

**PLAN DE PREVENCIÓN PARA ENFERMEDADES DE ORIGEN PSICOSOCIAL
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HOGAR INFANTIL COLÓN**

CLAUDIA ROCIO CHICA CARDONA
LEIDY MARCELA ZAPATA CIFUENTES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2019

PLAN DE PREVENCIÓN PARA ENFERMEDADES DE ORIGEN PSICOSOCIAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HOGAR INFANTIL COLÓN

CLAUDIA ROCIO CHICA CARDONA
LEIDY MARCELA ZAPATA CIFUENTES

Director
JOSE ALBERTO FIGUEROA FERNANDEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2019

DEDICATORIA

Para todos los que deciden emprender nuevas etapas en sus vidas presentamos este trabajo, para que no desistan y corran tras sus sueños.

Para reconocer la ardua labor de los docentes que brindan cuanto tienen sin esperar nada a cambio, pues lo mínimo que deben recibir es el cuidado de su salud.

AGRADECIMIENTOS

Autor 1.

Agradezco primero a Dios por permitirme culminar una etapa más en mi vida, a mi madre por su ejemplo, por mostrarme que siempre debo luchar para cumplir lo que deseo, a mi hermana porque en cada momento me apoyo para ir atrás de mis sueños, a mi novio por su comprensión y consejos que me permitieron cumplir con cada una de las responsabilidades de la especialización, a mis compañeras y compañeros de estudio que durante esta etapa se convirtieron en amigos, gracias a ustedes por su apoyo incondicional y su comprensión en cada momento difícil para mí, por permitirme lograr en conjunto nuevos conocimientos y sumar nuevas experiencias, a mis profesores por todo el conocimiento que me brindaron durante cada minuto, seguramente muchas cosas serán puestas en marcha y los recordare por su huella en específico, en general a todos los que indirecta y directamente me acompañaron, por sus palabras de apoyo y su constante energía que hizo posible que hoy este finalizando con una etapa más en mi vida.

Autor 2.

Quiero agradecer a Dios por ser el guía y orientador de las decisiones en mi vida, a toda mi familia que me ha apoyado y ayudado en todos mis proyectos, a mi pareja quien con su amor y acompañamiento ha permitido que todo sea más fácil, a mis compañeros de estudio que se han vuelto parte importante de mi vida y finalmente a los docentes y programas de la presente especialización que con sus enseñanzas me permitirán dar un giro a mi carrera profesional y estar cada vez más cerca de cumplir mis sueños.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema.....	12
1.1.	Descripción del problema.....	12
1.2.	Pregunta de investigación.....	15
2.	Objetivos	15
2.1.	Objetivo general	15
2.2.	Objetivos Específicos	15
3.	Justificación.....	15
4.	Marco de referencia.....	17
4.1.	Marco teórico.....	17
4.2.	Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	22
4.3.	Marco legal	24
5.	Metodología	26
5.1.	Enfoque y alcance de la investigación.....	26
5.2.	Población	28
5.3.	Instrumento	28
5.4.	Procedimientos.	30
5.5.	Análisis de la información.....	32
5.6.	Consideraciones éticas.....	33
6.	Presupuesto.....	33
7.	Resultados y discusión	34
7.1.	Encuesta sociodemográfica	34
7.2.	Entrevista a las docentes.....	35
7.3.	Registro fotográfico.....	36

7.4.	Análisis de matriz de riesgos	38
7.5.	Análisis Batería Psicosocial.....	39
7.6.	Exámenes de ingreso del personal docente	42
7.7.	Estudio de incapacidades del año 2017 y 2018	43
7.8.	Plan de prevención.....	46
8.	Conclusiones	47
9.	Recomendaciones.....	48
10.	Referencias Bibliográficas	50

Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Tipo de recomendaciones</i>	42
<i>Tabla 2. Incapacidades personal año 2017</i>	43
<i>Tabla 3. Incapacidades personal año 2018</i>	44

Lista de Figuras

<i>Figura 1. Áreas de alimentación niños menores a 3 años</i>	<i>36</i>
<i>Figura 2. Áreas de alimentación niños mayores a 3 años</i>	<i>37</i>
<i>Figura 3. Áreas de pedagogía</i>	<i>37</i>
<i>Figura 4. Áreas de recreación.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 5. Resumen de riesgo psicosocial para docentes</i>	<i>39</i>
<i>Figura 6. Porcentaje del nivel de estrés presente en el Hogar Infantil Colón de acuerdo a la batería psicosocial.</i>	<i>41</i>

LISTA DE ANEXOS

- ANEXO 1. FORMATO ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA
- ANEXO 2 SOLICITUD DE PERMISO A LA INSTITUCIÓN
- ANEXO 3. MATRIZ DE RIESGOS
- ANEXO 4. BATERIA PSICOSOCIAL
- ANEXO 5. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
- ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO
- ANEXO 7. RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA
- ANEXO 8. ENTREVISTA A DOCENTES
- ANEXO 9. PLAN DE PREVENCIÓN

Resumen ejecutivo

En una sociedad consumista, acelerada y globalizada como la de hoy se ha perdido de vista aspectos importantes como el bienestar social y la calidad de vida de las personas y/o profesionales de las organizaciones, los docentes por su lado, son el foco de muchos estudios, por la importancia de sus labores y compromisos con la sociedad, pero también por lo cercanos que se encuentran a estar expuestos a algunos riesgos en diferentes aspectos (desgaste físico, mental, psicológico y emocional), lo cual puede afectar el desarrollo de su labor.

El objetivo principal del presente proyecto es elaborar un plan de prevención de enfermedades de origen psicosocial en los docentes del Hogar Infantil Colón, institución educativa cofinanciada con el ICBF. Dando respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestas las docentes del Hogar Infantil Colón y cómo deben ser intervenidos para prevenir y controlar las enfermedades desarrolladas en ellas? Pregunta que se resuelve por medio de la recopilación de información adquirida mediante instrumentos como: matriz de riesgos, batería psicosocial, registro fotográfico del área de trabajo, encuestas a las docentes, exámenes de ingreso del personal docente, estudio de incapacidades del año 2017 y 2018. Brindados por la institución. Al igual que la investigación del marco teórico y conceptual de la literatura presente sobre la misma problemática y/o análisis estadístico. A partir de lo anterior, se propuso un plan de prevención de enfermedades de riesgo psicosocial para el Hogar Infantil Colón.

Introducción

En la actualidad se exigen nuevas transformaciones en cuestión de gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas, aumentando la carga mental productiva y amenazando el bienestar psicológico y la salud de los trabajadores, en este caso los docentes. Esta evolución se ha traducido en una mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de funciones e incremento de trabajo en equipo, los cuales impactan de manera significativa la calidad de vida del empleado docente (Álvarez, 2012).

El Hogar Infantil Colón con transcendencia de más de 40 años y cofinanciado entre el ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y la Asociación de Padres de Familia del Hogar Infantil tiene como objetivo principal la atención integral de la primera infancia, su objetivo es brindar cuidado, alimentación y experiencias pedagógicas significativas de acuerdo a la edad de los niños, haciendo que se sientan cómodos durante la jornada, de esta manera los padres sienten la seguridad de dejar a sus hijos a manos del hogar infantil y principalmente de las docentes que se encuentran a cargo de su educación. Los niños están al cuidado de siete docentes las cuales cumplen funciones diversas, haciendo una ardua labor a diario.

A través de los años se hace más evidente la importancia de los docentes en cualquier tipo de institución educativa o de cuidado “como trabaja con niños que se encuentran en la etapa más temprana de la vida, en la cual la influencia que se ejerce sobre ellos tiene un particular impacto en las subsiguientes fases de aprendizaje, la formación del educador infantil es un asunto complejo y difícil de dilucidar” (Universia, 2017), por lo anterior, se pensó en la importancia de abordar la población de los docentes que son los encargados del cuidado de los niños, ya que para brindar un adecuado servicio se requiere que ellos se encuentren en óptimas condiciones de salud, por esto fue necesario proponer un plan de prevención para mitigar el riesgo de enfermedad psicosociales de los docentes.

Se constató que los docentes del Hogar Infantil Colón necesitan mejorar su salud ya que juega un papel muy importante en su trabajo para brindar un mejor servicio y así generar un entorno saludable.

