

**Identificación de los factores de riesgo psicosociales
asociados a las agentes educativas del CDI Cimarrón de
Acacías, Meta**

YESICA GARCÍA MENDOZA

CARMEN LÓPEZ RINCÓN

NANCY RODRÍGUEZ MOLINA

UNIVERSIDAD ECCI

GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TESIS DE GRADO

BOGOTÁ, D.C

2019

**Identificación de los factores de riesgo psicosociales
asociados a las agentes educativas del CDI Cimarrón de
Acacías, Meta**

YESICA GARCÍA MENDOZA

CARMEN LÓPEZ RINCÓN

NANCY RODRÍGUEZ MOLINA.

ASESORA

ÁNGELA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, D.C.

2019

Tabla de Contenidos

Introducción	1
1. Título.....	4
2. Problema de Investigación.....	4
2.2. Descripción del Problema.....	4
2.2. Formulación del problema.....	7
2.3. Sistematización.....	7
3. Objetivos.....	8
3.1. Objetivo general.....	8
3.2. Objetivos específicos.....	8
4. Justificación y Delimitaciones de la Investigación.....	8
4.1. Justificación.....	8
4.2. Delimitación.....	10
4.3. Limitación.....	10
5. Marcos de Referencia.....	11
5.1. Estado del arte.....	11
5.2. Marco teórico.....	24
5.3. Marco legal.....	37
6. Marco Metodológico de la Investigación.....	41
6.1. Tipo de investigación.....	41
6.2. Diseño metodológico de la investigación.....	42
6.4. Fases del estudio.....	43
Fase 1. Aplicación de cuestionario en la población objeto de la investigación.....	43
Fase 2. Identificación y priorización de los riesgos psicosociales.....	44
Fase 3. Propuesta de intervención de los riesgos psicosociales.....	45
6.5. Recolección de la información.....	46
6.6. Formato de instrumentos.....	46
6.7. Población.....	47
6.8. Muestra.....	47
6.9. Criterios de inclusión.....	47
6.10. Criterios de exclusión.....	47
6.11. Cronograma.....	48
7. Resultados y Propuesta de Intervención.....	49
7.1. Propuesta de intervención psicosocial.....	60
8. Análisis Financiero.....	64
8.2. Presupuesto asignado para la investigación.....	64
9. Conclusiones.....	70
10. Recomendaciones.....	71
11. Bibliografía.....	74

Tabla 1 Cronograma utilizado para la realización de la investigación de los factores de riesgos psicosociales de las agentes educativas del CDI Cimarrón.	48
Tabla 2 Riesgos psicosociales encontrados según su nivel de riesgo.	53
Tabla 3 Plan de acción de la propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales en el CDI Cimarrón.	60
Tabla 4 <i>Presupuesto para la investigación</i>	64
Tabla 5 <i>Tabulación De La Encuesta Según Nivel De Riesgo de cada pregunta</i> ; Error! Marcador no definido.	

3. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo Prosperidad para Todos cuenta con un programa para lograr que la población infantil tenga un desarrollo integral en sus primeros años de vida (0 hasta los 5 años), esto se ha logrado porque Colombia quiere construir igualdad y equidad en toda su población desde el momento de la gestación, reconociendo que esta etapa en la vida de un ser humano es fundamental para su desarrollo integral. Este programa inicio en el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos se llama “de Cero a Siempre” esta estrategia fue vociferada por la señora María Clemencia Rodríguez de Santos, para cumplimiento de parámetros que se encuentran y hoy en día es. ley (*Codigo_de_la_Infancia_y_la_Adolescencia_Colombia.pdf*, s. f.).

Debido a la creación del programa de Cero a Siempre en la actualidad se cuenta con los Centros de Desarrollo infantil –CDI- los cuales “presta un servicio de modalidad institucional que busca garantizar y potenciar la educación inicial, a través de un servicio que brinda un proceso educativo y pedagógico y permanente cuyo objetivo es potenciar el desarrollo de los niños y niñas durante la primera infancia; adicionalmente se realizan acciones para garantizar los derechos en salud, nutrición, protección y participación a niños y niñas en condiciones de vulnerabilidad al igual que hace inclusión del enfoque diferencial. Las actividades pedagógicas están a cargo de agentes educativas algunas que vienen de ser madres comunitarias las cuales a tendían los niños y niñas desde la modalidad HCB (hogar comunitario de Bienestar) en sus hogares actividad que vienen realizando por más de 15, 20, 24 años en pro de la protección de menores de 5 años, señoras que un día decidieron hacer el transito al CDI CIMARRON

con el fin de brindar una mejor atención a sus usuarios desde espacios más confortables desde los Centros de Desarrollo Infantil, los perfiles establecidos para las agentes educativas de un CDI según el manual operativo de atención integral a la primera infancia pueden ser profesionales en pedagogía infantil, licenciados, antropólogos, normalistas superior y técnicos en primera infancia con experiencia en atención a la primera infancia certificada. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar , 2019)

Las agentes educativas de los CDI laboran 8 horas y media diarias los 5 días hábiles de la semana tiempo en que son ellas las directas responsables del cuidado, atención y realización de actividades pedagógicas con intencionalidad para 20 menores de 5 años de edad, es por ello que las condiciones del entorno laboral de las agentes educativas puede originar afectaciones en su bienestar físico y mental; pues la responsabilidad que tiene ellas no es solo el cuidado de los niños y las niñas a adicionalmente deben de velar por mantener el cumplimiento de los estándares de calidad requeridos por el ICBF como lo es: Registro diario de novedades, planeaciones, verificación de garantía de derechos, actividades de comités, registro semanal de seguimiento al desarrollo, organización documental. Teniendo en cuenta lo antes expuesto la presente investigación consiste en Determinar Los factores de Riesgo Psicosocial Asociados A Las Agentes Educativas del CDI Cimarrón de Acacias Meta y Proponer Acciones Preventivas y Correctivas, esta propuesta de acción será entregada a la entidad que está a cargo del contrato que se lleva a cabo del CDI CIMARRON, con el fin promover la posibilidad e implementación Acciones Preventivas y Correctivas propuestas que serán beneficiosas para el bienestar del personal en especial las agentes

educativas todo en aras de lograr espacios de trabajo seguro, confortables y saludable psicosocialmente. Es evidente que existe riesgo psicosocial en esta labor debido al compromiso laboral que cada una tiene; pues el hecho de tener a cargo cada agente educativa 20 menores de 5 años de edad los cuales se mantienen en actividad constante y con deseos de explorar en todo momento, que provienen de diferentes culturas, costumbres al igual que están en proceso de aprendizaje de normas e interacción con los de más, consigo mismo y el mundo que los rodea a través del juego, arte, recreación y exploración del medio ambiente. Por lo tanto la labor que realizan las agentes amerita estar en actividad constante, alerta permanente, desarrollar las actividades lúdicas intencionadas mostrando la creatividad y habilidades del que hacer del agente educativo manteniendo así una jornada laboral totalmente activa adoptando diferentes posturas, esfuerzo físico y mental, además de mantener presente su vida personal y familiar lo que se convierte en una constante personal diaria influyendo en el desarrollo de las actividades laborales y viceversa. Esta investigación se realizó por medio de un cuestionario con preguntas claras y precisas sobre diferentes aspectos relacionados con el entorno laboral que realizan a diario en el CDI CIMARRON el cual fue entregado las agentes educativas del CDI posterior a la lectura y la firma del consentimiento informado por ellas de manera de manera libre y voluntaria.

Por otra parte, se hace importante resaltar que dentro de las limitantes para esta investigación están los horarios los cuales son restringidos para el ingreso al CDI, la disponibilidad de dos estudiantes para realizar la investigación y el tiempo de las agentes educativas para responder el cuestionario. Luego de recolectar los datos se concluyeron

cuáles son los riesgos psicosociales que se han identificados en las agentes educativas y por ello se procedió a realizar una propuesta aplicable en el CDI Cimarrón.

Es importante aclarar que el presente estudio tiene una finalidad exclusivamente académica, y los resultados de este no deben ser utilizados como una herramienta diagnóstica de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que estén presentes en las agentes educativas que laboran en el CDI Cimarrón.

1. TITULO

Identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados a las agentes educativas del CDI Cimarrón de Acacías, Meta.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.2. Descripción del Problema.

La docencia es una profesión que a través de los años ha presentado una serie de cambios derivados del modelo capitalista, debido a que surge una necesidad de optar por nuevas medidas para garantizar un ambiente globalizado, donde a menudo el conocimiento, los métodos y formas del desarrollo de este, pueden ser tan rentables y valiosos como si se tratara de otra materia prima o producto terminado que puede cotizar un alto valor en un mercado determinado. “Por ello existen factores de riesgo psicosociales para los docentes como: trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, dificultad de promoción, pocas relaciones interpersonales, muy poca comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes

frecuentes con padres de familia o pares y poco apoyo. Los cuales generan un deterioro en la salud de estos.” (González, 2018)

Adicionalmente, los agentes educativos se ven sometidos con frecuencia a sobrecarga mental, emocional y física, de ahí que su cargo se caracteriza por altos niveles de concentración, precisión y atención diversificada, escenario que se magnifica cuando se maneja una población de 0 a 5 años, así mismo se requiere una serie de manejos y cuidados determinados, como lo es supervisión permanente, atención personalizada, cuidados alternos en la salud y la higiene de los niños, entre otros; situaciones que repercuten, generando trastornos de salud los cuales afectan a los agentes educativos, abarcando desde enfermedades clásicas, como serie de síndromes y enfermedades que trascienden a la parte física y mental lo cual día tras día pueden ir afectando la salud y el bienestar de los agentes educativas.

Por estas razones, el Estado a través de sus diferentes instancias, ha creado políticas sociales que buscan prevenir y proteger la salud de los agentes educativos a cargo de la primera infancia; como se evidencia partir del Concepto (168 de 2012), “Garantiza la estabilidad reforzada de las madres comunitarias que se encuentran en estado de embarazo y transitando a la estrategia de Cero a Siempre, de esta manera se incorporan voluntariamente a los equipos de trabajo de los Centros de Desarrollo Infantil – CDI.”

Con el fin de garantizar lo anterior, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, dentro de sus lineamientos establece a los operadores la inclusión de madres comunitarias como recurso humano, convirtiéndose en un compromiso contractual donde

se les debe asegurar la incorporación y permanencia en la modalidad; situación que conlleva a que gran porcentaje del personal que labora en la modalidad pertenezca a un grupo etario de población comprendida entre los 50 a 65 años, además se trata de personas que al momento de ingresar ya han desarrollado patologías, restricciones, enfermedades de origen común y/o laboral, situaciones que obliga a tomar medidas específicas para este personal, las cuales pueden requerir de mayores recursos logísticos y económicos para su atención.

El personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil no solo está al cuidado y al frente de actividades pedagógicas de los infantes, sino al cumplimiento de los lineamientos, estándares y las constantes visitas de supervisión que realiza el ICBF, lo que conlleva a que en su labor como agentes educativas estén expuestos a riesgos Biológicos, Ergonómicos y de manera viable a el riesgo psicosocial este último generado a causa de la exigencia mental y física ante el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el ICBF.

Según una investigación realizada a docentes de la localidad uno de Bogotá, se encontraron los siguientes riesgos y daños a la salud: el estrés, con un 40.9%; seguido de los problemas vasculares (várices en las piernas), con un 29.1%; colon irritable, con un 28.3%, y disfonías o afonías, con un 27.8%. En cuanto a si han presentado algún síntoma en el último año, el 42.6% refirió dolor de espalda; el 25.7%, insomnio; el 20%, enfermedad relacionada con la columna; y el 18.3%, dificultad para concentrarse, e igual porcentaje refirió gastritis. (García y Muñoz 2013).

Lo que infiere que a pesar de que en Colombia existe el Sistema General de Riesgos Laborales, denominado como “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.”, el Decreto 1072 de 2015, denominado como Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo donde se simplifica y compila las normas reglamentarias existentes y en última medida la resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes; aún existe un desapego e incumplimiento de la norma, contexto que resalta cuando se trata de municipios y lugares de trabajos aislados a los entes de control, y donde adicionalmente no se tiene una intervención o vigilancia en las acciones adelantadas por las empresas con el fin de cumplir la normatividad vigente, escenarios que fomenta la falta de cultura preventiva, deficiente vigilancia de la salud, escaso reconocimiento de las enfermedades, desconocimiento de los riesgos a los cuales se están expuestos, inexistencia de evaluaciones iniciales y falta de planes y programas de bienestar.

