puede contribuir a esto mediante la reorganización de horarios laborales que permitan estudiar al profesor.

Participación y manejo del cambio. Se recomienda realizar y divulgar un procedimiento escrito en el que se estandarice la forma para implementar los cambios en la institución, teniendo en cuenta la participación y aportes de los empleados y los medios que se dispondrán para divulgar los cambios, de manera que esto facilite el impacto eficiente y positivo del cambio sobre el trabajo y los objetivos de la Institución.

Las dimensiones extralaborales

Para intervenir aquellos empleados que sacaron puntajes con un riesgo alto o muy alto, implementar un Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y se sugiere aplicar métodos que permitan evidenciar que se intervinieron los riesgos de manera individual y grupal de acuerdo con los resultados evidenciados. Para esto se puede utilizar la ayuda del área de psicología.

Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa. Hasta donde sea posible la Institución Educativa puede analizar la redefinición de horarios laborales de acuerdo a el grupo de docentes que vive en el Municipio y los que no, también se puede sugerir al docente que defina si le es factible cambiar de vivienda o de lo contrario tener espacios de reflexión y capacitación sobre procesos de adaptación,

Comunicación y relaciones interpersonales. Se recomienda desarrollar actividades enfocadas a desarrollar habilidades sociales de interacción en momentos complejos, manejo de relaciones interpersonales, comunicación asertiva e inteligencia emocional.

Tiempo fuera del trabajo. Se recomienda capacitar a los empleados en temas de Manejo del tiempo libre, planificación y priorización de las actividades, realización de actividades de acuerdo al proyecto de vida.

Para futuras investigaciones que se desee emprender se sugiere que se adquiera con antelación un compromiso con la Gerencia o Rectoría para el caso de las instituciones educativas para abrir un espacio especial y de suficiente tiempo para que los empleados respondan los cuestionarios, explicando el beneficio que obtendrá la empresa o la Institución sobre identificar, controlar y prevenir el riesgo psicosocial dentro de sus empleados.

Adicionalmente se sugiere realizar una macro o un aplicativo adicional al que ofrece la Universidad Javeriana quien fue contratada por el Ministerio de Protección Social para el desarrollo de los cuestionarios, con el fin de obtener automáticamente el resultado general de los cuestionarios, en el que se incluya el nivel de riesgo por dimensión, dominio para todos los cuestionarios y el resultado general para la totalidad de los empleados, evitando la suma manual de los puntajes, debido a que se puede incurrir en errores y además requieren mucho más tiempo invertido para sacar los resultados

Referencias

- Beltran, A. (2014). Factores Psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España durante el periodo 2002-2012. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Comisión europea, seguridad y salud en el trabajo 1999. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2000/9/artFondoTextCompl.pdf
- Decreto N°1072 de 2015. Ministerio de Protección Social, Bogotá Colombia, 26 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- Dinero. Revista. (2014). Recuperado de <http://www.dinero.com/pais/articulo/causas-del-estres-laboral-colombia/202788>
- Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (2015). Evaluación diagnóstico. Recuperado de <http://www.fecode.edu.co/index.php/publicaciones/evaluacion-diagnostico>
- Fundación Europea (2007) Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005/index>
- Institución Educativa María Auxiliadora. (s.f.). IEMA Caldas. Recuperado de <http://www.iemacaldas.edu.co/>
- Institución Educativa María Auxiliadora. (2016). Informes administrativos IEMACaldas. Medellín, Colombia.

Laboratorio observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. (2005). Recuperado de
Recuperado de https://icaitam.files.wordpress.com/2013/10/estres_laboral.pdf

Lizarazoa , C. (2016, 12 de septiembre). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia.

Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C., Colombia: Pontificia Universidad Haveriana.

Recuperado de

http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2014). Encuesta de seguridad y salud. Recuperado de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html>

Organización Mundial de la Salud. (1946). Documento de constitución de la OMS. Recuperado

de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1994). Clasificación internacional de enfermedades.

Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en

desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores .Recuperado de

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Resolución N°2646 de 2008. Ministerio de Protección Social, Bogotá Colombia, 17 de julio de

2008. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Villalobos, Gloria Octubre de 2004 “Vigilancia epidemiológica de los factores

Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa”. Recuperado de

http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf

Universidad de Costa Rica Edición Semestral 31, 07/2016 - Diciembre 2016. Recuperado de:

<file:///C:/Users/deisypineda/Downloads/22083-62683-1-PB.pdf>

Orbitados El Estrés Laboral como factor de riesgo (2015)

<http://www.orbitados.com/el-estres-laboral-como-factor-de-riesgo/>