Los trabajadores y/o empleados de cualquier tipo de organización, empresa o institución son el eje fundamental para el desarrollo y éxito de las actividades, por lo mismo, es necesario dar atención a su desarrollo dentro de las tareas de la empresa, motivarlos, capacitarlos y apoyarlos dentro de cada aspecto que hace parte de su integralidad, para el cumplimiento de sus labores de forma eficiente y eficaz. Actualmente, ha ido en aumento la tasa de enfermedades en los docentes, principalmente enfermedades psicosociales. Se afirma que “las condiciones laborales de los profesores centran, en la actualidad, la atención de la comunidad educativa y de los profesionales de la salud mental. Incluso, en la sociedad hay cierta inquietud por el estado psicológico de los docentes” (Otero, S.f.), por tal motivo es necesario implementar un plan de prevención para evitar cualquier tipo de enfermedad que pueda afectar la calidad de vida de este tipo de trabajadores y su entorno.

De acuerdo a lo anterior se recurrió a una serie de herramientas tales como: entrevistas, matriz de riesgos, evidencia a través de la observación, resultados de exámenes médicos de ingreso, etc., por medio de ellas fue posible realizar un análisis de los riesgos psicosociales y las enfermedades presentadas en las docentes del Hogar Infantil Colón desde el año 2017 hasta el 2018, posteriormente se definió un plan de prevención sobre los hallazgos encontrados, para así finalmente establecer unas conclusiones y recomendaciones que dieron cuenta del trabajo realizado y ser útil no solo para las docentes sino también para la institución.

1. Problema

1.1.Descripción del problema

Las actividades diarias de los docentes junto con las relaciones interpersonales, los problemas personales tanto propios como los de los estudiantes y la responsabilidad de contribuir a la formación integral de los mismos, el cumplimiento de las actividades curriculares que diariamente deben planificar, la relación con los padres de familia, compañeros, directivos, etc. ha ocasionado un deterioro en la salud de estos trabajadores, esto generó motivos de preocupación dentro de la institución educativa Hogar Infantil Colón, ya que, se vio afectada la

calidad de la prestación del servicio por el alto índice de ausentismo de las docentes, lo que obligó a que en ocasiones se tuviera que reorganizar las rutinas diarias para cubrir los espacios de las personas que no se encuentran trabajando por motivos de citas médicas, incapacidades, controles por terapias, etc. Según un estudio realizado por Sevilla y Villanueva en el 2010 se informó que el 1,4% de estas bajas son consecutivas a trastornos psíquicos; un 5,5% por problemas otorrinolaringológicos; 3% de origen osteomuscular y un 16% derivadas de procesos infecciosos.

Hoy en día el incremento de enfermedades tanto físicas como mentales en los docentes ha sido notorio, según la Organización Mundial de la Salud ha habido un “preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa. La depresión y el estrés despuntan la lista.” (IEESA, 2012). Aparte, existen diversos problemas como la mala alimentación por falta de tiempo o espacios adecuados, problemas musculares, pérdida de sueño, carga laboral excesiva, entre otros; lo cual ha desarrollado situaciones negativas que afectan el bienestar y la salud de las docentes. Según información, “La Organización Mundial de la Salud (OMS 2008) registra la tasa de morbilidad calculada para las enfermedades profesionales se presentan entre el 300 a 500 por cada 100.000 trabajadores, la incidencia mundial anual es de 35 millones de enfermedades profesionales de las cuales el 35% se tornan crónicas, el 10% generan incapacidad permanente y el 1% causan la muerte. En el mundo las principales causas de muerte por enfermedades laborales son: cáncer 32%, enfermedades circulatorias 23%, transmisibles 17%” (Morillo, 2015). Estos factores pueden generar que el desempeño de los docentes durante las actividades diarias dentro de la institución educativa muestre un deterioro o desgaste físico, mental, psicológico y emocional.

Según un estudio reciente, el gremio de los docentes en Colombia, padecen de diferentes riesgos de enfermedades no solo a nivel biomecánico sino también un “riesgo psicosocial determinado básicamente por la interacción cotidiana del docente con diferentes grupos objetivos en su labor” (Magisterio, 2018).

En la institución educativa Hogar Infantil Colón, hay docentes que tienen una trascendencia desde 2 a más de 30 años, y su experiencia en el campo educativo les ha venido

generando diversas afectaciones en su salud, desde la adquisición de virosis hasta el desarrollo de migrañas, entre otras, lo cual se ha comprobado a través de las dolencias que manifiestan las docentes, los motivos de consulta médica e incapacidades, esto ha centrado la atención en la importancia de brindar herramientas para la prevención de enfermedades y mejorar así la salud de los docentes, teniendo en cuenta que, pocas veces las instituciones le brindan al trabajador algunas orientaciones sobre cómo podría mejorar el desarrollo de las actividades dentro de las aulas y evitar posibles enfermedades a futuro, lo ideal sería que las instituciones no solo se enfoquen en los resultados y si en el presente y futuro de sus educadores, realizando motivación en la parte emocional, laboral, económica y social, es por esto que es de gran importancia establecer e implementar planes de prevención que pueden generar que el docente goce de la libertad de hacer lo que más le guste dentro y fuera del contexto educativo, evitando así el desarrollo de diferentes patologías o sintomatologías de deterioro físico, emocional y mental.

De acuerdo a lo anterior y según estudios actuales en la parte de gerencia y organización se determina que la sociedad de hoy le ha dado mayor importancia a las personas por la capacidad de adquisición y desarrollo de conocimientos al igual como fuente importante para el desarrollo de actividades, por tal motivo, las personas y/o seres humanos son el recurso más importante de las organizaciones, al final no son los recursos mecánicos y tecnológicos que generan la base de las relaciones y sí la persona física en sí. De la misma manera, se espera que la población objeto de esta investigación, se sienta importante y que la institución se preocupa por su bienestar, sin dejar de lado que, las empresas siempre serán más competitivas dentro del mercado y en un mundo globalizado cuando se demuestra interés por la persona, el bienestar durante su actividad en la entidad, “las personas con talento prosperan en un entorno en el que su trabajo les supone un reto y les ofrece la oportunidad de aprender y progresar” (Bernal C. , 2017), generando un mayor compromiso por parte de los empleados. De la misma manera, el desarrollar un programa de prevención de enfermedades durante las actividades realizadas como educadores, puede mejorar la calidad de vida las docentes de la institución, lo cual podría ser una manera de retribución al trabajo realizado en el Hogar Infantil.

1.2.Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestas las docentes del Hogar Infantil Colón y cómo deben ser intervenidos para prevenir y controlar las enfermedades desarrolladas en ellas?

2. Objetivos

2.1.Objetivo general

Establecer un plan de prevención para riesgos psicosociales dirigido a las docentes de la institución educativa “Hogar Infantil Colón” para el 2019.

2.2.Objetivos Específicos

- Realizar la caracterización sociodemográfica de la población objeto de estudio.
- Analizar los factores que desarrollan el riesgo psicosocial en las docentes de la institución educativa Hogar Infantil Colón.
- Definir la estructura del plan de prevención para riesgos psicosociales a partir de la información recopilada como insumo para la institución.

3. Justificación

El presente proyecto de investigación se enfocó en el estudio de los riesgos psicosociales presentes en el área educativa, según Beltrán en el 2014 informó que la organización mundial de salud OMS, señala que en el mundo existen cientos de millones de trabajadores que realizan sus actividades laborales en escenarios con diversas condiciones inseguras poniendo en riesgo la salud del trabajador. Anualmente, 1,1 millones de personas en el mundo, pierden la vida como producto de lesiones y enfermedades profesionales; por año se presentan 160 millones de nuevos casos de enfermedades laborales en todo el mundo, incluyendo las enfermedades mentales, generando como resultado, un aumento del número de trabajadores, en países industrializados

que sufren de estrés psicológico. Según datos del Ministerio de Protección Social “se evidenció que la prevalencia de exposición factores de riesgo psicosocial es significativa, mostrando que la atención directa al público representaba un 60 por ciento y los movimientos repetitivos de manos y brazos un 51 por ciento; los cuales se ubican en los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados” (Ministerio de Protección Social, 2007).

A partir de la observación directa de la labor de las docentes del Hogar Infantil Colón, se logró evidenciar el alto índice de síntomas que a través del tiempo iba desarrollando esta población trabajadora. De la misma manera, es importante reconocer que al contar con trabajadores que no estén en óptimas condiciones de salud, “puede influenciarlo de forma positiva así como negativa” (Montilla & Kaiser, 2016) generando un servicio de calidad regular y al estar trabajando con los niños de primera infancia, se requiere el mayor cuidado, atención y dedicación, lo cual se ve afectado pues al surgir diversas enfermedades, la atención claramente se centra en el malestar, dolor, debilidad, etc., que cada uno en su momento puede llegar a sentir, sin dejar de lado el hecho de que aumenta el nivel de ausentismo por enfermedad (incapacidades), lo cual debe generar una reorganización de funciones en el jardín afectando directamente la prestación del servicio.