2.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a las agentes educativas del CDI Cimarrón y qué se puede proponer para su intervención?

2.3. Sistematización

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos las agentes educativas del CDI Cimarrón?

¿Qué medidas preventivas se han implementado en el CDI cimarrón para la prevención de los riesgos psicosociales?

¿Qué medidas adopta la entidad encargada del CDI Cimarrón al momento de ser reportado el riesgo psicosocial?

¿La entidad encargada del CDI Cimarrón cuenta con un programa de SST?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestas las agentes educativas del CDI Cimarrón de Acacías Meta con el fin de presentar una propuesta de intervención, para su viabilidad ante la entidad encargada del CDI

3.2. Objetivos específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosociales en las agentes educativas del CDI Cimarrón.
- Clasificar los factores de riesgo psicosociales identificados en las agentes educativas de CDI CIMARRON según el orden de prioridad.
- Proponer a la entidad encargada del CDI Cimarrón una estrategia para la intervención de los factores de riesgo psicosociales.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Justificación

Como bien se conoce el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo “Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por

las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.”(Fenalco, 2017) Por lo que la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental en cualquier entidad, empresa u organización.

En este sentido, es responsabilidad tanto de la empresa como de cada uno de los colaboradores de estar activamente comprometidos para adoptar estrategias que promuevan el cuidado, autocuidado, la salud y el bienestar, así mismo de brindar el apoyo necesario a la entidad en la implementación del sistema.

A través de esta investigación se buscó determinar los factores psicosociales que afecta a las agentes educativas, pues según la investigación de (Hein & Barrientos, 2004) “Son aquellos aspectos relativos al entorno más próximo de la persona como son: la interacción específica de cada sujeto, trabajo entorno social y de más momentos de su diario vivir, de termina una situación que genera comportamientos inapropiados en las personas.)

El objetivo en las organizaciones de implementar SG-SST es reducir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, la exposición a factores de riesgo y el consecuente desarrollo de enfermedades laborales. Es así como uno de los fundamentos del SG-SST, es precisamente, considerar que el trabajo no debe ser un factor que contribuya a deteriorar la salud del individuo, debido a condiciones inadecuadas en que se realiza, por el contrario, busca el desarrollo del individuo en condiciones laborales que protejan y potencien su salud; esto tiene como resultado mejorar el crecimiento laboral del trabajador y promover la producción en condiciones óptimas.

El operador contratista que en el momento tiene a cargo del contrato para el cual laboran las agentes educativas del CDI CIMARRON, tiene entre sus obligaciones contractuales del (formato 8,) ítem 2.9.13 el eje de seguridad y salud en el trabajo, el cual es requerido por la normativa vigente ya que mediante este sistema se promueve de manera preventiva la salud y bienestar del talento humano, pero aun así se hace importante que se identifiquen los riesgos psicosociales que afectan la salud y no solo los riesgos físicos. Dado a los factores de riesgo a los que las agentes educativas se enfrentan en el día a día y al nivel de estrés que manejan trabajando con niños y niñas de la primera infancia, los cuales debido a su corta edad son más propensos a condiciones de vulnerabilidad y requieren de especial cuidado y protección; según (Lázaro, 2013) la carga laboral de los docentes aumenta a niveles intolerables, razón por la cual, se pretende identificar los diferentes riesgos con el fin de proponer acciones concretas para la prevención y control de los riesgos Psicosociales; en buscar garantizar el mejoramiento continuo de las Condiciones de Salud y el bienestar del talento humano.

4.2. Delimitación

Este proyecto se desarrolló dentro de las instalaciones del CDI Cimarrón de Acacias Meta, ubicada en la Calle 17 con Crr. 45 esquina del Barrio Cimarrón. Los lugares que se visitaron durante la investigación son denominados aulas pedagógicas, zonas comunes, aulas especializadas y zonas de descanso de talento humano.

4.3. Limitación

Los días autorizados para que las estudiantes de especialización en gerencia de SST ingresaran al CDI Cimarrón solo se dio para los días lunes miércoles y viernes 4

horas diarias distribuidas en diferentes jornadas según la disponibilidad y horarios de descanso de las agentes educativas y así estar presente en los momentos de trabajo y de pausa.

La limitante legal es la más importante para la investigación de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta que en Colombia la valoración de Riesgo Psicosocial solo la puede realizar un psicólogo especialista en SST, con licencia vigente y el curso de 50 horas.

Entre otras limitantes está el tiempo disponible de las agentes educativas del CDI Cimarrón para responder los cuestionarios de Riesgo Psicosocial, el cual dependió del compromiso de la gerencia y de las agentes, teniendo en cuenta la carga laboral.

El acceso a la información de los reportes de Riesgos Psicosociales identificados anteriormente en el CDI Cimarrón, así como estudios epidemiológicos porque no se cuenta con datos debidamente organizados ni archivados.

El acceso al CDI Cimarrón por dos de las integrantes del grupo debido a la distancia donde residen ya que la dificultad fue el traslado al municipio de ubicación del CDI.

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1. Estado del arte

Recientemente los riesgos psicosociales han empezado a tener cabida dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo a medida que alteraciones físicas y mentales como el estrés y la depresión se han acentuado y abriendo un espacio dentro del diario vivir de los trabajadores y del desarrollo de las empresas, ya que estas

enfermedades no solo están afectando la salud y el bienestar del trabajador, al presentarse tienen consecuencias negativas en la organización como es la presencia del ausentismo, bajo rendimiento laboral y demás factores que afectan negativamente la productividad.

Es por esto que diferentes instituciones se han visto interesadas en saber que conlleva a la presentación de este tipo de enfermedades y como los factores inherentes de un trabajo terminan convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial para los trabajadores, llegando al punto donde se ha podido determinar que falencias en el sitio de trabajo, la organización logística y administrativa de la organización, así como el contexto social del trabajo, pueden tener consecuencias negativas a nivel psicológico, físico y social, generando finalmente estrés laboral, agotamiento y depresión.

Para conocer concretamente estos efectos, se han generado muchos estudios que tratan de determinar y mostrar basados en el rigor científico, que factores de la vida laboral del trabajador puede generar riesgos psicosociales. A continuación, se presentan los documentos encontrados, organizados nacional:

En el año 2012 Carla Botero Álvarez, Psicóloga, Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana realiza una investigación basada en los nuevos riesgos de orden psicosocial intralaborales y burnout que están impactando tanto física como mentalmente a los docentes. Para ello, identifica algunos factores de riesgo psicosocial que estimulan el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México. (Álvarez, 2012)

Según los datos retomados en esta investigación, evidencia una necesidad por estudiar una correlación entre factores psicosociales y la prevalencia de enfermedades en el ámbito laboral, dando a conocer un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico, situación que no se encontró en otras profesiones. Retomando estudios anteriores a esta investigación, se encontró relevancia de elementos propios de la organización, como inductores de situaciones estresantes y posteriores afectaciones psicosomáticas que desencadenan el síndrome de burnout.

Concluyendo, la docencia es una profesión que a través de los años ha sufrido grandes transformaciones, ya que el docente no solo debe responder a funciones administrativas, sino que también tiene la gran responsabilidad de educar, orientar y formar en base del crecimiento y mejoramiento de la sociedad. Todo esto, genera afectaciones tanto físicas como mentales, que se traducen en posteriores repercusiones en el ámbito laboral, como lo es ausentismo, altos niveles de rotación, bajos niveles de productividad, entre otros.

En la investigación se determina las principales causas que proporcionan el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout, entre las que se encuentra: multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones de tiempo para el cumplimiento de tareas, espacios inadecuados de trabajo, falta de reconocimiento, falta de remuneración que compense el esfuerzo y bajas relaciones sociales.

Finalmente, se hace un llamado a las instituciones educativas para que identifiquen y evalúen tanto los factores de riesgo psicosocial, como los factores protectores de los trabajadores, con el fin de prevenir y mitigar los impactos del burnout,

para ello se debe de aplicar las normas e instrumentos que contemple cada país. En el caso de Colombia, se recomienda retomar la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y responsabilidades frente a la identificación y monitoreo de factores de riesgo psicosocial y la determinación de enfermedades laborales desarrolladas por el estrés ocupacional.

Por otra parte, Víctor Charria, Kewy Sarsosa y Felipe Arenas de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, en el año 2011 realizaron una investigación basada en métodos e instrumentos de evaluación para factores de riesgo psicosocial en contextos organizacionales, para ello plantean la importancia de los avances en la legislación los cuales han permitido un control progresivo de los diferentes riesgos, sin embargo con los riesgos psicosociales se han presentado una mayor dificultad. (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011)

Diferentes investigaciones afirman que dicha situación radica a causa de que las metodologías para evaluar riesgos como los físicos, mecánicos, ergonómicos, entre otros, son incompletos y carentes de procesos de estandarización para la evaluación de factores psicosociales, debido a que aún no se garantizan datos de fiabilidad y validez en los instrumentos de medida. Por otra parte, las organizaciones se han limitado a la implementación de metodologías que se resumen a la aplicación de encuestas como si fuera la única herramienta, ignorando información que podría ser de gran utilidad, como los indicadores de salud ocupacional, la evaluación en el puesto de trabajo o estrategias cualitativas de recolección de información.

Dentro de la investigación se resaltan instrumentos utilizados para identificación de estrés en el trabajo como lo es el modelo Demanda – Control, el cual evalúa tres dimensiones; demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo en el trabajo. Es un método que ha sido adoptado para identificar las causas del estrés ocupacional, y se ha caracterizado por demostrar en términos generales una alta fiabilidad.

El siguiente método es el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, el cual ha permitido demostrar asociaciones entre el desbalance y repercusiones sobre la salud física y mental, otro instrumento destacado es el cuestionario Psicosocial de Copenhague, en este se evalúa exigencias psicológicas, satisfacción en el trabajo, control sobre sus tiempos integración en la empresa, entre otros. Estos dos métodos han demostrado coeficientes elevados de fiabilidad y validez.

En el estudio se recalca el cuestionario multidimensional DECORE, ya que retoma modelos de Demanda –Control y Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, en este se busca evaluar la percepción de los trabajadores a través de: demanda cognitiva, control, recompensa y apoyo organizacional.

En Colombia son pocos los modelos o instrumentos desarrollados para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, sin embargo, se destaca la batería de instrumentos desarrollado por el Ministerio de la Protección Social, la cual integra diferentes aproximaciones para comprender el estrés laboral, correlacionándose con la Resolución 2646 del 2008.

La investigación concluye enfatizando en la importancia de comprender la evaluación de factores psicosociales como un proceso de fases que se debe de integrar a

los sistemas de gestión, políticas, programas y planes estratégicos de la organización, de este modo propone complementar la evaluación subjetiva, mediante una escala validada, con metodologías cualitativas e integrando parámetros objetivos como lo son: revisión de los puestos de trabajo, ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, estadística de ausentismo, rotación, rendimiento o mortalidad.

Por último, resalta en escoger un método que permita realizar un diagnóstico preciso sobre las condiciones reales, conociendo la naturaleza y la pertinencia del modelo sobre el cual se va a trabajar, siempre asegurando que la elección del método no favorezca intereses particulares de la organización.

Continuando en la línea de investigación del riesgo psicosocial intralaboral en el año 2011 Mónica Múnera, Mónica Sáenz y Doris Cardona inscritas a la Universidad CES de Medellín, realizan un estudio basado en la Resolución 2646 de 2008, con el cual buscaban establecer el perfil de los docentes de acuerdo al nivel del riesgo psicosocial intralaboral, esto con el fin de generar información que contribuya a la formulación de estrategias de intervención encaminadas a mejorar la calidad de vida y el bienestar. (Munera , Sáenz , & Cardona, 2013)

La metodología de la investigación fue un estudio descriptivo, transversal de tipo analítico, donde la población de estudio fueron 51 docentes, para ello aplicaron el cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, elaborado por el Ministerio de la Protección Social. El cuestionario empleado consto de dos partes: en la primera se enfatizó en preguntas sobre aspectos socios democráticos y ocupacionales que pueden contribuir al riesgo psicosocial, en la segunda parte se aplicó el cuestionario de

factores de riesgo psicosocial. Para el estudio de los datos, se hizo un análisis descriptivo para posteriormente aplicar un modelo de regresión lineal con el fin de determinar una descripción del perfil de los docentes.

Un limitante en la investigación fue que la muestra no fue representativa, por ende, los resultados no pueden definir la población total de docentes, sin embargo algunos ítems que resaltan son los siguientes: los docentes que no tiene hijos presentan un alto riesgo a comparación de los que tienen hijos, el tipo de contrato altera la percepción en los docentes, ya que un contrato a término indefinido genera mayor seguridad y estabilidad.