De acuerdo con lo anterior, y como ya se ha mencionado “Las alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo (enfermedades y accidentes), pueden prevenirse desde las actividades bien enfocadas del programa de salud y seguridad, realizando la identificación y control de los agentes causales en el ambiente de trabajo y la vigilancia de la salud de la población trabajadora” (Tocaruncho, 2015). Es por ello, que se pretende que a partir del análisis de las enfermedades que ha presentado la comunidad docente del Hogar Infantil Colón en un periodo de dos años, 2017 y 2018, sea posible realizar un plan de prevención y de esta manera contribuir a una disminución de síntomas asociados al riesgo psicosocial en las docentes y por ende a una mejor prestación del servicio, beneficiando así a ambas partes.

Abrir este campo de investigación puede permitir que no solo se mejore las condiciones de salud de una población pequeña de docentes y que esto se vea reflejado en la labor que diariamente desempeñan dentro de una institución determinada (Hogar Infantil Colón), sino que,

al momento de ser diseñado un plan de prevención de enfermedades, tal vez pueda ser aplicado en otras instituciones con el mismo objetivo, sin dejar de lado, los múltiples beneficios que este puede traer como por ejemplo: al mejorar algunas condiciones laborales de los empleados se puede llegar a aumentar la motivación y compromiso para trabajar, se puede generar una conciencia de autocuidado brindando bienestar físico, mental, social, etc. en el empleado y confianza entre él y la institución.

Por esto, durante el desarrollo de la especialización de Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el presente grupo caracterizó y analizó la información suficiente para generar un plan de prevención de enfermedades laborales para la ya antes mencionada institución educativa de primera infancia, brindando a las autoras conocimientos y experiencia aplicables en el ámbito laboral o campo de acción futuro.

4. Marco de referencia

4.1. Marco teórico

Para el desarrollo del presente trabajo fue necesario entrar a definir la diferencia entre bienestar laboral y calidad de vida. El primero referido a “que el trabajo no sólo puede afectar a la salud de modo negativo, sino que también hay que tener en cuenta otros efectos beneficiosos que son fuente de salud, como pueden ser el incremento de la satisfacción y autoestima, la actividad física y mental, el desarrollo de una actividad con sentido (ser útiles), el contacto social, la contraprestación salarial, etc.” (Bermejo, 2018) y el segundo respectivamente se encuentra definido como “el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella” (Urzúa & Caqueo, 2012).

Por otro lado, la definición de riesgo actualmente ha tomado mucha fuerza en las empresas (de producto y/o servicio) por la importancia que otorga para identificar situaciones negativas que a través de herramientas de prevención se pueden minimizar y/o eliminar posibles causas de accidentes o incidentes laborales. Según la GTC 45 (2012), el concepto de riesgo es toda “combinación de la probabilidad de que ocurran unos eventos o exposiciones peligrosos, y

la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por los eventos o las exposiciones”, es decir que es la combinación de la probabilidad con la severidad de la acción (consecuencia).

Los riesgos se encuentran relacionados a ciertas condiciones o ciertos grupos denominados factores de riesgo, los cuales se encuentran divididos en:

- Físicos
- Químicos
- Biológicos
- Ergonómicos
- Psicosociales

Es el último, es el punto de partida para la elaboración del presente estudio. El concepto de factores psicosociales no es tan antiguo, inicia desde 1984 relacionado con el trabajo a través de la organización internacional del trabajo, mencionando diferentes aspectos como son la sobrecarga en trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, problemas de relaciones laborales y el trabajo por turnos los cuales siguen vigentes. Desde el siglo XXI, se realizó un cambio en cuanto a la terminología y la conceptualización en la cual se hace mayor énfasis en los factores psicosociales como los que generan mayor impacto en la vida laboral y que afectan gravemente la salud del trabajador reconociendo situaciones desde violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, estrés laboral crónico y desgaste profesional (Moreno, 2011).

Debido a la afectación que el riesgo genera en la salud del trabajador desde 1987 el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo inician la aplicación de “encuestas nacionales de condiciones de trabajo” y desde la tercera encuesta se incluyen elementos como estatus del puesto, horario de trabajo y participación laboral y desde 1988 se incluyen contenidos psicosociales. “En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza cada cinco años una encuesta sobre las Condiciones de trabajo en Europa”, encontrando en la primera encuesta aplicada en 1991 aspectos psicosociales como el entrenamiento y el apoyo social, desde la segunda dada en 1996 se amplía en tiempo de trabajo, ritmo, control, autonomía y salario, así generando la antepenúltima encuesta en el año 2000 incluyendo violencia, acoso

laboral y acoso sexual, y como última encuesta en el año 2010 el cual tiene un cambio drástico generando un enfoque organizacional y psicosocial (Moreno, 2011).

De acuerdo a lo anterior se evidenció un desarrollo conceptual y práctico sobre los riesgos psicosociales, y paralelo un adelanto dentro de las organizaciones, de esta manera se puede concluir por medio de la Resolución 2646 de 2008 que “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y cultura, entre otros; los cuales pueden impactar la salud, el bienestar, la satisfacción en el trabajo y su desempeño laboral, de manera positiva (protector) o negativa (riesgo), afectando no solo el trabajador sino a la misma organización (Beltrán , 2014).

También “son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo” (Taris & Kompier, 2005).

Existen diferentes herramientas para evaluar los riesgos psicosociales, entre ellas, las listas de comprobación a través de las cuales se valora el contenido del trabajo, las condiciones de este, las relaciones laborales y las relaciones sociales en el mismo, por otro lado, las entrevistas con expertos, las cuales estiman los riesgos del puesto de trabajo de manera objetiva a través de la calificación de unos ítems específicos en una escala de tres puntos: insuficiente, suficiente, limitado. De la misma manera se encuentran los cuestionarios de auto-informe o cuestionarios de estrés laboral donde se obtiene información sobre los riesgos psicosociales a través de encuestas a los empleados; de otra parte, los datos administrativos donde se analizan los niveles de

ausentismo y discapacidad laboral en cuanto a duración y frecuencia (Schaufeli & Salanova, 2002).

De acuerdo con lo anterior, es clara la incidencia del riesgo psicosocial en los docentes (sujetos del presente estudio), pero, cuáles son los motivos para que se presente este tipo de riesgo en dicho campo laboral; según estudios se identifican las siguientes razones: estrés laboral/burnout, violencia laboral, insatisfacción laboral, inseguridad (inestabilidad) laboral, escaso reconocimiento social, mantenimiento de un elevado nivel de atención, alto nivel de implicación personal en el trabajo, contacto continuo con personal demandante (compañeros, estudiantes, padres de familia), enseñanza de materias distintas a las que corresponde a su formación, alto número de estudiantes a cargo, falta de recursos didácticos, desmotivación, conflictos derivados de las relaciones interpersonales y elevados ritmos de trabajo (Soriano, 2009).

Entretanto, la forma más cercana a evitar o por lo menos disminuir el riesgo psicosocial en los docentes es, la prevención, estableciendo inicialmente cuáles son los síntomas que se presentan en determinada institución y que están asociadas a la labor de la enseñanza, cuál es el índice de ausentismo por determinadas causas, definir cómo se siente el personal docente con su trabajo y a partir de allí, poder generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, una de esas herramientas la cual debe estar incluida en todo plan de prevención es la vigilancia. “La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. Vigilar la salud de los trabajadores/as de un centro docente es, pues, estar atentos para evitar que su salud se vea dañada por las condiciones de trabajo” (Calera, Esteve, Roel, & Uberti-Bona, 1999).

Los principales riesgos psicosociales son:

- Síndrome de Burnout, el cual está definido como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” (Agudelo, 2014)
- Estrés, es una “herramienta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le interponga”, (Agudelo, 2014) o como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas,

fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”, (Moreno & Báez, 2010)

- Violencia laboral, como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo, (Moreno & Báez, 2010).
- Acoso laboral, es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla, (Moreno & Báez, 2010).

Los factores de riesgos psicosociales se pueden desarrollar de forma intralaboral (Osorio, 2011):

- Gestión organizacional
- Características de la organización
- Grupo social del trabajo
- Carga física
- Jornada de trabajo

Los factores de riesgo psicosociales se pueden desarrollar de forma extralaborales (Osorio, 2011):

- Utilización del tiempo libre
- Tiempo de desplazamientos
- Medios de transporte
- Pertenencia a redes sociales
- Características de la vivienda
- Acceso al servicio de la salud

Los factores de riesgo psicosocial se pueden desarrollar de forma individual (Osorio, 2011):

- Información sociodemográfica
- Condiciones de salud

Las consecuencias del estrés laboral pueden ser como efectos subjetivos (ansiedad, agresión, aburrimiento, depresión, frustración, tensión nerviosismo, etc.), efectos conductuales (drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, risa nerviosa, etc.), efectos cognoscitivos (incapacidad para tomar decisiones, olvidos, bloqueo mental, etc.) y efectos fisiológicos (aumento de corticoides en sangre y orina, sequedad de boca, etc.) (López, 2009).