En definitiva el análisis y valoración de los resultados, aunque no son generalizables a toda la población de estudio, pueden ser tenidos en cuenta para proponer acciones tendientes a prevenir y mitigar los riesgos psicosociales, por ello se debe de procurar que las instituciones tengan bases sobre los valores humanísticos y trate de mejorar la eficiencia, el bienestar de los colaboradores, la competitividad y la calidad de vida en el trabajo, para lograrlo se requieren de cambios que deben de incluir desde acciones orientadas al crecimiento personal hasta el fortalecimiento del clima laboral. Otro trabajo hallado es el de Vladimir Yepes. Y. Martínez Ramos, N. Cruz Villarraga, de la Universidad Agustiniana de Bogotá, la cual tiene como objetivo determinar si existe una correlación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral con los factores extralaborales. (Yepes, Martínez , & Cruz , 2018)

Dentro de los aspectos a identificar y evaluar se encuentran los intralaborales, los cuales hacen referencia al contexto en el cual se desarrolla la labor; los extralaborales

denotan el estilo y la calidad de vida y por último los individuales que hacen énfasis a las características psicosociales de cada trabajador.

La investigación fue de tipo exploratoria, donde se busca determinar variables, relaciones y condiciones, determinando tendencias y relaciones potenciales entre variables y por último es correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible.

Los dominios que utilizaron en la implementación del estudio fueron demanda control, apoyo social, modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos, para ello se tomó como referencia el instrumento de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social. Para el caso de las condiciones extralaborales, evaluaron las dimensiones como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, características de vivienda y entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Luego de realizar un análisis estadístico, se concluye que sí se observa un aumento en los factores de riesgo extralaboral, pueden estar directamente relacionado a un incremento de las demandas cuantitativas y de la jornada laboral, en el mismo sentido por lo que un impacto positivo en las relaciones de trabajo genera una disminución de los riesgos extralaborales.

Por último, encontramos en el año 2012 la tesis de Evelyn Revelo y Gabriela Olave de la Especialización en Salud Ocupacional de la Universidad de Nariño, en ella pretenden determinar factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la población de docentes. (Revelo & Olave, 2012)

La metodología se diseñó como un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal en el que se recopilaron datos que permitieran identificar los factores psicosociales intralaborales, para la investigación participaron 45 de los 61 docentes, población que representa al 74% del total de los docentes.

Se aplicaron dos instrumentos, el primer instrumento se encontró una ficha técnica ajustada, con el fin de recolectar información con respecto a: género, edad, nivel educativo, jornada laboral y cargo, el segundo documento hace relación al cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Este cuestionario está compuesto por cuatro dominios, los cuales son: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Luego de una sistematización de resultados se encontró que: El nivel de riesgo según los dominios muestran que la demanda de trabajo, el liderazgo y relaciones sociales y el control sobre el trabajo se encuentran en rangos de niveles entre riesgo alto y muy alto.

Como conclusión se encuentra que la población estudiada en su mayoría se ubica en el nivel de riesgo alto- muy alto, lo cual indica que hay una relación frente al estrés que están manejando y por lo tanto se requiere de una intervención inmediata, esto advierte la implementación de programas de vigilancia epidemiológica enfocada en los factores de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, se encuentra una relación de las condiciones ambientales del lugar de trabajo como ruido, temperatura, iluminación, ventilación y la carga física que involucra postura prologada de pie lo cual desencadena en molestias, fatiga,

preocupaciones que afectan negativamente el estado físico, mental y el rendimiento y desempeño en el trabajo; situaciones que desencadena resaltando falencias en la institución, como lo son el acceso limitado o casi nulo a capacitaciones frente al tema de riesgos y la poca responsabilidad del empleador frente al bienestar y la salud de los trabajadores.

En base a los resultados obtenidos, precisan recomendar un estudio integral que incluya factores de riesgo psicosocial extralaboral, análisis de puesto de trabajo, entre otros, con el fin de identificar condiciones y factores adicionales que desencadenen en factores nocivos para los docentes.

A nivel internacional se destacan los siguientes estudios, basados en la línea de investigación de factores de riesgos psicosocial en los docentes.

Dentro de las investigaciones internacionales, encontramos que en el año 2012, Irma Guadalupe González de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México realiza un estudio enfocado en determinar la prevalencia del mobbing y su asociación con los factores psicosociales, en docentes, así como valorar la presencia de violencia y la intensidad de la violencia. (Corzo, 2012)

Para ello realizó un estudio no experimental de corte transversal y descriptivo, enfocado a una población de 91 docentes de tiempo completo o de medio tiempo, sin embargo, se excluyeron los docentes que no cumplían con el tiempo de 6 meses de antigüedad. Las variables en el estudio se analizaron como independiente los factores psicosociales, y como variable dependiente el acoso psicológico o mobbing.

Se aplicó un inventario de violencia y acoso psicosocial en el trabajo, con el fin de evaluar la violencia psicológica, la intensidad de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, el segundo instrumento es un cuestionario de factores psicosociales en el trabajo académico, el cual evalúa condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel del académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento.

Como resultados se obtuvieron que los docentes manifiestan sufrir violencia entre media y alta representado en un porcentaje de 92.3%, encontrando como principales causas la asignación de trabajos con cortos tiempos de cumplimiento, la acumulación de tareas y la exclusión en la toma de decisiones, por otro lado, con respecto a los factores psicosociales que afectan su ambiente de trabajo, se detectó en un nivel medio alcanzando el 80.2%.

Finalmente, al realizar un cruce de la prevalencia de violencia, intensidad de la violencia y acoso psicosocial con los factores psicosociales, afirman que no existe una asociación que cumpla con lo establecido en la prueba de riesgo para considerarlas estadísticamente significativa. Sin embargo, a pesar de los hallazgos encontrados se recomienda continuar con nuevas mediciones en contextos educativos y empresariales.

En una línea muy similar se encuentra la investigación de María G. Aldrate, Silvia G. León, Raquel González, Gustavo Hidalgo y Carolina Aranda del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional - Universidad de Guadalajara, ya que en el año 2013 presentan una investigación donde buscan identificar la relación entre estrés y los factores

psicosociales laborales en profesoras de educación preescolar. (Aldrete, León , Gonzalez, Hidalgo, & Aranda, 2014)

En este caso se realizó un estudio descriptivo, observacional y analítico, donde para calcular la población de estudio se consideró 4567 maestros que laboran en 901 planteles educativos, de ellos solo se seleccionaron aleatoriamente 286 docentes.

El primer instrumento que se aplicó proporcionaba datos generales como edad, sexo, escolaridad, antigüedad, entre otra; el siguiente instrumento fue la escala de síntomas de estrés (ISE) de Seppo Aro, a través del cual se evalúa la sintomatología de naturaleza psicosomática y emocional que se ha presentado en el último año de vida, y en el tercer instrumento fue la escala de factores psicosociales laborales en académicos de Silva, con el cual se evalúa condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y característica de la tarea, exigencias laborales, papel del académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento.

Como resultados presentan que de los 286 docentes, el 36.1 % muestran estrés y síntomas físicos, sin embargo en los análisis no se encontró una asociación entre las características de trabajo y su relación con el estrés, cabe resaltar que la exposición crónica a los factores psicosociales abarcan más allá de un problema individual, es por ello que es importante realizar estrategias de intervención encaminadas a fomentar la salud de los trabajadores, destacando la incidencia sobre la organización del trabajo y de este modo disminuir la percepción de factores psicosociales negativos.

El trabajo de investigación denominado “Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención”, realizado por María Matilde

García, Susana Iglesias, Martín Saleta b y José Romaya en la Universidad de Coruña, España, el cual es publicado el 18 de octubre de 2016, busca evaluar los riesgos psicosociales a los cuales pueden desarrollar los docentes universitarios de la Universidad de la Coruña, utilizando los resultados de la investigación para identificar áreas de mejora con el fin de que la organización pueda tener un ambiente saludable. (García, Iglesias , Saleta , & Romay, 2016)

El estudio toma como muestra 621 docentes de 1.614 que conforman el profesorado de la universidad de Coruña, siendo el 61% de los sujetos hombres y el 39% mujeres; a partir de esto, se realizó una distribución dependiendo de la categoría profesión que ostentaba cada docente en la universidad, obteniendo 48% titulares, 14.6% catedráticos y 37.4% que corresponden a otras categorías docentes. También se realizó una distribución dependiendo de la antigüedad, donde el 38.7% tiene menos de 11 años, el 58.8% entre 11 y 25 años y el 8.5% tiene más de 25 años. También se tuvo en cuenta el tipo de contrato para realizar una cuarta distribución, donde 69.2% tienen contrato indefinido y el 30.8% tienen contrato temporal.

Para efectuar el levantamiento de la información se utilizó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) adaptado a España, donde se menciona que se optó por aplicar el cuestionario original, por estar más ampliamente contrastado, y al aplicarse la versión corta del test, se consideró un elemento motivador para la implicación de los sujetos en el estudio además, se determinó el uso de este cuestionario porque aborda el riesgo psicosocial desde una perspectiva multidimensional, ya que permite medir

características de la organización del trabajo que se sabe pueden perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, es decir, generan riesgos psicosociales.

Los resultados de las pruebas determinaron la presentación de una situación de riesgo para la salud mental de los docentes en cinco dimensiones psicosociales, altas exigencias psicológicas relacionadas con el alto rendimiento y exigencia en su puesto de trabajo relacionadas a altas demandas emocionales y a sobrecargas laborales propias de su empleo.

5.2. Marco teórico

La atención sobre la amenaza a la salud durante la historia se ha referido a los riesgos físicos, químicos y ambientales, esto es porque los daños más inmediatos a la salud suelen ser originados por estos factores los cuales son causantes de accidentes y enfermedades laborales relacionadas con el trabajo. A través del tiempo ha cambiado la percepción y la atención referente a los riesgos laborales, el trabajo era una obligación, los derechos no existían, debían trabajar sin protección, a su suerte; en la actualidad los trabajadores gozan de beneficios laborales que procuran un ambiente de trabajo saludable, dentro de los riesgos actualmente incluidos los Riesgos Psicosociales los cuales también son llamados Factores Psicosociales, Factores Psicosociales De Riesgo, estos son reconocidos como las situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores física, social o mentalmente.

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud

(física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”(Cuixart, 2012.)

Los empleadores deben mantener la seguridad y salud de los trabajadores y esto incluye tiempo libre para el descanso, la recreación, y socializar entre ellos en el momento que lo consideren necesario sin descuidar sus responsabilidades de esta manera les ayudara a desarrollar sus capacidades logrando su autorrealización.

Los riesgos psicosociales tienen unas consecuencias muy evidentes en los trabajados ocasionando ausentismo laboral, incapacidades frecuentes, dificultad para relacionarse, esto lo puede evidenciar en los siguientes ítems:

- **Consecuencias psicológicas:** las cuales a largo plazo ocasionan una disminución de las defensas psíquicas del trabajador dando paso a trastornos emocionales, sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, todas estas pueden ocasionar perturbación de las funciones cognitivas como son memoria, concentración etc.
- **Reacciones de comportamiento:** estas afectan tanto la vida personal como la familiar por lo tanto su vida personal y familiar, afectando el rendimiento laboral y su estabilidad familiar, la OIT califica estos comportamientos en:
Activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con sus mandos superiores, retrasos.
Pasivos: resignación, indiferencia referente a su calidad de trabajo, absentismo laboral, apatía, sentimiento de infelicidad, insomnio, ingesta de alcohol, tabaco.
- **Consecuencias psicofisiológicas:** es la resultante de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y trastornos funcionales físicos y estados

psicológicos límites. Estos trastornos pueden ser cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinólogos, musculo esqueléticos y trastornos de la salud mental.

- **Incidente y accidente de trabajo:** se ocasionan como consecuencia de la distracción, comportamientos inseguros que se derivan de unas situaciones psicológicas inadecuadas que alteran las funciones mínimas vitales poniendo en riesgo la vida del trabajador y de las personas a su alrededor.

La manera de evaluar los riesgos psicosociales en la actualidad es por medio de la batería de Riesgo Psicosocial la cual debe ser aplicada por un Psicólogo especialista en SST con licencia vigente. La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, en la investigación esperamos determinar cuáles son los que se encuentran presentes en las agentes educativas del CDI Cimarrón.

Los riesgos psicosociales tienen diferentes escalas de gravedad y se desencadenan por alguna situación como respuesta a las actividades que realizan a diario los empleados expuestos a los factores de riesgos, las agentes educativas del CDI CIMARRON deben convivir con algunos de ellos, los cuales pueden generar daños en la salud por el grado de responsabilidad y exigencia laboral, por ello se resalta el compromiso al igual que la ética profesional de las agentes educativas al cumplir con sus obligaciones contractuales independientemente de los factores psicosociales que puedan alterar su salud y a la vez sin que se les garantice este bienestar laboral.

La salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países. Desde comienzos del siglo xx en Centro y Suramérica, la legislación permite el reconocimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores [15]. (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011)

De igual manera no es suficiente que se realicen acciones para prevenir solo los riesgos físicos que se presentan en el CDI CIMARRON también es de suma importancia generar acciones que prevengan los riesgos psicosociales en las agentes educativas, luego estos requieren intervenir por que el tratamiento de las enfermedades que se desencadenan al estar expuestos a ellos son más costosas para las empresas u organizaciones

Según Blanch, Sahagún y Cervantes [1], concordando con otros autores [4, 13, 18], las legislaciones en salud laboral han permitido un control progresivo de los riesgos físicos, higiénicos y mecánicos en las empresas. Sin embargo, con los riesgos psicosociales ha significado una mayor dificultad, pues requieren metodologías de diferente naturaleza [19-21]. Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores [22-24]; estos factores constituyen un riesgo cuando bajo

determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral [25, 26]. . (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011)

Por otra parte, cabe resaltar que los riesgos psicosociales son un factor perjudicial para la salud del talento humano de una empresa y las agentes del CDI CIMARRON no son la excepción de ser afectadas por este riesgo, ya que no cuentan con acciones de intervención para prevenirlos y evitar desencadenantes que generen el síndrome de burnout. Durante las jornadas laborales son varios factores que los inciden en los trabajadores como riesgos para desencadenar este síndrome, entre estos encontramos las relaciones interpersonales, los horarios de trabajo, el grado de responsabilidad tan alto que genera el estar a cargo de 20 menores de 5 años por los cuales deben responderse se deben responsabilizar diariamente. Varias investigaciones realizadas por personas interesadas en estos aspectos hacen referencia a que:

En el año 2012 Carla Botero Álvarez, Psicóloga, Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana realiza una investigación basada en los nuevos riesgos de orden psicosocial intralaborales y burnout que están impactando tanto física como mentalmente a los docentes. Para ello, identifica algunos factores de riesgo psicosocial que estimulan el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México. (Álvarez, 2012).

De igual manera se trae a contexto el artículo publicado por la revista de salud pública de la universidad de Antioquia de Colombia, donde hace referencia a los factores psicosociales que se generan por el ambiente laboral y por ende perjudican la salud en este caso de los trabajadores como son:

Los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial han sido demostrados por diversas investigaciones. Éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés como el síndrome de burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza [8, 9, 19, 27-32]. Asimismo, se han asociado a la aparición de patologías reconocidas legalmente en Colombia en la tabla de enfermedades profesionales (Resolución 2566 de 2009), como estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, enfermedad ácido péptica severa y colon irritable [33] . (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011)

El antes expuesto por la revista de salud pública de la universidad de Antioquia de Colombia permite evidenciar las patologías que se desencadenan por los factores de riesgos psicosociales las cuales por desconocimiento de los trabajadores no son relacionadas de manera pertinente como enfermedades causadas por riesgos laborales. Es por ello que dentro los SG-SST deben de implantarse todas las medidas que permitan contrarrestar la presencia de riesgos que generen daño a la salud de los trabajadores; pero no se trata solo de cómo evitar un riesgo físico si no también los daños psicológicos pues

estos también son de gran importancia; al mismo tiempo que la implementación de cuestionarios que permiten identificar estos riesgos en la salud como lo refiere la revista de salud pública de la universidad de Antioquia de Colombia dentro de su artículo dedicado a los factores de riesgos psicosocial laboral, donde aborda los cuestionarios como mecanismo de identificación desencadenante del estrés lo cual lo es relacionado de la siguiente manera:

Los planteamientos de Peiró [40-42] y la metodología Prevenlab-Psicosocial, destacan la pertinencia de ajustar los cuestionarios a cada organización y sector ocupacional, e identificar la intensidad y frecuencia de las fuentes de estrés, como parte de una metodología más amplia que puede incluir entrevistas previas e implementación de programas preventivos a todos los niveles de la organización. . (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011)

Cabe resaltar que los factores de riesgos psicosociales están dentro las responsabilidades del SG-SST, lo cual compromete a las entidades a velar por la salud e integridad de los trabajadores generando acciones que propicien espacios confortables y seguros para ellos evitando la presencia de enfermedades que pueden llegar a ser degenerativas, como lo informa la revista facultad nacional de salud pública cuando dice que:

La Seguridad y la Salud en el Trabajo (eu-osha) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (insht) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia [23] con la Resolución 2646 de 2008, la cual establece

responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial. (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011)

Con el fin de entrar a profundizar nuestro trabajo de investigación sobre los Factores de Riesgos Psicosociales en las agentes Educativos del CDI Cimarrón se relacionan los conceptos que utilizaremos para una asimilación más precisa de lo que se encontró durante el desarrollo de esta.

Riesgo laboral: El riesgo laboral se define como toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Se trata de reunir todos los factores que pueden desencadenar un accidente o siniestro que pueden resultar en heridas o daños físicos y/o psicológicos a una persona, teniendo en cuenta que las consecuencias de estos siempre serán negativos para la persona que los sufre. Estos serán tan diversos y específicos como el tipo de trabajo que desempeña la persona, por lo cual, los daños causados son de diferente gravedad. (Padigital, s.f.)

Factor de riesgo: son las condiciones del ambiente, la labor, los implementos, el ambiente organizacional y el contenido del trabajo que por sí mismos, o en combinación tienen el potencial de causar efectos negativos en la salud física o mental del trabajador, o sobre su seguridad, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control de dicho factor. (Universidad del Valle, s.f.)

Panorama de factores de riesgo: estrategia metodológica que permite recopilar y analizar datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de factores de riesgo presentes en el escenario laboral, con el fin de desarrollar medidas

de prevención y control ajustadas a las condiciones específicas del trabajo. (ARL Sura, s.f.)

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso que le permite al trabajador o contratista reportar por escrito al empleador las condiciones de riesgo presentes en su lugar de trabajo que podrían llegar a afectar su seguridad y salud. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas a la recolección sistemática y permanente de datos esenciales de la salud del trabajador, que permite Identificar, Cuantificar, Monitorear, Intervenir y hacer seguimiento a los Factores de Riesgo que puedan generarle Enfermedades Profesionales. Es un proceso que involucra tanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores como el monitoreo constante del medio ambiente de trabajo, además de ser indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Riesgos profesionales: Es la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad de este. (González, 2005)

Riesgos psicosociales: Hace referencia a los factores como el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción al efectuar su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa, los cuales pueden llegar a generar alteraciones mentales o emocionales en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y su salud y seguridad en el trabajo. (Sosa Varón, 2018)

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación y angustia ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato o el empleador mismo, o generado por un compañero de trabajo o un subalterno, que tenga como consecuencia causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Resolución 2646, 2008)

Carga física: Esfuerzo físico que implica el uso del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, con el fin de transmitir este impulso energético en fuerza, movimiento y traslado de cargas (Resolución 2646, 2008)

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la labor a realizar, utilizando de manera activa variables como son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Resolución 2646, 2008)

Estrés: Respuesta adversa de un trabajador a nivel fisiológico, psicológico y conductual, al ser expuesto a condiciones negativas de origen individual, intralaboral y extralaboral. (Resolución 2646, 2008)

Acción preventiva: Acción que tiene como objetivo eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable o un factor de riesgo. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Pausas activas: Consiste en la práctica de ejercicios y técnicas durante la jornada laboral que permitirán activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos desarrollados por el sometimiento del organismo a labores repetitivas, generando pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación síquica. (Ministerio de Trabajo, 2014)

Plan de Capacitaciones: Estrategia de apoyo utilizada para alcanzar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aunando esfuerzos por parte de los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, de los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y de las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. De tal manera que la organización de este debe involucrar todos los niveles de la empresa para asegurar la implementación del plan. Se debe fundamentar en dos bloques, con fines preventivos, buscando prever cambios en el personal que se pueden dar por sus labores rutinarias, la falta de motivación, deterioro en las destrezas y habilidades; y con fines correctivos, que buscara solucionar y corregir situaciones de riesgo presentes en las labores, apoyándose por medio de estudios, análisis e identificación de dichas situaciones. (Quijano P, 2009)

Sistema general de riesgos laborales: Es un conjunto de entidades tanto públicas como privadas, al igual que el conjunto de normas y procedimientos que se encargan de proveer a los trabajadores de mecanismos de protección y atención con el fin

de prevenir y mitigar los efectos de enfermedades y accidentes que se puedan generar a causa de los factores inherentes del trabajo que realizan. Este sistema está conformado por entidades gubernamentales como el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, las Administradoras de Riesgos Laborales, empleadores y trabajadores. (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.)

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: Es un organismo que se encarga de promover y vigilar la aplicación de normas y reglamentos dentro de la organización. Su objetivo es apoyar las obligaciones del empleador, destacándose por ser un mecanismo eficaz que promueve prácticas y hábitos saludables en los diferentes niveles de la organización, apoyando la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo que generen un riesgo para el trabajador. (Axxa Colpatria, s.f.)

Entorno de trabajo saludable: El entorno de trabajo saludable es un espacio donde converge el Estado, los empleadores y trabajadores con el fin de generar un proceso de mejora continua que promoverá y protegerá la salud y la seguridad de los trabajadores, generando bienestar y ambientes laborales seguros, obteniendo la sostenibilidad del lugar de trabajo. (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.)

Condiciones Ambientales: son todos aquellos elementos, agentes o factores que influyen en la aparición de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y que son inherentes a su labor como son los implementos utilizados, las materias primas manipuladas y las características mismas del puesto de trabajo. (Ministerio de trabajo, 2014)

Diseño Del Puesto De Trabajo: es una evaluación del puesto de trabajo que incluye el análisis del equipo, mobiliario y otros instrumentos auxiliares de trabajo así como su disposición y dimensiones. Este análisis debe obedecer al perfil de la tarea que va a ser analizada, a la descripción de esta y al análisis ergonómico, ítem por ítem.

(Águila Soto, s.f.)

Doble Presencia: se denomina doble presencia al aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las demandas de la vida laboral y la vida personal cuando aparecen de manera simultánea. Es decir que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y viceversa, razón por la que, en general, las mujeres son las principales afectadas por este factor de riesgo generando como consecuencia síntomas de fatiga y estrés. (Universitat Politècnica de Valencia, s.f.)

Enfrentamiento: es la acción de confrontar a una persona con otra, con un grupo, o viceversa. Normalmente, un enfrentamiento se presenta como consecuencia de algún choque o conflicto en un tema que causa un choque entre los implicados, generando un desacuerdo y finalmente el conflicto entre dos partes. (Ucha, 2013)

Condiciones De Salud: son el conjunto de variables que incluyen condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que hacen parte de un trabajador y que ayudan a formar su perfil sociodemográfico y de morbilidad. (Ministerio de trabajo, 2014)

5.3.Marco legal

En Colombia la Normatividad para los riesgos Psicosociales avanzan desde finales de la década de los 1970 y comienzos de los años 1980, dichas normas han estado vigentes y algunas reformadas, estos cambios han surgido como el interés de querer propiciar el bienestar físico y mental del trabajador, consiguiendo que las organizaciones manejen de forma activa la promoción y la conservación del más alto nivel físico mental y social de su personal, logrando de esta manera un ambiente de trabajo seguro y saludable, para conseguir lo anterior deben prevenir, corregir y sancionar toda agresión o impropiedad que atente contra la dignidad humana dentro del contexto laboral adoptando y cumpliendo las medidas que exige la ley y cumplirlas. Entre ellas cronológicamente están las siguientes:

Ley 9 de 1979 esta ley trata de las medidas sanitarias, encargado de la protección y prevención de diferentes ítems como el medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos, trabajadores de la salud entre otros, el Art. No. 125: “todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo y cuyo objetivo sea la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores de acuerdo con su condición fisiología y psicológica.” Siendo el más relevante para nuestro estudio.

Decreto No. 614 de 1984 “Determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país siendo su principal objetivo prevenir, proteger, identificar, evaluar, eliminar o controlar, agentes nocivos para la salud integral del trabajador recalando el término de los Riesgos Psicosociales.”