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Para el estudio de los riesgos psicosociales fueron escogidos tres artículos que fundamentan el presente estudio.

El artículo de (Unterbrink, y otros, 2014) titulado *A manual-based group program to improve mental health: what kind of teachers are interested and who stands to benefit from this program?*, habla de los maestros que sufren problemas psicosomáticos (depresión, ansiedad) relacionados con el estrés. El objetivo del presente artículo fue evaluar un programa basado en el manual de un grupo de docentes que buscan fortalecer la salud mental, examinando si los profesores interesados en participar difieren de sus colegas sin interés y si hay evidencia de que los subgrupos se benefician más que otros entre los que participaron. Como metodología fue implementado un plan de prevención a partir de la participación de un grupo de docentes, durante la ejecución existían dos grupos en los cuales uno era participativo y el otro no mostró interés durante la implementación. Como resultado se evidencia que los maestros más interesados muestran un desarrollo positivo en relación con su salud mental en comparación con el grupo que mostró desinterés en la actividad, finalmente se muestra que el resultado de los maestros más interesados en su parte psicosocial, se inscriben en un programa de prevención destinado a proteger la salud mental y que los mismos presentan una mejora en cuanto a los factores psicosociales, evitando presentar riesgos frente a este factor.

El artículo “factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios” determina cuales son las causas que desarrollan el riesgo psicosocial y como se desarrolla el síndrome de burnout en los docentes de países latinoamericanos, el objetivo del mismo fue identificar los factores de riesgo intralaboral y el grado de estrés de docentes de una Universidad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables y para el desarrollo del objetivo fue utilizada la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales avalada por el Ministerio de Salud de Colombia. Además de lo anterior, se usa herramientas estadísticas para medir los resultados de una población de 42 docentes de la Facultad de Administración que se encuentran cumpliendo dos jornadas laborales diferentes. Durante el estudio se excluyen docentes que no querían participar y con vinculación laboral menor a 20 horas semanales y se incluyen grupo de personas con características específicas, con voluntad para participar y con mayor cantidad de horas en la institución. Con la Batería también se usa la plantilla de variables sociodemográficas para determinar la relación de situaciones negativas (riesgos) en el ambiente educativo, los resultados estadísticos establecen que por lo menos el 26,2% de los docentes sufren de riesgo psicosocial medio y alto, se identifican varias relaciones entre escolaridad, estado civil, edad, género, antigüedad, tipo de contrato, jornada, labor, entre otros para identificar cual es la población dentro de los docentes que más se ven afectados por causa de los riesgos psicosociales. Con el estudio se determina que la remuneración (pago) y liderazgo y relaciones sociales son dentro del rango de dominio una de las más altas. La remuneración es un factor clave en el gremio de los docentes, siendo al mismo tiempo una de las más mal pagas dentro del país (Rodríguez, Sánchez, Dorado, & Ramírez, 2015), conforme la experiencia en la institución “Hogar Infantil Colón” se presentan la misma variedad de entornos o características que pueden afectar la salud de los educadores y generar niveles de riesgos psicosociales muy variados.

El ultimo articulo pero no menos importante, denominado “Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá”, por (García & Muñoz, 2013), el cual plantea que la labor de la enseñanza es considerada como una ocupación que origina diferentes condiciones referentes a la salud y pueden evidenciarse no solo en el desgaste físico sino también mental de los maestros, el objetivo es describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente que labora en las Instituciones Educativas Distritales de la

Localidad uno (I) de Usaquén, Bogotá, en el 2010, durante el desarrollo de la investigación se realizó un análisis cuantitativo con una muestra de 230 docentes, recopilando información sobre las condiciones de trabajo de este personal, encontrando que entre las diferentes causas de motivo de consulta médica de dicha población la que mayor prevalencia tuvo fue el estrés, el cual se presenta por diferentes motivos. De la misma manera se relacionan diferentes estudios en Colombia en donde se evidencia la situación de salud de los docentes, los cuales han desarrollado enfermedades asociadas a problemas cardiovasculares, colon irritable, problemas estomacales, entre muchos otros. Se señala que la labor del docente no es considerada como un trabajo sino más bien como una labor social que no genera productos ni insumos y por ello se ha dejado de lado el cuidado de la salud de las personas que desempeñan dicha actividad, de este tipo de situaciones se deriva la disminución de la calidad de su trabajo, el cual se encuentra socialmente vigilado y juzgado de forma permanente, de lo anterior podemos concluir que es necesario concebir la labor de los docentes como un campo de especial relación con el área de la salud y seguridad en el trabajo, debido a la alta responsabilidad social que simboliza y su gran aporte al desarrollo social. Es necesario fortalecer las estrategias para la intervención y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los docentes, a fin de contribuir al mejoramiento de la calidad del trabajo y el bienestar de estos.

4.3. Marco legal

En Colombia existen varios elementos normativos que aportan al control de los riesgos psicosociales, iniciando con el Decreto 1477 del 2014 del 5 de agosto, determina la nueva tabla de enfermedades profesionales laborales, en donde la sección 1 del documento, determina los factores de riesgo ocupacional. En esta sección, el riesgo número 4 hace referencia a la parte psicosocial, en este se determinan los agentes, las ocupaciones/industrias y las enfermedades que se pueden desarrollar, relacionando una gran cantidad de enfermedades. En especial se especifican las enfermedades profesionales en docentes por causa de esfuerzos vocales.

La Resolución 652 de 2012, en la cual se realiza la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas quienes son las encargadas de desarrollar medidas preventivas y correctivas, promover un excelente ambiente de convivencia

laboral, fomentar relaciones sociales positivas llevando a la intervención de factores de riesgo psicosociales, debido a la importancia que estos comités generan en las diferentes entidades es generada la Resolución 1356 de 2012 en la cual se realizan diversas modificaciones que obligan a las entidades públicas a que implementen los comités de convivencia laboral y que estas entidades realicen reuniones cada tres meses, en las cuales se requiere de dos empleadores y dos trabajadores, esta resolución complementa nuestro trabajo debido a que se fomenta planes de intervención desde los comités de convivencia y recalca la importancia de los factores psicosociales y como afectan en la salud del trabajador, se hace evidencia la importancia de planes de prevención en entidades públicas.

Luego en el año 2010 se crea la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que sirven para medir los factores de riesgo de origen psicosocial en los trabajadores, dichos instrumentos se generaron como una respuesta a la Resolución 2646 de 2008 expuesta más adelante, entre los riesgos que estos instrumentos miden se encuentra el que como autoras del presente proyecto nos atañe, “Estudio sobre el estrés: Estudio de la Universidad Javeriana sobre el tema de Estrés y enfermedad.” Ya que si bien es cierto no se aplicará el instrumento como tal, si es posible retomar algunos de sus aspectos para medir el riesgo psicosocial presente dentro de la mencionada institución. Esto contribuirá al desarrollo de uno de los objetivos propuestos para la investigación, como lo es la identificación y análisis de la información correspondiente para realizar su posterior plan de acción.

El Ministerio de la Protección Social, en el Decreto 2566 de 2009 del 8 de Julio, determina las enfermedades profesionales, en donde en el numeral 42 del artículo 1 establece las patologías causadas por estrés en el trabajo, siendo una de las causas relacionadas con los problemas psicosociales de los docentes como son evidenciadas en la institución educativa Hogar Infantil Colón.

Por otro lado, la Resolución 2646 de 2008, tiene como fin brindar los criterios para reconocer los riesgos psicosociales en el trabajo como resultado del estrés en el mismo, dándole una visión al empleado sobre qué es el riesgo psicosocial y cuáles son sus consecuencias en la salud. En esta resolución se establece también cuáles son los parámetros para la intervención de

los factores psicosociales identificados, entre ellos el establecimiento de comités dentro de la institución, actividades a los empleados sobre resolución de conflictos y negociación, promoción de relaciones sociales, entre otros, es decir, la implementación de todo un plan de vigilancia epidemiológica para valorar los factores de riesgo psicosocial y aportar en la especificación del origen de las enfermedades ligadas al estrés. Esta resolución se encuentra estrechamente ligada al presente proyecto de investigación, puesto que, busca identificar, valorar y crear un plan de prevención para los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes, en este caso de la institución educativa Hogar Infantil Colón, teniendo en cuenta la importancia y obligatoriedad que tiene el cuidado de la salud de los empleados. De acuerdo con la Resolución, su incumplimiento “será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-Ley 1245 de 1994” (Resolución 2646, 2018).