Art. No. 2 (C) “las actividades de salud Ocupacional tienen por objeto: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.”

Decreto No. 614 de 1984: “Premisa fundamental; Intervención: factor prevención (13 de dic 2015). Protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales”

Resolución 1016 de 1989 “Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional, a los que están obligados los empleadores en el país, indicando los siguientes artículos con respaldo a los riesgos Psicosociales”

- Artículo No. 10: “Los subprogramas de Medicina Preventiva y del trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.”
- Literal 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.”
- Art. No. 11: “El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.”

- Literal 2: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.”

Decreto Ley 1295 de 1994 “El sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.”

- Art. No. 2: el sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:
 - Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
 - Decreto 2566 de 2009 el cual fundamenta y adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.

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

Resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para 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.”

Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales 2010 en febrero del 2011 el Ministerio de Protección Social dio a conocer el diseño de la Batería de Instrumentos la que se convertiría desde ese momento en requisito para identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores en Colombia.(«Minsalud», 2010)

Resolución 652 de 2012 “Por el cual establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas o privada.”

Resolución 1356 de 2012 el Ministerio del trabajo “estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.”

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

Ley 1566 del 2012 “Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas.”

Ley 1616 de 2013 encargado de la protección y prevención del medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos, trabajadores de la salud entre otros, siendo importante para nuestro estudio investigativo lo siguiente: -racionalizar el tiempo de

trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados. – favorecer la participación de los trabajadores en las medidas de organización, en la toma de decisiones, en la gestión del cambio, en los métodos de trabajo.

Literal 12: diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los Riesgos Psicosociales. Por el cual establece la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral en entidades públicas o privadas.

Decreto 1477 de 2014 Regula, actualiza y expide la Tabla de Enfermedades Laborales, indicado la importancia de los riesgos laborales en:

4) Agentes Psicosociales: enfermedades que se puedan generar por medio de estos agentes que afecten la salud física o mental de los trabajadores.

Ley 1010 de 2016 “Por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, en el marco de las relaciones de trabajo. Su objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar, toda forma de agresión o vejamen que atente contra la dignidad humana dentro del contexto laboral.”

Resolución 0312 de 2018 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”

6. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Tipo de investigación

La investigación utilizada fue la explicativa, ya que, ¿se realizó una descripción de la situación que se presentan en el espacio laboral de las agentes educativas del CDI

Cimarrón específicamente analizando los factores de riesgo psicolaborales y de esta manera plantear lo más relevante que se halla encontrada realizando un análisis y explicando los procesos que se utilizaron para la recolección de la información de esta manera se da la respuesta al por qué? ¿Y para qué? de la investigación, interpretando la realidad, así logra diseñar la propuesta para la entidad encargada del CDI Cimarrón relacionada con la intervención de los Factores de riesgos psicosociales encontrados en las agentes educativas. Este tipo de investigación busca establecer causas estableciendo conclusiones y explicaciones para enriquecer o aclarar las teorías confirmadas de los niveles de estrés asociados a la actividad de agentes educativas del CDI Cimarrón

6.2. Diseño metodológico de la investigación

El trabajo investigativo se basó en un método deductivo, el cual se caracteriza por ser un proceso encaminado a la práctica científica. El método cuenta varios pasos, los cuales son: observación del fenómeno a estudiar, formulación de hipótesis, deducción de consecuencias y finalmente verificación o comprobación. (Javier Echevoyen Olleta, s.f.). Se escogió este método ya que en la etapa de formulación del trabajo y de revisión inicial de literatura, se observó que la labor de los docentes estaba sometida a unos riesgos psicosociales específicos, encaminados a factores como carga mental, insatisfacción laboral, desmotivación laboral, entre otros, por lo cual, el primero paso a seguir correspondió a localizar esos factores de riesgo dentro de la población de estudio siguiendo la hipótesis que las agentes educativas podrían estar presentando una serie de factores de riesgo que afecten la salud mental y emocional de los agentes educativos. Presunción que debía ser comprobada por medio de la implementación de una encuesta.

6.3. Paradigma

Para la investigación se utilizó un enfoque mixto, donde se recolecto, analizo y vinculo datos cualitativos y cuantitativos en las diferentes fases del proyecto. El enfoque cualitativo se desarrolló por medio del planteamiento y recolección de la información, mientras que el cuantitativo se aplicó a través de la sistematización la cual permitió clasificar los datos, y posteriormente estos se procesaron teniendo en cuenta las variables del estudio y finalmente se analizaron a través de una medición estadística, permitiendo de esta forma responder la pregunta planteada en el estudio.

6.4. Fases del estudio

Fase 1. Aplicación de cuestionario en la población objeto de la investigación.

Se desarrolló un cuestionario basado en la batería de riesgo psicosocial (*Anexo I*) diseñada por el Ministerio de Protección Social en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana en el año 2010, por medio del cual se realizara un levantamiento de información donde se consignan situaciones inherentes a la labor de los agentes educativos y que pueden desencadenar factores de riesgo psicosociales, los cuales están divididos en categorías dependiendo de la afectación que esta descrita en el cuestionario;

La opción para responder fue de tipo cualitativo que le permitió describir la afectación que cada factor evaluado tiene sobre su salud al efectuar su labor (nunca, casi siempre, siempre, a veces).

Se seleccionó una muestra de agentes educativas de acuerdo al criterio de inclusión, posteriormente se les explico en qué consistía la investigación y los beneficios para ellas con el resultado de la misma.

Las agentes educativas que aceptaron hacer parte de la investigación de manera voluntaria se les hizo entrega del consentimiento informado (Anexo 2) para aplicar el principio de autonomía es decir la obligación que tenemos de respetarlas como individuos y donde se comprometen a entregar una información veraz.

Seguidamente se fijó la fecha para aplicar el cuestionario en un tiempo otorgado por jefe inmediato de las agentes educativas del CDI Cimarrón donde se logró un espacio para la aplicación de la encuesta de manera apropiada.

Fase 2. Identificación y priorización de los riesgos psicosociales.

Luego de recoger las encuestas diligenciadas a las agentes educativas del CDI que participaron en la investigación se procede a la tabulación de la encuesta, examinando el comportamiento de cada pregunta de igual forma se consideró el comportamiento de cada ítem haciendo esto posible la comparación entre cada uno de los aspectos estudiados.

Al estar categorizados los factores de riesgo psicosocial dentro del cuestionario propuesto para el estudio, y al aplicar una descripción de la frecuencia con la que se presentan durante el cumplimiento de las labores propias de los agentes educativos, se logró realizar la clasificación de los factores que más sobresaltan en este estudio y por lo tanto, de la magnitud de la afectación que estos tienen sobre la salud de la población objetivo del estudio.

Se obtiene información detallada concluyendo que cada uno de los aspectos encontrados es considerado como relevante para continuar con la realización de la propuesta investigativa de los riesgos psicosociales de las agentes educativas del CDI Cimarrón.

Fase 3. Propuesta de intervención de los riesgos psicosociales.

Por medio de los resultados del levantamiento de información generada por el cuestionario, se realiza una propuesta de trabajo que involucra tanto a los agentes educativos como a la parte administrativa de la entidad que está a cargo del CDI Cimarrón, ya que consisten en una serie de medidas pedagógicas, logísticas y administrativas que permitirán mitigar los efectos negativos de los factores de riesgo psicosociales arrojados por la investigación evitando así la progresión de estos a enfermedades con el ánimo de favorecer el bienestar psicosocial de las agentes educativas del CDI Cimarrón.

En la propuesta se plasman los cambios y procesos que se deberán implementar sobre los riesgos Psicosociales encontrados en la investigación.

La propuesta que está justificada en la información que arrojó la investigación se documenta con introducción, objetivos, metas, indicadores, beneficios y una tabla de plan de acción; dejándola a disposición de la entidad encargada del CDI Cimarrón la cual analizara su viabilidad de aplicación. Con esta propuesta se busca dotar a la entidad encargada del CDI Cimarrón de una herramienta para la implementación de un plan dirigido a proteger a las personas que desempeñan alguna labor en el CDI Cimarrón, frente a los factores inherentes al sitio de trabajo y a las labores que desempeñan, que al representar algún efecto negativo sobre los colaboradores, puedan afectar su salud y su estabilidad emocional y de esta manera propiciara un ambiente psicosocial saludable que permita a las docentes fortalecer su rendimiento laboral, su calidad de vida y disminuir el ausentismo laboral.

6.5. Recolección de la información

Para el desarrollo de esta investigación se resalta literatura con análisis crítico y descriptivo sobre los Factores de Riesgo Psicosociales tanto a nivel internacional como nacional, con el fin de identificar estrategias, procedimientos e instrumentos que permitieron obtener datos efectivos para cumplir los objetivos, además de la aplicación del cuestionario basado en la batería psicosocial. También fuentes secundarias como son las citas en el recorrido del texto y bibliografías para dar soporte, credibilidad sustentación y argumentar la investigación.

6.6.Formato de instrumentos.

6.6.1. Cuestionario.

El instrumento utilizado fue un cuestionario (*Anexo 1*); se escogió esta herramienta de recolección de datos por que permitía realizar una serie de preguntas diseñadas para recolectar la información específica sobre las categorías a evaluar para obtener los datos necesarios para cumplir con los objetivos con el mínimo margen de error ya que se aplica directamente a las agentes educativas del CDI Cimarrón como unidad de análisis, para obtener información fundamental para determinar los valores de las variables motivo de estudio.

6.6.2. Consentimiento Informado.

El documento del consentimiento informado se encuentra como (*Anexo 2*), se diseñó con 8 criterios éticos y es un procedimiento requerido legalmente para realizar una investigación el cual garantizo que las agentes educativas del CDI Cimarrón cada una de

manera individual expresaran de manera voluntaria su intención de participar en la investigación después de haber recibido y comprendido la información clara referente a el objetivo de la investigación y sus beneficios, de igual forma ellas se comprometieron a responder el cuestionario de investigación de manera responsable.

6.7. Población.

En el CDI Cimarrón de Acacias Meta laboran actualmente 13 trabajadoras de las cuales 9 son Agentes Educativas y 4 son Auxiliares Educativas.

6.8. Muestra.

La presente investigación se llevó a cabo con la colaboración de 9 agentes educativas del CDI Cimarrón las cuales oscilan entre los 24 y 60 años de edad; con diferentes tiempos de experiencia como son 2 años, 5 años 10 y 25 años de experiencia como agentes educativas.

6.9. Criterios de inclusión.

Para la investigación se escogieron las agentes educativas del CDI Cimarrón teniendo en cuenta los años de experiencia, los cambios que han experimentado desde el inicio de la labor como agentes, las que realizaron el tránsito de madre comunitaria a ser agentes educativas y las directas responsables de la integridad de los niños desde el momento que ingresan hasta que salen del CDI. De igual manera se resalta la labor de cuidar 20 niños entre 2 y 5 de edad durante 8 horas diarias, con diferentes costumbres y patrones de creencias.

6.10. Criterios de exclusión.

Para la investigación se excluyen cuatro auxiliares educativas, ya que como su cargo lo dice no son agentes; al igual que no tienen la misma responsabilidad y carga laboral. Por tanto, se puede decir que los riesgos psicosociales en ellas son menores ya que no manejan la misma presión durante el desarrollo de su actividad laboral diaria.

6.11. Cronograma.

Tabla 1

Cronograma utilizado para la realización de la investigación de los factores de riesgos psicosociales de las agentes educativas del CDI Cimarrón.

TIEMPO	FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO	
ACTIVIDAD	SEMANAS									
Recolección de información y/o literatura	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración de propuesta de investigación	■	■	■	■	■					
Visita al área de estudio				■	■					
Planteamiento de fases de investigación					■					
Elaboración de consentimiento informado						■				
Revisión							■			
Elaboración de cuestionario para encuesta							■			
Revisión de cuestionario para encuesta							■			
Aplicación de consentimiento informado								■		
Aplicación cuestionario de encuesta								■		

Tabla 2

Criterios de definición de riesgo

CRITERIO	DESCRIPCION
Riesgo Alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requiere intervención inmediata.
Riesgo Medio	Se espera una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo Bajo	No presenta relación con síntomas o respuestas de estrés significativo. Las dimensiones o dominios en esta categoría serán objeto de acciones de intervención.
Sin Riesgo	Representa la ausencia de riesgo o un riesgo que no amerita desarrollar actividades de intervención, la categoría será objeto de programas de promoción.

Fuente: Tomado de Batería de riesgos psicosociales intralaborales, propuesta por el Ministerio de Protección Social (2010).

En un primer acercamiento, se pudo evidenciar que los resultados obtenidos fueron bastante consistentes con la revisión de los exámenes ocupacionales previa a la aplicación de las encuestas, ya que al buscar registros de la presencia de alteraciones psicosociales o emocionales no se obtuvieron antecedentes de ninguna de estas, lo cual se pudo confirmar con las encuestas aplicadas sobre el estado psicosocial (Figura 1), las cuales

permitieron delimitar que factores de riesgo psicosociales estaban afectando a los agentes educativos, lo que permitió focalizar el estudio en la realidad de las necesidades de ellos.

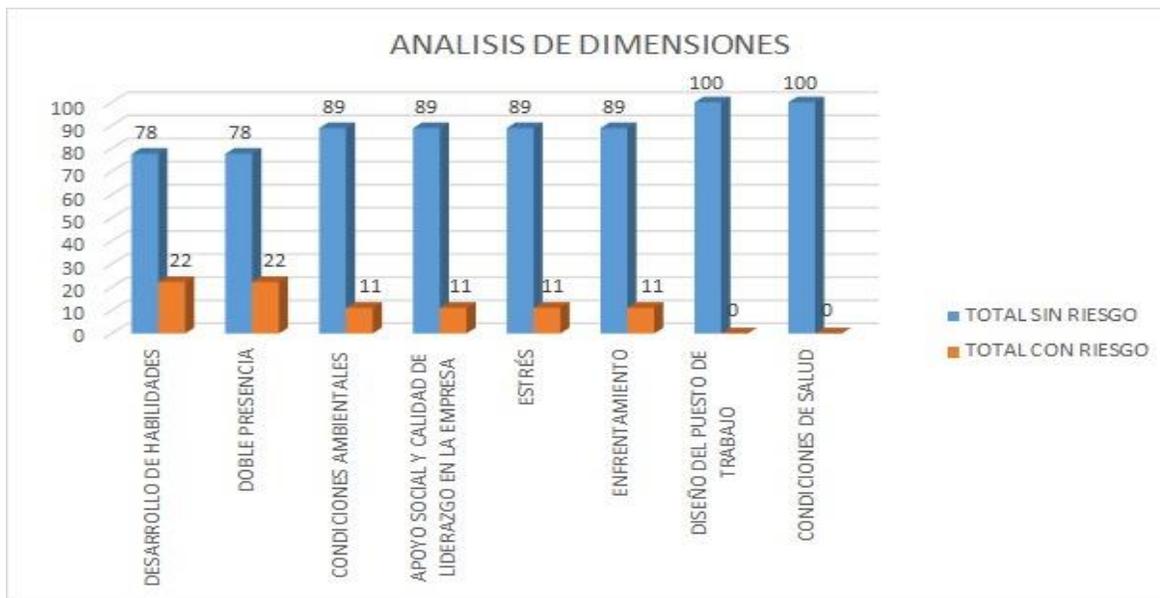


Figura 1. Análisis de dimensiones del cuestionario aplicado.

Fuente: Elaboración propia

La focalización de los factores de riesgo por medio de la encuesta, permitieron señalar que el grupo de agentes educativos aun no presentan enfermedades o síndromes asociados a alteraciones emocionales, físicas o sociales de forma crónica o persistente derivadas de riesgos psicosociales, limitándose a ser alteraciones agudas cuando los agentes educativos son expuestos a situaciones imprevistas.

Estos escenarios son inherentes a sus compromisos laborales, ya que no solo deben cumplir con sus compromisos contractuales adquiridos con la empresa que los requiere, además, deben cumplir una serie de compromisos reglamentarios con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, lo que hace su trabajo más complejo al tener que limitarse a seguir una serie de parámetros que son de estricto cumplimiento, lo cual

como se observa en las gráficas, proporcionan una serie de situaciones que agregan presión al desempeño que deben tener los agentes educativos, generando factores de riesgo a su vida laboral



Figura 2. Resultado de encuesta “¿Su trabajo requiere atención constante?”

Fuente: Elaboración propia



Figura 3. Resultado de encuesta “¿Considera que su trabajo es de gran responsabilidad?”.

Fuente: Elaboración propia

En las gráficas se pueden observar el porcentaje de agentes educativas que están siendo afectadas por factores de riesgo específicos, los cuales se clasificaron dependiendo de la intensidad con al cual el agente educativo se sentía afectado al cumplir con sus labores. De acuerdo con esto, a pesar de que un alto número de agentes educativos expusieron que no se sentían afectados, se observó que el desarrollo de habilidades, las exigencias psicológicas y la dimensión de compensaciones, son los factores que tienen mayor impacto en la salud mental de las agentes educativas.

Tabla 3

Riesgos psicosociales encontrados según su nivel de riesgo.

	<i>Sin Riesgo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
Desarrollo De Habilidades	6	1	0	2
Condiciones Ambientales	7	1	1	0
Diseño Del Puesto De Trabajo	9	0	0	0
Exigencias Psicológicas	5	1	1	2
Apoyo Social Y Calidad De Liderazgo En La Empresa	7	1	0	1
Estrés	6	2	1	0
Dimensión Compensaciones	5	1	1	2
Doble Presencia	5	2	2	0
Enfrentamiento	6	2	0	1
Condiciones De Salud	7	2	0	0

Fuente: Elaboración propia

De igual forma se identificó que características del trabajo como el desarrollo laboral de una profesión y los estímulos y el reconocimiento del trabajo recibidos como compensación a la labor realizada dentro de la organización no alcanzan las expectativas del colaborador, por lo cual, situaciones de esta naturaleza pueden generar frustración,

monotonía y desgaste laboral. También las agentes educativas expresaron el poco apoyo laboral existente en el CDI Cimarron, resultado que se puede correlacionar con las altas exigencias laborales, ya que a pesar de que los resultados son evaluados como un conjunto por el ICBF, estos se consiguen de forma independiente por parte de las agentes educativas, ya que no hay la suficiente confianza para realizar un trabajo en equipo, haciendo que la labor sea mas exigente y demandante para conseguir el resultado solicitado.



Figura 4. Resultado de encuesta “¿Siente que su trabajo es valorado por los demás compañeros?”

Fuente: Elaboración propia



Figura 5. Resultado de encuesta “¿Se evidencia el apoyo laboral entre compañeros de trabajo?”

Fuente: Fuente propia

Como ya se había descrito anteriormente, el trabajo bajo presión es una realidad para las agentes educativas del CDI Cimarrón, pero también se puede constatar que la entidad encargada de administrar el establecimiento no toma las medidas necesarias suficientes para evitar o por lo menos, mitigar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta a que ambiente laboral están siendo expuestos sus colaboradores y dándoles espacios y herramientas necesarias para socializar y salir de la monotonía de su lugar de trabajo y sus labores diarias.

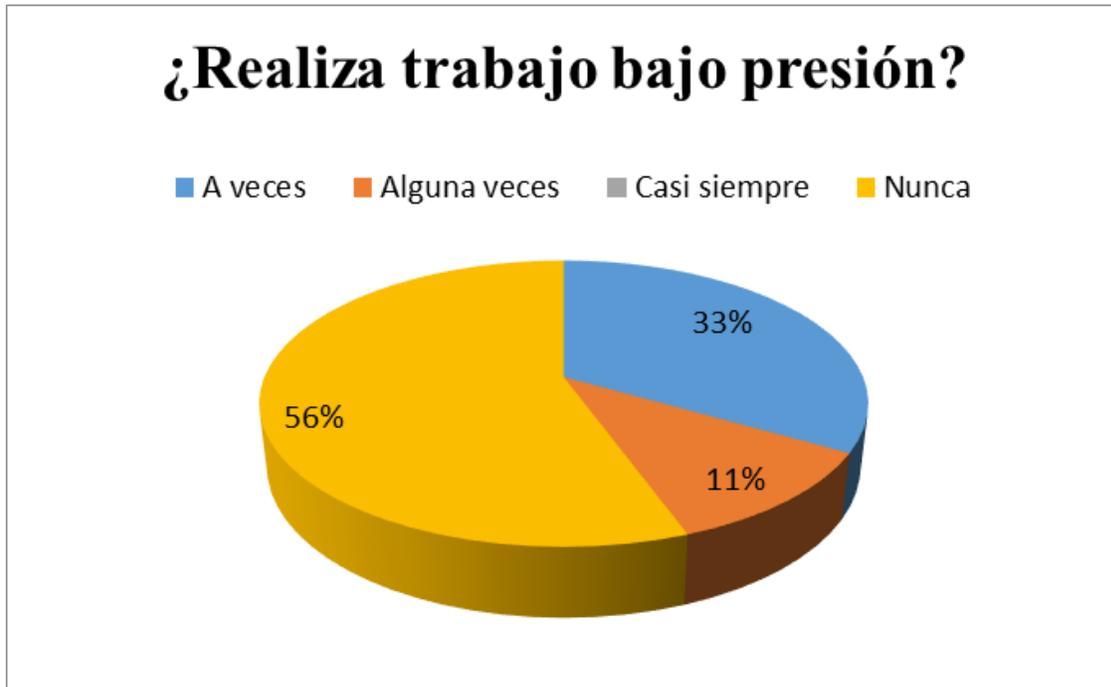


Figura 6. Resultado de encuesta “¿Realiza trabajo bajo presión?”

Fuente: Elaboración propia



Figura 7. Resultado de encuesta “¿Tiene espacios en su trabajo para descansar?”. Fuente:

Elaboración propia

El ambiente de trabajo en el cual se desarrolla la vida laboral de las agentes educativas se destaca por ser un sitio con unos niveles de ruido considerable, ya que este debe ser compartido con los niños que atiende el establecimiento por lo cual, de acuerdo a lo comentado por los colaboradores, los espacios destinados a trabajo de oficina donde se cuenta con niveles de ruido aceptable para lograr concentración son escasos, lo que puede causar estrés.

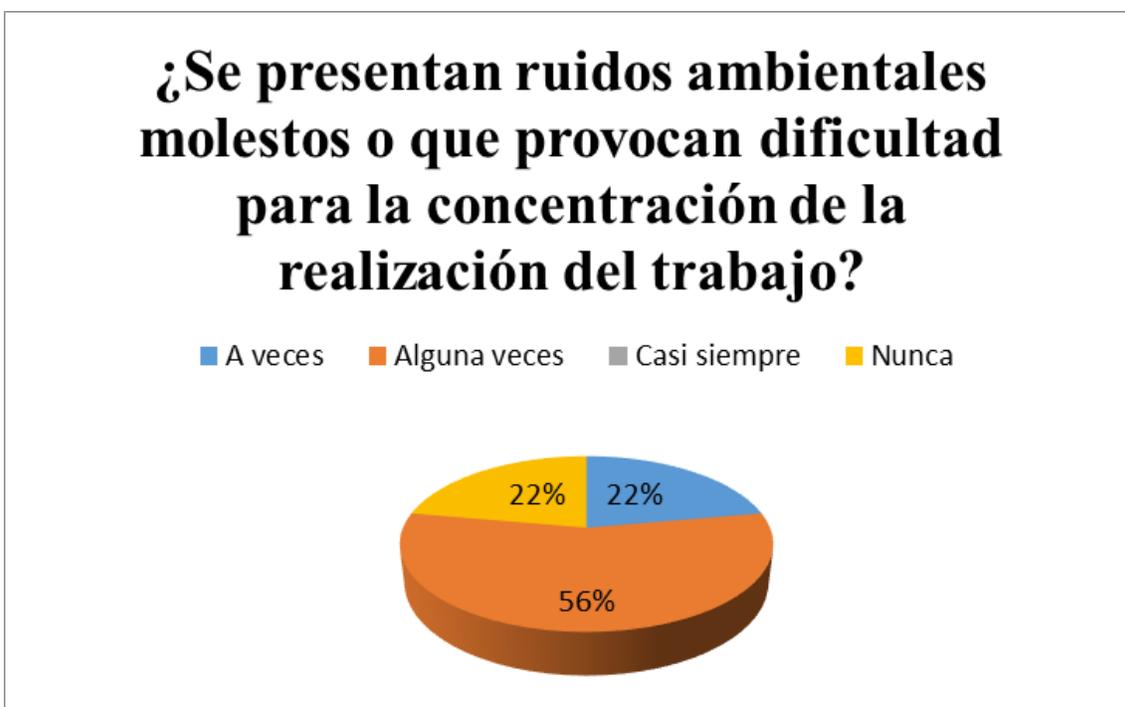


Figura 8. Resultado de encuesta “¿Se presenta ruidos ambientales molestos o que provocan dificultades para la concentración de la realización del trabajo?”