El Ministerio de Trabajo, en el Decreto 1443 del 2004 del 31 de Julio, determina las pautas necesarias para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en donde en el capítulo 4, artículo 15, párrafo 2, determina que todas las entidades (sin importar el producto final) tienen como obligación establecer metodologías para completar la evaluación de riesgos en donde los psicosociales hacen parte de un gran número de situación. Es decir, que es obligación del Jardín Infantil establecer medidas para mejorar la evaluación de riesgos psicosociales por los cuales los docentes se ven afectados todos los días.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

El tipo de investigación aplicado fue de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que, su objetivo según Van Dalen y Meyer (2006) es “llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables”. En este caso en específico fueron los factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud de los docentes del Hogar Infantil Colón.

Este tipo de investigación está enfocada en especificar propiedades importantes que permitieron identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la mencionada población.

De la misma manera, se entiende que con este tipo de investigación “se realizan diagnósticos, perfiles, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etc.” (Bernal C. , 2016). Por ello a través de su implementación se obtuvieron las herramientas necesarias para elaborar un plan de prevención de enfermedades de origen psicosocial para las docentes de la institución objeto de estudio.

El tipo de investigación es mixta y reúne factores descriptivos, lo que significa la unión de elementos cuantitativos y cualitativos percibidos en las herramientas de estudio sobre los docentes del Hogar Infantil Colón y su labor. La investigación cuantitativa fue utilizada en base a los planteamientos de Bunge y Muñoz en donde se reconoce que este tipo de investigación es analítico, el conocimiento es preciso, comunicable y verificable y a su vez es predictivo, abierto y útil (Bernal C. , 2016). Lo anterior orientó la investigación para medir y cuantificar cada uno de los riesgos a los cuales estaban expuestos los docentes por medio de herramientas de recolección de datos que tuvieran la posibilidad de tabularse y analizarse para dicho fin.

Por otro lado, en cuanto al método de la investigación cualitativa se entendió que el presente proyecto no tiene como fin demostrar únicamente datos estadísticos sino también busca actuar en pro de la población objeto de estudio interviniendo en la realidad que actualmente están viviendo, siendo este uno de los propósitos de la investigación de este tipo, tal y como lo mencionan Taylor y Bogdan “exigir sensibilidad y conciencia por parte de los investigadores de los efectos que ellos mismos causan en las personas sujeto de estudio. Por ello, implica una interacción de un modo natural y no intrusivo con las personas y su realidad” (Bernal C. , 2016). Para conseguir este fin, se logró evidenciar de manera presencial todas aquellas situaciones vividas por las docentes del Hogar Infantil Colón, se consiguió interactuar directamente con su labor, sus experiencias, sus inquietudes, etc. Esto permitió establecer e ir desarrollando los objetivos del presente trabajo.

5.2. Población

La población objeto de investigación del presente proyecto fue un grupo de docentes del Hogar Infantil Colón; la investigación se realizó con un total de 7 docentes los cuales representaron el 100% de la población, esto debido a que al ser una población pequeña fue posible tener una visión completa de la situación real de la misma, esto permitió diseñar un plan relacionado con las necesidades y riesgos identificados y también tener la cobertura de toda la población trabajadora objeto del presente estudio.

5.3. Instrumento

El uso de los instrumentos para el desarrollo del plan de prevención fue:

- Encuesta de perfil sociodemográfico: su utilización se basó en que es un instrumento de diagnóstico que permite conocer las características de la población trabajadora “que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2015), esta encuesta fue aplicada previamente por la institución, en el Anexo 1 se puede encontrar el formato de encuesta aplicada en relación a la Batería Psicosocial.
- Entrevistas con los docentes del Hogar Infantil Colón: la entrevista está definida como “la conversación de dos o más personas para tratar de un asunto. Es una técnica de comunicación que requiere el conocimiento de técnicas de comunicación verbal, un guion estructurado y tener una finalidad específica. Por otro lado, es un instrumento excelente en la investigación cualitativa” (Arribas, 2004). Este instrumento se aplicó para conocer las apreciaciones de las docentes sobre su labor y sobre su salud en el trabajo, este tipo de entrevista fue de forma profunda y no estructurada permitiéndonos generar una proximidad entre el entrevistador y el entrevistado, “Las preguntas abiertas son preguntas de discusión, las cuales generan una gama tan amplia de respuestas que las posibles contestaciones son demasiado variadas y numerosas como para incluirlas en una lista en

el cuestionario. Para estas preguntas se deja un espacio en el cuestionario a fin de que el entrevistador o el encuestado apunte las respuestas textualmente; posteriormente las respuestas son categorizadas o codificadas” (Rincón, 2014). De esta forma se buscó que la información fuera real mostrando su situación en la institución y que fueran sus experiencias las que mostraran el punto de partida para la elaboración del plan de intervención; las entrevistas no estructuradas se caracterizan por su alto grado de flexibilidad, ya que en ella solo se determinan previamente los temas que se van a tratar con el entrevistado. Durante la entrevista no estructurada, el entrevistador puede definir la profundidad del contenido, la cantidad y el orden de las preguntas a tratar con las personas que van a entrevistarse. En relación a profundidad, es una entrevista que sigue la dinámica de una conversación entre similares y no la estructura de preguntas-respuestas (Bernal C. , 2016).

- Registro fotográfico de las áreas de trabajo, (para la toma y uso de estos registros se solicitó permiso a la institución), en el Anexo 2 se puede evidenciar el documento. El registro fotográfico permitió dar soporte o evidencia de forma visual sobre el sitio de trabajo y las diferentes labores que desempeñan las docentes en la institución educativa. Se “ha logrado definir tres niveles de uso de la fotografía para la investigación: como respaldo o apoyo de información existente, en la recolección de información y como resultado primario de la investigación” (Jiménez, 2005).
- Análisis de la matriz de riesgos: está definida como un método semicuantitativo para considerar el nivel de aceptabilidad o no de los riesgos de las organizaciones (GTC 45, 2010). Esta matriz fue elaborada en la institución en octubre de 2017 por parte una enfermera profesional especialista en riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo en la institución Hogar Infantil Colón, (Anexo 3).
- Resultados y análisis de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia. Ver Anexo 4, la cual fue creada como herramienta para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales presentes en una empresa (Ministerio de la Protección Social, 2010); este instrumento ya se encuentra aplicado de manera reciente a la población docente del Hogar Infantil Colón, por ello solamente se procedió a analizar la información y las recomendaciones dadas por la profesional que la aplicó.

- Información recopilada de las recomendaciones de los exámenes médicos de ingreso del personal docente en el 2018. Estos “se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo” (ARL SURA, S.f.), su análisis permitió identificar las condiciones de salud al momento en que el personal ingresó a la institución en los últimos dos años y así definir si su salud se ha visto deteriorada a través del tiempo, no es posible presentar los datos del año 2017 porque no se tenía implementada esta herramienta durante el periodo de 2017, por ese motivo solo serán presentados los datos del año 2018.
- Análisis de las causas del ausentismo en la institución Hogar Infantil Colón por medio de la revisión de incapacidades médicas de los años 2017 y 2018. De esta manera, fue posible identificar si algunas de esas incapacidades estaban relacionadas con riesgos de origen psicosocial o eran derivadas de este.

5.4.Procedimientos.

Existen diferentes estudios o trabajos de investigación que se han basado en la prevención de enfermedades en los docentes o en la promoción de su salud, dichos proyectos sugieren diferentes puntos a tener en cuenta para su consecución, así por ejemplo según el proyecto “*Salud laboral en el sector docente*” se propone realizar una evaluación de riesgos a fin de controlarlos, teniendo en cuenta que esta valoración “no es un procedimiento único ni con unos límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que participan diversos agentes. No debe entenderse, pues como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo al centro educativo” (Calera, Esteve, Roel, & Uberti-Bona, 1999). De la misma manera, sugiere recopilar información sobre las características de trabajo, estado de salud de los trabajadores todo ello a fin de generar un plan de prevención.

Teniendo en cuenta lo anterior se tuvieron en consideración estos aportes para la generación del presente proyecto iniciando con un cronograma de actividades para desarrollar toda la metodología de este.

Se solicitó la autorización por escrito a la representante legal de la institución educativa a fin de pedir permiso para el desarrollo del proyecto por medio del análisis de la encuesta sociodemográfica, revisión de matriz de riesgos, análisis de los resultados de la Batería psicosocial aplicada en la institución, toma de registros fotográficos, entrevista, revisión de incapacidades médicas y toda aquella actividad que esté relacionada con el proyecto dentro del Hogar Infantil Colón.

Una vez aprobado el ingreso de las autoras del presente proyecto a la institución, se dio inicio a la recopilación de información, empezando con la caracterización sociodemográfica de la población por medio de una encuesta aplicada a las docentes en donde se incluyeron todos sus datos, compilando la información para reconocer las características de la misma, teniendo en cuenta aspectos como: nombre, sexo, fecha de nacimiento, estado civil, nivel de estudios, lugar de residencia, tipo de vivienda, número de personas que dependen económicamente del estudiado, cuánto tiempo lleva desempeñando la actividad de docencia, tipo de contrato, tipo de salario y actividades en el tiempo libre, esta encuesta es parte de la Batería Psicosocial que como se mencionó anteriormente ya se encuentra aplicada en la institución.

Acompañando el proceso anterior fue realizado un análisis de la información de riesgos ya presente en la institución como orientación para determinar los riesgos psicosociales actuales y cuáles son las principales causas de estos. De manera paralela se revisaron los resultados de la Batería Psicosocial implementada en el Hogar Infantil Colón y cuáles fueron las conclusiones y recomendaciones que el profesional de psicología a cargo realizó.

Se realizaron entrevistas de forma impersonal para conocer un poco sobre lo que pensaban los docentes de la institución, luego se llevó a cabo el registro fotográfico con el fin de conocer las instalaciones y elementos de trabajo disponibles de los docentes.

Se solicitó a las directivas de la institución, la autorización para verificar los exámenes de ingreso y las causas de las incapacidades de las docentes desde el año 2017 hasta el 2018, para

examinar los motivos de ausentismo de esta población, junto con la matriz de riesgos para determinar cómo los riesgos psicosociales afectan directamente al personal de la institución.

De acuerdo con la información reunida se procedió a la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales, verificando puntos como características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. De igual manera, dimensiones de tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre trabajo y desplazamientos.

Para finalizar se dio a conocer el plan de prevención de riesgos psicosociales al personal directivo y docente de la institución para su conocimiento y próxima implementación.

5.5. Análisis de la información

Los datos se obtuvieron por medio de la Batería Psicosocial que ya había sido aplicada en la institución, de acuerdo a las conclusiones presentadas se determinó el impacto de cada uno de los factores de riesgo psicosociales.

Para el análisis de los datos cuantitativos se utilizó una herramienta de office (Excel), esta herramienta permitió tabular los datos, cuantificarlos y graficarlos para su posterior análisis, allí se incluyeron los puntos o preguntas y la cantidad de respuestas, este tipo de herramienta fue útil al momento de analizar datos sociodemográficos. Para realizar dicho análisis se usó la herramienta denominada “análisis de correlaciones” que permitió “determinar si existe una relación entre dos variables cuantitativas diferentes y cuan fuerte es esa relación entre las variables” (Archanco, S.f.).

Para el análisis de datos cualitativos se usó una herramienta denominada “análisis de sentimiento” la cual “Trata de determinar la actitud de un individuo o grupo hacia un tema particular. Se usa cuando se busca comprender la opinión de los distintos agentes que interactúan en una industria.” (Archanco, S.f.). Sin dejar de lado el análisis de datos cualitativos fue ligado a

la subjetividad de los participantes, sin embargo, se trabajó para que los resultados sean lo más cercanos a la realidad posible.

Con los resultados obtenidos de las herramientas cualitativas y cuantitativas fue realizado el plan de intervención para mejorar la calidad de vida de los docentes de la institución educativa Hogar Infantil Colón. Durante el análisis se determinaron los puntos que generaron mayor riesgo y fueron catalogado en nivel del riesgo en alto, medio y bajo.

Para cada riesgo se determinó una opción de mejora y acompañado con todos los indicadores, responsables, metas, entre otros; para el desarrollo de las actividades que permiten controlar y mejorar el proceso.

5.6.Consideraciones éticas

Al ser un proyecto que involucró personal que trabajo en relación con una entidad del estado (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), fue indispensable solicitar los permisos necesarios para la toma y análisis de datos sensibles, por ello se firmó un compromiso de confidencialidad (entregado por la institución), en donde las autoras del presente proyecto se responsabilizaron de la custodia y no distribución de la información fuera de las instancias para las cuales se solicita (proyecto de investigación) Ver Anexo 5.

De la misma manera se entregó a las docentes, un consentimiento informado en donde autorizaron la toma de información como: registros fotográficos, encuestas, entrevistas, etc.; todo esto con fines investigativos, respetando de igual forma la información que pueden brindar (Anexo 6).

6. Presupuesto

Para la elaboración de las actividades se presentó un estimado en relación al presupuesto que deberá ser usado para la implementación del Plan de Prevención; el presente presupuesto se puede evidenciar en la propuesta del Plan de prevención del numeral 7.8 del presente documento.

Tabla 1. Tabla de presupuesto

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
PRESUPUESTO						
PRESUPUESTO SG-SST						
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	RESPONSABLE	
CUMPLIR ACTIVIDADES						
Exámenes Clínicos y Paraclínicos						
Examen Médico Ocupacional	Unidad	7	\$ 17.000	\$ 119.000		
Visiometría	Unidad	7	\$ 12.000	\$ 84.000		
Audiometría	Unidad	7	\$ 12.000	\$ 84.000	Unidad médica	
Espirometría	Unidad	7	\$ 15.500	\$ 108.500		
Cuadro Hemático	Unidad	7	\$ 16.000	\$ 112.000		
Exámenes Médicos de Egreso						
Examen Médico Ocupacional	Unidad	7	\$ 17.000	\$ 119.000	Unidad médica	
PROGRAMA DE PREVENCIÓN						
Convenio con gimnasios	Unidad	7	\$ 100.000	\$ 700.000		
Evaluación de recursos	Mes	4	\$ 50.000	\$ 200.000	Equipo administrativo	
Actividades extracurriculares	Unidad	2	\$ 100.000	\$ 200.000		
OTROS						
Asesoría del SGSST	Unidad	0	\$ 60.000	\$ 0	Líder SG-SST	
Papelera	Unidad	5	\$ 100.000	\$ 500.000		
Capacitación sobre Manejo del estrés y comunicación	Unidad	1	\$ 0	\$ 0	Psicóloga	
Capacitación síndrome de Burnout	Unidad	1	\$ 0	\$ 0		
TOTAL				\$ 2.226.500		

Fuente. Elaboración propia de las estudiantes

7. Resultados y discusión

7.1. Encuesta sociodemográfica

La encuesta sociodemográfica analizada se aplicó previamente por parte de la institución a sus docentes y con ella se logró evidenciar lo siguiente (ver gráficas de resultados en el Anexo 7):

Todas las docentes son mujeres y sus edades oscilan entre los 22 años hasta los 56 años, siendo trabajadoras que llevan laborando en la institución desde mínimo 5 meses hasta aproximadamente 35 años desempeñando labores de atención integral a la primera infancia, (docentes de niños y niñas desde los 6 meses hasta los 5 años). De igual manera para el desarrollo de sus funciones cuentan con formación específica acorde a su labor, ya que, la mayoría son técnicas en atención a la primera infancia o preescolar o normalistas superiores y la minoría son licenciadas profesionales en áreas de educación infantil o inicial, esto de acuerdo con el perfil que se exige por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

El nivel socioeconómico de la población mencionada se encontró en estratos II y III y la gran mayoría se vive en zonas alejadas de su lugar de trabajo, con sus respectivas familias, contando con madres cabeza de familia, otras pertenecientes a familias nucleares y la minoría sin hijos o personas a cargo.

El personal docente tiene una carga laboral de un total de 45 horas a la semana y con contratos fijos inferiores a un año a excepción de una docente que se encuentra vinculada con un contrato a término indefinido, los contratos inician a finales del mes de enero y hasta mediados del mes de diciembre, contando con una semana al año de vacaciones la cual se brinda de manera interna ya que no está permitido por parte del ICBF, sin embargo, la empresa considera la importancia de que el personal tenga un tiempo de descanso.

Las docentes cuentan con todas sus prestaciones de ley incluyendo afiliación efectiva al sistema de seguridad social en salud, ARL, caja de compensación familiar, fondo de pensiones durante el tiempo de su contrato y al finalizar cada año se realiza una evaluación de desempeño para determinar su continuidad en el año siguiente.

Para el presente proyecto se tuvo en cuenta las características anteriores a fin de determinar la influencia de estos en el desarrollo de enfermedades de origen psicosocial o por lo menos si estos influyeron en que algunas personas fueran más propensas a sufrirlas o no.