Fuente: Elaboración propia

También cabe resaltar que la doble presencia se evidencia como una amenaza de riesgo media registrándose dos casos, esto puede obedecer a que la totalidad de las agentes educativas del CDI Cimarrón son mujeres, lo cual puede indicar un conflicto entre la vida laboral, la vida familiar y personal de las agentes educativas, que como

consecuencia puede desencadenar síndromes emocionales. También se puede tomar la doble presencia como un factor a tener en cuenta, ya que en los riesgos con baja repercusión también se reportan dos casos, lo que lo hace un riesgo a considerar, ya que a pesar de que los casos están ubicados en los niveles bajo y medio, al hacer una sumatoria de los reportados, es uno de los más altos en proporción a la población total que hizo parte del estudio.



Figura 9. Resultado de encuesta “¿Cuándo está en el trabajo piensa en las tareas de la casa?”

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo se puede observar que el estrés se reporta como un riesgo con baja repercusión en los agentes educativos con dos casos reportados, a pesar que en los primeros acercamientos se llegó a presumir que el estrés se reportaría en mayor cantidad, e incluso, en un porcentaje mayor al reportado en las encuestas, ya que el trabajo de las agentes educativas es monitoreado por variables generadas por el Instituto Colombiano

de Bienestar Familiar, y al ser evaluados, se puede generar presión laboral y psicológica considerable por parte de los jefes inmediatos al exigir los resultados esperados.



Figura 10. Resultado de encuesta “¿La responsabilidad laboral le genera estrés?”. Fuente: Elaboración propia



Figura 11. Resultado de encuesta “¿Cree usted que su trabajo le genera desgaste emocional?”

Fuente: Elaboración propia

Como se logró evidenciar, a pesar de que hay presencia de factores de riesgo psicosocial, estos no están tan avanzados como se pensaría para un docente o una institución educativa, pero a pesar de esto, hay unos factores de riesgo específicos que se hacen presentes y al tener en cuenta que no hay medidas de prevención y control aparentes, estos factores pueden arraigarse y evolucionar a enfermedades mentales o emocionales.

7.1.Propuesta de intervención psicosocial.

Tabla 4. Plan de acción de la propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales en el CDI Cimarrón.

Priorización	Tema	Técnica	Procedimiento	Recurso	Responsable	Tiempo
	Carga Laboral	Reunión para evaluar el cumplimiento de tareas asignadas	Una vez por semana se reunirá al equipo de trabajo y se evaluará el cumplimiento de las funciones asignadas, con el fin de analizar la presencia de sobrecarga laboral y en caso de presentarse distribuir las tareas adecuadamente.	Sala de Juntas	Jefe de área	2 horas / semana
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	Bienestar Laboral	Espacio de Esparcimiento	Garantizar espacios al talento humano que le permitan disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial asociados a su puesto de trabajo	Sala de Juntas	Coordinador SST	Mensual
	Acompañamiento psicológico	Sesiones con acompañamiento profesional	Reuniones grupales e individuales con un profesional que lidere el análisis de situaciones que afecten el bienestar psicológico de los colaboradores, con el fin de determinar la presencia de enfermedades que deban ser redireccionadas.	Sala de Juntas Enfermería	Psicólogo Coordinador SST	Mensual

DIMENSION COMPENSACION	Club de Integración	Actividades grupales	Programar actividades ajenas a temas laborales que sirvan como distracción o tiempo de esparcimiento, para evitar la monotonía laboral. Se puede recurrir a caminatas, actividades deportivas, visitas a sitios de interés cultural, entre otros	A discreción de la parte administrativa	Encargado de Talento Humano Coordinador SST	Mensual
DESARROLLO DE HABILIDADES	Espacio Cultural	Programación de actividades culturales diversas	Programar actividades de tipo cultural como desarrollo de manualidades, actividades culinarias, cursos cortos de interés general, que permitan al talento humano generar el interés en temas diferentes a su ocupación y que a su vez permita la integración del talento humano.	Los recursos se asignarán dependiendo de la actividad programada	Encargado de Talento Humano Coordinador SST Jefe Inmediato	Mensual
ENFRENTAMIENTO	Resolución de conflictos	Charlas grupales	Realizar charlas y ejercicios que involucren al talento humano, donde se traten temas relacionados al mejoramiento de las relaciones interpersonales, resolución adecuada de conflictos y comunicación asertiva.	Salón de Juntas video beam Material didáctico	Coordinador SST	Trimestral
	Clima Laboral	Taller	Efectuar talleres donde se traten temas relacionados a las relaciones interpersonales, roles dentro de la empresa, liderazgo y demás temas que ayuden a fomentar el clima organizacional adecuado para todos los miembros de la entidad	Salón de Juntas video beam Material didáctico	Coordinador SST	Trimestral
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Inteligencia Emocional	Capacitación Toma de Decisiones	Se tratarán temas relacionados con el uso racional de las emociones en el ambiente laboral, con el fin de que el personal fortalezca sus habilidades y destrezas para la toma de decisiones.	Salón de Juntas video beam Material didáctico	Coordinador SST	Semestral

	Roles y Cargo	Actualización de perfil de cargo	Se reunirá la parte administrativa de la entidad con el fin de actualizar roles, responsabilidades, funciones, deberes, y posteriormente la información se socializará con el talento humano.	Salón de Juntas Material de Papelería Medios de divulgación	Representante Legal Talento Humano	Anual
	Pausas Activas	Ejercicios de Relajación	Brindar el espacio en la jornada laboral para la realización de ejercicios de pausa activa, con el fin de disminuir la incidencia de enfermedades musculoesqueléticas. Estos ejercicios deben realizarse mínimo dos veces al día.	Espacio Físico	Jefe del área	Diario
	Club de Lectura	Reunión de personal por Área	Se organizara un espacio para inculcar el hábito de la lectura en el talento humano, con el fin de fortalecer hábitos y estilos de vida saludables.	Espacio Físico Libros/ Revistas/ Períodico	Jefe del área	Mensual
CONDICIONES DE SALUD	Semana de la Salud	Evento de Salud	Durante una semana se invitara a profesionales y entidades relacionadas con la salud, con el fin de brindar elementos teóricos y prácticos que faciliten las condiciones para mantener un estilo de vida más saludable.	Espacio Físico Material didáctico Material de proyección	Enfermera Talento Humano	Semestral
	Acondicionamiento físico	Jornada de Ejercicio	Facilitar espacios y personal idóneo para ofrecer al talento humano jornadas donde se lleve a cabo actividades físicas, como es el caso de aeróbicos, baile terapia, entre otros, con el fin de disminuir la prevalencia de enfermedades musculoesqueléticas y cardiovasculares	Espacio Físico Profesional	Coordinador SST	Dos veces al mes

	Seguimiento PVE Riesgo Psicosocial 1	Jornadas de Evaluación	Programar espacios dirigidos por el personal encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo para analizar la presencia de factores de riesgo, los avances en la prevención y promoción y el entorno de trabajo saludable	Sala de Junta Computador	Coordinador SST	Trimestral
CONDICIONES AMBIENTALES	Jornada de Orden y Aseo	Limpieza General	Establecer un espacio que le permita al talento humano explorar su entorno laboral y realizar mejoras en pro de optimizar su espacio de trabajo para que este se adapte a sus necesidades	Elementos de Aseo Herramientas	Jefe de Área	Mensual
ESTRÉS	Viernes Animado	Actividades Recreativas	Facilitar el espacio durante la jornada laboral para permitirle al talento humano, salir de la rutina, integrarse con los compañeros, a través de dinámicas que le permitan disminuir los efectos negativos del estrés	Espacio Físico Material didáctico o Material de proyección	Talento Humano	Semanal
	Manejo de estrés	Talleres Grupales	Brindar y fortalecer diferentes herramientas al talento humano para evitar el desarrollo de situaciones que causen estrés y de este modo disminuir la presencia de factores negativos que afecten la salud mental de los trabajadores	Espacio Físico Material didáctico o Material de proyección	Coordinador SST	Mensual
DOBLE PRESENCIA	Fortalecimiento relaciones intrafamiliares	Charla Grupal	Charla que permita orientar al talento humano para la organización y la optimización de los diferentes ámbitos de su vida personal, para que esta no interfiera con su desempeño laboral	Material Didáctico o Material de Proyección	Psicólogo Talento Humano	Semestral
DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	Análisis Ergonómico	Inspección	Revisión por parte del personal encargado de la infraestructura y los espacios laborales de la organización, con el fin de determinar que estos cumplan y se adecuen a las necesidades del trabajador.	Lista de Inspección Programa de Inspecciones Planeadas Papelería	Coordinador SST	Trimestral

Nota: Elaboración propia

8. ANÁLISIS FINANCIERO

8.1. Análisis costo /beneficio

En la realización de la investigación participaron 9 agentes educativas del CDI que fueron seleccionadas por algunos criterios de inclusión y 3 estudiantes de la especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ECCI modalidad Virtual. Se desarrolló dentro de las instalaciones locativas del CDI Cimarrón de Acacias Meta.

Para el desarrollo de la investigación fue necesario utilizar un cuestionario (anexo 1) y previo a esto se dio a conocer a las agentes educativas los detalles de la investigación con el fin de solicitar su participación de manera voluntaria dejando constancia por medio del consentimiento informado (Anexo 2).

Esta investigación permitió identificar los factores de Riesgo Psicosocial en las agentes educativas del CDI y posteriormente se realizó la propuesta de intervención para los riesgos encontrados en el CDI.

8.2. Presupuesto asignado para la investigación

En la tabla 5 se hace referencia al presupuesto utilizado para la realización de la investigación de los riesgos psicosociales del CDI Cimarrón en la cual se muestra los recursos que se utilizaron para lograr desarrollar el proceso y cumplir con los objetivos establecidos y así lograr presentar la propuesta de intervención a la empresa encargada del CDI Cimarrón

Tabla 5.

Presupuesto para la investigación.

Presupuesto Para La Investigación De Los Riesgos Psicosociales En Las Agentes Educativas Del CDI Cimarrón		
Rubro	Descripción De La Actividad	Costo
Materiales e insumos	Papelería	\$ 10.000
	Impresión	\$ 18.000
Gastos de traslados	Movilización a campo para ejecución de encuestas	\$ 40.000
Imprevistos	Otros gastos	\$ 7.000
TOTAL		\$ 75.000

Nota: Elaboración propia

Tabla 6

Costo Beneficio de la Implementación de la Propuesta de Intervención Psicosocial

Técnica	Tiempo	Actividad	Valor de cada actividad	Valor total cada actividad
Reunión para evaluar el cumplimiento de tareas asignadas	2 horas / semana	Encargado	0	0
Espacio de Esparcimiento	Mensual	Rumba terapia	\$ 100.000	\$1.200.000
Sesiones con acompañamiento profesional	Mensual	Charla de inteligencia emocional	\$ 100.000	\$1.200.000

Actividades grupales	Mensual	Pausa activa recreativa	\$ 50.000	\$ 600.000
Programación de actividades culturales diversas	Mensual	Juegos de mesa	\$ 10.000	\$ 120.000
Charlas grupales	Trimestral	Estilo de vida saludable	\$ 100.000	\$ 400.000
Taller	Trimestral	Team building	\$ 200.000	\$ 800.000
Capacitación Toma de Decisiones	Semestral	PNL	\$ 200000	\$1.200.000
Actualización de perfil de cargo	Anual	Encargado	0	0
Ejercicios de Relajación	Diario	Pausas activas grupales	0	0
Reunión de personal por Área	Mensual	Reunión interna	0	0
Evento de Salud	Semestral	Semana de la salud	\$ 500.000	\$1.000.000
Jornada de Ejercicio	Dos veces al mes	Gimnasia de mantenimiento	\$ 50.000	\$1.000.000
Jornadas de Evaluación	Trimestral	Encargado	0	0

Limpieza General	Mensual	Encargado	0	0
Actividades Recreativas	Semanal	Plan de 1 día	0	0
Talleres Grupales	Mensual	Coaching empresarial	\$ 100.000	\$1.200.000
Charla Grupal	Semestral	Psicoterapia cognitiva	\$ 400.000	\$ 800.000
Inspección	Trimestral	Psicóloga	\$1.500.000	\$6.000.000
			Total costo anual	\$15.520.000

Nota: Elaboración propia

Los costos procedentes de la no intervención de los riesgos psicosociales son superiores al que puedan reflejar las finanzas del CDI Cimarrón, porque coexisten costos ocultos e indirectos en cada una de las enfermedades procedentes de estos riesgos, el ahorro en estos costos ayudaría a lograr utilizar ese recurso en la implementación de la propuesta de intervención.