7.2. Entrevista a las docentes

De acuerdo a las entrevistas realizadas a las docentes se pudo evidenciar que dentro de las enfermedades a nivel general las que más se presentan son (Anexo 8):

- Dolores de cabeza
- Dolor en las manos
- Problemas de visión
- Tensión muscular
- Vértigo

- Inflamación en las piernas
- Gastroenteritis

Se concluye que muchas de las anteriores enfermedades son causa del estrés y carga laboral al igual que la exposición constante al ruido de los niños (por medio de gritos y llanto), esto ha generado en algunos casos el retiro del personal o hasta enfermedades más crónicas como es la parálisis en el rostro, siendo una preocupación constante para las docentes de la institución.

7.3. Registro fotográfico

A continuación, se presentan algunas fotografías en donde se evidenció el entorno en el que laboran las docentes del Hogar Infantil Colón, desde allí fue posible identificar algunos factores de riesgo psicosocial.

Figura 1. Áreas de alimentación niños menores a 3 años



Fuente. Elaboración propia

Figura 2. Áreas de alimentación niños mayores a 3 años



Fuente. Elaboración propia

Figura 3. Áreas de pedagogía



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Áreas de recreación



Fuente: Elaboración propia

Por medio de las fotografías se puede evidenciar el sobreesfuerzo físico y mental que tienen que realizar las docentes para cumplir sus actividades de forma correcta; adicional a esto se presenta la presión por parte de los padres y vecinos del sector que sin carácter investigativo generan falsas acusaciones por el ruido presentado por parte de los estudiantes, siendo al final una sobrecarga mental que puede desencadenar varios problemas de salud.

7.4. Análisis de matriz de riesgos

Conforme la matriz de riesgos presente en el Anexo 3 es posible identificar que existen en total 14 actividades que presentan riesgo psicosocial, entre las cuales están las áreas de enfermería, oficina de la psicóloga, oficina administrativa y de dirección y finalmente las áreas donde se desarrolla el trabajo con los niños (áreas de alimentación y salones de clase); se presentan doce actividades rutinarias y solo una que no es rutinaria (reuniones con padres de familia); el riesgo está enfocado en la monotonía de la tarea, trabajo diario con el equipo y condiciones del área; los efectos desarrollados por el riesgo son baja autoestima, estrés, conflictos laborales, cantidad de tomas de decisiones, entre otros; siendo el estrés uno de los mayores riesgos en cada una de las etapas de riesgo psicosocial, a pesar de que este es el que más se presenta, la aceptabilidad del riesgo se encuentra en un punto aceptable; pero de igual forma no deja de tener importancia para realizar su respectivo tratamiento. La Figura 5 muestra un resumen

de la matriz de riesgos para el riesgo psicosocial de la Institución Hogar Infantil Colón para el área de los docentes específicamente.

Figura 5. Resumen de riesgo psicosocial para docentes

LUGAR DE TRABAJO	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCION	PELIGROS		EVALUACION DEL RIESGO								
				CLASIFICACION		NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACIÓN NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	EXPUESTOS
AULAS DE CLASE	Docencia	Docencia y supervisión de actividades educativas y pedagógicas	supervisión de menores en el proceso pedagógico	PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea por otras condiciones.	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	7
		Docencia y supervisión de actividades educativas y pedagógicas	supervisión de menores en el proceso pedagógico	PSICOSOCIAL	Características del grupo social del trabajo en equipo	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	7
		Reunión de padres de familia y entrega de informes	elaborar informe, entrega de informe y evaluación de los menores a padres de familia	PSICOSOCIAL	Características del grupo social del trabajo por calidad de interacciones	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	7

Fuente: Elaboración propia de la Institución

7.5. Análisis Batería Psicosocial

Durante el mes de agosto de 2018 la institución educativa Hogar Infantil Colón, realizó la aplicación de una batería psicosocial a todos sus empleados, con la ayuda de una psicóloga especialista en riesgos laborales, esto debido a que dentro de la matriz de riesgos se evidenció e identificó el riesgo psicosocial dentro de la institución. A partir del resultado fue posible identificar los siguientes aspectos importantes para tener en cuenta para el objeto del presente proyecto.

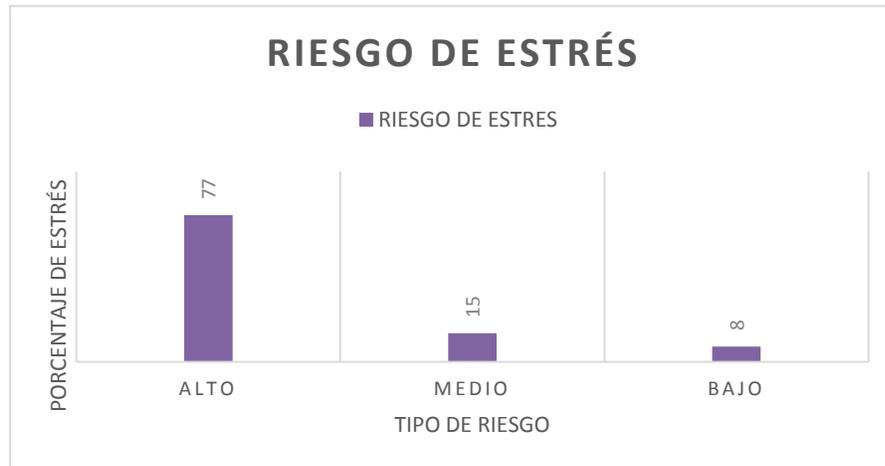
Se encontró que el 8% de los trabajadores se encuentran ubicados en nivel de riesgo crítico frente a la totalidad de factores de riesgo psicosocial; es decir que, tienen posibilidades de generar respuestas comportamentales, emocionales y/o psicológicas altamente relacionadas con el estrés. De la misma manera, el 15% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo medio es decir que existe la posibilidad que la exposición al riesgo esté asociada a respuestas de estrés moderado en los trabajadores, a lo cual es necesario realizar una serie de acciones sistemáticas orientadas a intervenir dicho riesgo y de esta forma prevenir efectos perjudiciales para la salud.

La batería evaluó unos ítems específicos para identificar los niveles de riesgo psicosocial presente en la población trabajadora de las empresas o instituciones, para este caso se encontraron diferentes características que pueden afectar a la población de docentes tales como:

- Carga emocional
- Exigencias de responsabilidad
- Demanda cuantitativa
- Ambientales y de Esfuerzo físico
- Carga mental
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Consistencia del rol
- Jornada de trabajo
- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.
- Relaciones sociales en el trabajo
- Características de liderazgo
- Relación con los colaboradores
- Reconocimiento y compensación
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Riesgo extralaboral (Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda, Características de la Vivienda y de su Entorno, situación económica del grupo familiar, Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, Relaciones Familiares, Comunicación y Relaciones Interpersonales, Tiempo Fuera del Trabajo

De la misma manera se identificó que el 77% de la población se encuentra en un nivel crítico en cuanto al riesgo de sintomatologías adjudicadas al estrés y un 15% en un nivel medio, lo cual implica que puedan llegar a volverse casos críticos si no es tratado a tiempo, en la Figura 6 se puede evidenciar la cantidad en porcentaje:

Figura 6. Porcentaje del nivel de estrés presente en el Hogar Infantil Colón de acuerdo a la batería psicosocial.



Fuente. Elaborado propia

Finalmente, para los resultados de la batería, analizada la psicóloga especialista en riesgos laborales quien también se encargó de su aplicación, realizó las siguientes recomendaciones:

- Debido a los niveles altos de riesgos psicosociales identificados es necesario realizar una intervención inmediata en el Programa de Gestión para la Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Tener especial atención en los dominios intralaborales de las demandas, recompensas y liderazgo y relaciones.
- Brindar intervención en las dimensiones emocionales, responsabilidad, cuantitativas, ambientales, esfuerzo, física, carga mental, influencia laboral, consistencia del rol, y jornada de trabajo. Este panorama indica que, debido a las características de las labores realizadas en el hogar infantil, se evidencia una fuerte exposición a factores de riesgo psicosocial relacionada con las demandas emocionales y de responsabilidad, por otro lado, se presentan falencias a nivel de las demandas del trabajo en la asignación de tiempos y esfuerzos que pueden estar teniendo una incidencia significativa en la vida personal y familiar del trabajador.
- Los colaboradores presentan déficit en el poder de decisión y control sobre el orden de actividades, la cantidad y el ritmo en que las realizan.