Estas enfermedades causadas por los riesgos psicosociales son muchas y muy importantes para la sociedad, su tratamiento es costoso, causan frecuente ausentismo laboral a corto y a largo plazo, son capaces de provocar la muerte prematura o desmejorar progresivamente la calidad de vida del trabajador, algo que no debería suceder porque se pueden prevenir aún más después de ser detectadas a tiempo como es el caso del CDI

Cimarrón. Sobre estas enfermedades asociadas a los factores de riesgo psicosociales se debe tener en cuenta que:

- Son muy importantes para la salud pública
- Producen un fuerte impacto sobre el trabajo
- Los riesgos se derivan de las exigencias y condiciones de trabajo
- Se logran prevenir desde la intervención de los riesgos laborales
- Se pueden prevenir eficazmente logrando reforzar la salud física y psicológica en el lugar de trabajo

Si el CDI Cimarrón encuentra viable aplicar la propuesta de intervención adecuada a los riesgos psicosociales identificados durante la realización de la investigación, sería de gran beneficio para el CDI, dirigiéndose al camino de una empresa saludable, mediante la realización de la práctica de actividades mediante la cual lograra un bienestar físico y psicológico en sus empleados, logrando conservar la salud, eliminar tensiones emocionales y reducir el estrés.

Esta propuesta de intervención psicosocial es un gran pilar de estrategias de dinámicas empresariales diseñado para trabajadores con el gran objeto de lograr que ellos sean más felices en el trabajo brindándoles un bienestar tanto físico como psicológico.

Dentro de los beneficios más importantes al implementar esta propuesta de intervención el CDI Cimarrón se logrará:

- Mejorar y mantener la salud física y psicológica de los empleados.
- Crear conciencia del ejercicio físico en la salud.
- Lograr socialización, integración y las relaciones interpersonales laborales.

- Reducir el estrés laboral.
- Liberar las tensiones tanto físicas como psicológicas.
- Mejorar el clima laboral por medio del ejercicio físico.
- Aliviar las tensiones laborales
- Aumentar el rendimiento laboral
- Disminuir el ausentismo laboral
- Reducir el número de enfermedades laborales causadas por los riesgos psicosociales detectados.

Desde el punto de vista público sería de vital importancia para la entidad encargada del CDI implementar esta propuesta de intervención de riesgo psicosocial por que evitaría la repercusión de estos sobre la salud de sus trabajadores por lo tanto disminuiría el gasto que acarrea el tratamiento de este tipo de enfermedades, esto lo lograría concientizando a sus empleados que el riesgo existe y que le brindaran lo necesario para evitar las consecuencias que acarrear los riesgos psicosociales. Tales estimaciones de costos se constituirían en un esfuerzo para realizar acciones formativas que ayudarían al empleado para afrontar su trabajo de la mejor manera.

El trabajador lograría mantener un estado saludable en su lugar de trabajo, mejorando su rendimiento, crearía sentido de pertenencia, desearía seguir laborando en la empresa y por lo tanto evitaría aceptar otro empleo.

Para la entidad encargada del CDI podrá darse cuenta que el costo-beneficio de la implementación de esta propuesta de riesgo psicosocial es un buen acción, una buena

transformación a nivel institucional ya que no solo reduce el costo en absentismo laboral, rotación de personal, sino que mejora el desempeño del CDI Cimarrón .

9. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados del tamizaje, se puede constatar que, en mayor o menor medida, si existe la presencia de riesgos psicosociales en el CDI Cimarrón, y que estos están condicionados no solo a la faceta laboral de los agentes educativos, sino que también hay aspectos de la vida personal y familiar que repercuten en la salud mental de estas personas.

También se pudo observar que hay preocupación por parte de los agentes educativos, ya que se tiene cierta percepción de un encasillamiento a nivel profesional, donde se expresó que su posición en la organización no les está brindando un aprendizaje aplicable a su profesión. De igual forma, los agentes educativos consideran que no hay un valor agregado al efectuar sus labores, que principalmente se centra en la remuneración, la cual señalan no es suficiente para las labores que realizan, pero esta preocupación se puede trasladar también hacia la manera como sus superiores perciben y aprecian el trabajo realizado, generando la sensación de no ser suficientemente exaltado y reconocido, careciendo de escenarios que permitan darle desarrollo a este tema.

La presencia de casos en todos los niveles de riesgo, así sean puntuales e incluso bajos frente a la población total de agentes educativos, no debe ser tomado a la ligera, ya que los riesgos psicosociales pueden desencadenar síndromes de tipo emocional que a su vez llegarían a generar trastornos mentales de consideración como es el caso de la depresión. También se debe tener en cuenta que estos trastornos emocionales se pueden

considerar como enfermedades que, en el ámbito social, no son bien vistas, por lo cual, la búsqueda de apoyo profesional para tratarlas no es una opción que fácilmente se adopta por parte de la persona que las padece, lo que permite que estas alteraciones progresen rápidamente y solo se muestren efectos evidentes en sus últimas etapas.

Cabe resaltar que el ejercicio realizado en esta investigación es un ejercicio meramente académico, ya que no permite una evaluación a la luz de la resolución 2646 de 2008, la cual contiene las disposiciones para realizar una valoración, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales en una organización. Por esta razón, la entidad debe realizar un proceso evaluativo que debe ser realizado por el personal estipulado en la norma utilizando la batería de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés dispuesta por el Ministerio de Protección Social.

10. RECOMENDACIONES

Al obtener estos hallazgos, es necesario generar un esfuerzo conjunto para desarrollar todos los mecanismos requeridos para la atención del riesgo psicosocial en la organización, estas iniciativas pueden ser llevadas a cabo por instituciones existentes en la entidad, como es el copasst y el comité de convivencia laboral, con el fin de que actúen como intermediarios entre empleados y empleadores de la organización en pro de buscar una solución a las dificultades encontradas en el presente estudio.

Como apoyo a este proceso, se hace imperativo la aplicación del plan de acción formulado en el presente documento, que servirá como guía a partir de la prevención de la aparición de factores psicosociales. Este documento tiene todos los elementos

necesarios para aplicar y evaluar el proceso de identificación de factores de riesgo psicosocial, y de esta forma poder realizar una tarea de prevención de aparición de estos factores mucho más eficiente.

De igual manera, al observar que los riesgos psicosociales encontrados en el CDI Cimarrón no son derivados exclusivamente de las obligaciones laborales de las agentes educativas, sino que también hay una fuerte influencia externa por parte de asuntos familiares y personales, se hace necesario la implementación de una nueva batería de factores psicosociales extralaborales formulada y aplicada por un psicólogo con licencia, donde se referencien los diferentes factores externos al trabajo que puedan intensificar la acción de los riesgos psicosociales inherentes a este.

Se debe tener en cuenta la intensidad de la presentación de un factor de riesgo (tabla 2), ya que su atención y propagación en un grupo de colaboradores requerirá una serie de medidas que permitan atender adecuadamente la situación, de tal forma, que al contar con casos de riesgo alto requieren medidas que permitan intervenir el caso inmediatamente, en casos de riesgo medio se deben tener en cuenta las acciones sistemáticas dentro del ambiente laboral para evitar la presentación del riesgo y al tratar con riesgos bajos se debe contar con programas de intervención y prevención.

También cabe resaltar que el compromiso por parte de los directivos de la organización es fundamental para el cumplimiento de estas actividades, ya que no solo requieren de apoyo económico para su ejecución, sino que también se requiere compromiso administrativo y orden logístico que permita poner en práctica las actividades contempladas para la socialización y aplicación de las recomendaciones

dadas anteriormente. Todas estas medidas deben estar sujetas a un plan de ejecución y evaluación con el fin de realizar el correspondiente seguimiento a las medidas adoptadas.

Finalmente se debe recalcar que el instrumento diseñado en el presente estudio puede ser validado en primera instancia como apoyo de una prueba piloto antes de utilizarse para otro ejercicio, el cual debe estar sujeto a los resultados de las evaluaciones previas que la organización haya realizado, y debido a esto, los estudios que desee realizar la organización deben ser extendidos a la totalidad del talento humano, siguiendo lo estipulado en la resolución 2646 de 2008.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Águila Soto, A. (s.f.). *Procedimiento de Evaluacion de Riesgos Ergonomicos y Psicosociales*. Recuperado el 20 de Junio de 2019, de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/aguilasoto.pdf>
- Aldrete, M. G., León , S. G., Gonzalez, R., Hidalgo, G., & Aranda, C. (2014). Estrés y factores psicosociales laborales en profesoras de preescolar de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista de educacion y desarrollo*, pag 69 - 75. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/antiores/28/028_Aldrete.pdf
- Álvarez, C. C. (13 de Noviembre de 2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Revista Cuadernos de Administracion*, pag 117 - 132. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de http://praxisfilosofica.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/460
- ARL Sura. (s.f.). *Glosario*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Axxa Colpatria. (s.f.). *Comite Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo copasst*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505150811.pdf>
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (04 de Diciembre de 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e. *Revista Facultad Nacional de Salud*

- Publica*, pp 380 - 391. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Corzo, I. G. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes.
Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología, pag 67 - 76.
Recuperado el 01 de Abril de 2019, de
<https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/247>
- García, M. M., Iglesias , S., Saleta , M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Workand Organizational Psychology*, pag 173 - 182. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>
- Gutiérrez, M., Gea , E., Maeso, J. V., & García, A. (19 de Mayo de 2010). *Estudio de los factores psicosociales en el sector de la docencia de malaga*. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/dg_prl/prevexpo/2010/documentos/comunicaciones/dia_19/salas/sala_g/2010_05_19-g-19h05-mario_gutierrez_bedmar.pdf
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar . (2019). *Manual operativo para la atención a la primera - modalidad institucional*. Recuperado el 28 de Marzo de 2019, de
https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/mo12.pp_manual_operativo_modalidad_institucional_v4.pdf

Javier Echegoyen Olleta. (s.f.). *Diccionario de psicología científica y filosófica*.

Recuperado el 30 de Mayo de 2019, de explicación de los principales conceptos, tesis y escuelas en el área de la Psicología: <https://www.torredabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Aseguramiento en Riesgos Laborales*.

Recuperado el 25 de Febrero de 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/Vp/Doa/RI/Asseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el*

Trabajo. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.

Recuperado el 7 de Marzo de 2019, de Guía técnica de implementación para Mipymes: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Munera , M. M., Sáenz , M. L., & Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial

intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. *Revista*

- ces medicina*, 27(02), pag 163 - 175. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de <https://www.redalyc.org/html/2611/261129825004/>
- Padigital. (s.f.). *Qué es el riesgo laboral: definición y cómo evitarlo*. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de <https://www.padigital.es/prevencion-riesgos/que-es-el-riesgo-laboral-definicion-y-como-evitarlo.html>
- Quijano P, A. (2009). *Trabajo de salud ocupacional, glosario general, letra P*. Universidad del Rosario. Recuperado el 12 de Marzo de 2019
- Resolucion 2646, A. 3. (2008). *Ministerio de la protección social*. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Revelo, E., & Olave, G. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en la poblacion de docentes de una institucion educativa de la ciudad de San Juan de Pasto*. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de <http://sired.udenar.edu.co/2407/1/85233.pdf>
- Sosa Varón, C. (15 de Noviembre de 2018). *Asuntos Legales* . Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Ucha, F. (Mayo de 2013). Definición ABC. Recuperado el 20 de Junio de 2019, de <https://www.definicionabc.com/general/enfrentamiento.php>

Universidad del Valle. (s.f.). *Salud Ocupacional*. Recuperado el 05 de Marzo de 2019, de saludocupacional.univalle.edu.co/

Universidad Nacional de Colombia, Riaño-Casallas, M. I., Palencia-Sánchez, F., & Universidad Nacional de Colombia. (2015). Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2).
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a09>

Universitat Politècnica de Valencia. (s.f.). Prevención de riesgos. Recuperado el 20 de Junio de 2019, de Doble Presencia: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>

Yepes, V., Martínez, Y., & Cruz, N. (2018). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en docentes adscritos a un programa de ingeniería industrial en la ciudad de Bogotá. *Revista teckne*, pag 46 - 56. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de <http://www.unihorizonte.edu.co/revistas/index.php/teckne/article/viewFile/206/19>