- Es necesario fortalecer las habilidades que tienen que ver con relaciones interpersonales buscando que sean más satisfactorias, comunicativas y que proporcionen una gana- gana al interior de la empresa. Se hace necesario trabajar en temas como trabajo en equipo, comunicación y relaciones sociales, ya que está presentando un déficit, que puede afectar la vida laboral y personal de los colaboradores.
- La mayoría de los trabajadores evaluados perciben que la retribución otorgada al trabajador en contraprestación al trabajo realizado es inadecuada o inexistente.
- Es probable que algunos de los encuestados perciban que las situaciones de la vida familiar o personal están afectando su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- Existe la presencia de malestares fisiológicos, intelectuales, sociales o comportamentales en los grupos valorados, por lo tanto, es importante monitorear esta variable y desarrollar actividades que permitan a los trabajadores tener herramientas para el control personal de las situaciones tanto intralaborales como extralaborales que puedan estar influyendo en la generación del estrés.

7.6.Exámenes de ingreso del personal docente

Los exámenes de ingreso como ya se mencionó con anterioridad, son de vital importancia, estos permiten evidenciar el estado de salud con el que ingresa el trabajador y cuáles son las recomendaciones médicas a tener en cuenta para hacer su respectivo seguimiento, sin embargo, al revisar estos exámenes en la institución en los periodos propuestos (2017 y 2018) se encontró que en el primer año no se llevaron a cabo, al parecer la institución nunca los había aplicado y se desconocía su importancia, así pues, se cuenta únicamente con los exámenes de ingreso del año 2018, encontrando en ellos las siguientes recomendaciones en general:

Tabla 1. Tipo de recomendaciones

TIPO DE RECOMENDACIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS
Estilos de vida saludables	7
Uso de lentes	5
Pausas Activas	7

Fuente. Elaboración propia

De lo anterior se concluye que las docentes son aptas y sin limitaciones ni restricciones para el cargo de docente, presentando integridad de sus facultades mentales y conducta apropiada para su edad, estructuras osteomusculares en buen estado y fuerza conservada; a pesar de que las recomendaciones fueron mínimas se resalta que la institución no hizo seguimiento de las mismas, por tanto, no existen actas de socialización con el personal sobre sus resultados o compromisos para hacer seguimiento de las recomendaciones, en este caso el uso de lentes.

Es importante reconocer que, la institución debe mostrar interés por el bienestar de sus empleados y aun cuando las recomendaciones observadas en los exámenes de ingreso son muy pocas, en el fondo este tipo de desinterés podría llegar a generar que el trabajador sienta que no es importante para la empresa o que sus jefes son apáticos ante su salud y bienestar.

7.7. Estudio de incapacidades del año 2017 y 2018

Durante el año 2017 fueron diversos los motivos de incapacidad en los trabajadores de la institución Hogar Infantil Colón a continuación se presenta una recopilación de la información basada en los indicadores de ausentismo brindados por la institución:

Tabla 2. Incapacidades personal año 2017

Causa Incapacidad	Total, días incapacidad	Cantidad de personal incapacitado	Cargos que presentan las incapacidades	Equivalencia a nivel económico para la empresa
Gastroenteritis	2	1	- Docente	\$62.000
Cefalea - migraña	3	1	-Docente	\$97.000
Rinofaringitis	4	2	-Docente	\$114.700
Laringitis aguda	2	1	- Docente	\$64.700
Esguince y torcedura de tobillo	3	1	- Docente	\$105.000
Otitis media aguda	2	1	- Docente	\$64.700
Amigdalitis	2	1	- Docente	\$70.000
Síndrome articulación condrocostal	2	1	- Docente	\$50.000

Embarazo	7	1	- Docente	\$62.000
TOTAL	28	5		\$520.400

Fuente. Elaboración propia

Durante el año 2018 los motivos por incapacidad, cantidad de días en incapacidad y cantidad de solicitudes de incapacidades se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. Incapacidades personal año 2018

Causa Incapacidad	Total, días incapacidad	Cantidad de personal incapacitado	Cargos que presentan las incapacidades	Equivalencia a nivel económico para la empresa
Dolor en lumbago	5	2	- Docente	\$68.482
Mareo y desvanecimiento	3	1	- Docente	\$111.195
Embarazo alto riesgo	20	1	- Docente	\$684.820
Contacto exposición a Rubeola	1	1	- Docente	\$34.241
Gastroenteritis	1	1	- Docente	\$34.241
Cefalea	5	1	- Docente	\$157.085
Dolor en miembro	2	1	- Docente	\$52.950
Dientes incluidos	2	1	- Docente	\$74.130
Infección aguda respiratorio	3	1	- Docente	\$102.723
Rinofaringitis Aguda	6	3	- Docente	\$205.446
Otras infecciones vías genitourinarias	2	1	- Docente	\$68.482
TOTAL	50	7		\$1.593.795

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo a la información recopilada de las incapacidades de los dos años revisados (2017 y 2018) es importante destacar los siguientes aspectos:

- Las mayores causas de incapacidad en la institución aparte de las adquiridas por motivo de embarazo o complicaciones en el mismo, son las referidas a dolores de cabeza o migraña la cual es “un dolor de cabeza agudo, unilateral y punzante, que puede llegar a durar hasta 72 horas con una intensidad de moderada a severa y hasta 80% de los casos son causados por estrés o fatiga laboral” (CIENCIA Y SALUD, 2016); por otro lado, se encuentra la rinofaringitis y esguince y torcedura de tobillo (aunque este no éste no esté ligado al riesgo psicosocial si afecta la dinámica tanto de la docente incapacitada como de sus compañeras) en el año 2017 y para el año 2018 dolor de espalda o lumbago y prevalece la rinofaringitis, siendo todas enfermedades de origen común, sin embargo, se resalta que aun así, el personal se encuentra constantemente expuesto a la proliferación de virus que afectan su salud por el tipo de población que se maneja (niños y niñas de primera infancia).
- Durante el año 2017 se encontraron 5 docentes incapacitadas y durante el año 2018 aumento la cifra en 2 personas más, es decir que, cada docente presentó por lo menos una incapacidad en el año y aun cuando parece insignificante, pasaron de ser 28 días de incapacidad en total en el año 2017 a ser 50 días de incapacidad en el 2018 aumentando la cifra en 22 días.
- A nivel económico la empresa también se vio afectada por causa de las incapacidades presentadas, ya que, teniendo en cuenta el salario de cada trabajador incapacitado la institución respondió en 2017 por \$520.400 por las personas que no asistieron a trabajar y en el 2018 por \$1.593.795, aumentándose la responsabilidad económica en \$1.073.395 de un año a otro, esto por supuesto afecta a la empresa, teniendo en cuenta que existen muchos otros rubros en los cuales se puede invertir este dinero, a su vez implica un trámite dispendioso por parte de la empresa para radicar las incapacidades de más de dos días sin dejar de lado que esta gestión es muy demorada y no se responde en su totalidad por lo que realmente se invierte en un trabajador, finalmente, puede decaer la calidad del servicio que se presta al no contar con el personal completo durante la jornada, sin olvidar que algunas inasistencias pueden coincidir en tiempos en los cuales se carece del personal, complicando así la dinámica laboral habitual.

7.8. Plan de prevención

A partir del análisis realizado anteriormente a través de las herramientas estudiadas, se hizo necesario diseñar un plan de prevención para evitar la aparición de enfermedades de origen psicosocial, teniendo en cuenta que, existe una alta probabilidad de que este tipo de riesgo desarrolle enfermedades en las docentes del Hogar Infantil Colón; el objetivo del plan de prevención diseñado fue mitigar el impacto generado por los factores de riesgo de origen psicosocial presentados durante el desarrollo de las actividades de las docentes durante su jornada laboral.

Se tuvo en consideración el ciclo PHVA, en donde se planificó al determinar las actividades internas y externas que dan soporte al desarrollo del plan y se estableció el objetivo del desarrollo de las actividades. De la misma manera se asignaron los responsables para aplicar las actividades junto con el tiempo estimado para realizarlas; en cuanto a la actividad de hacer, la institución será la responsable de aplicar el plan y sus actividades, para verificar el desarrollo del plan se realizará por medio de los indicadores que permitan dar los parámetros para la toma de decisiones y finalmente la actividad de actuar, por medio de la cual se deben realizar recomendaciones o mejoras al plan de ser necesario, para mejorar por medio del seguimiento continuo.

El plan diseñado el cual se puede ver en el documento anexo [aquí](#), a parte de tener diferentes actividades que incluyen técnicas de relajación, actividad física, pausas activas, capacitaciones, entre otros, también cuenta con un objetivo específico para cada una de ellas, los recursos y el presupuesto necesario para llevar a cabo la actividad, buscando que no se generen mayores gastos para la institución y que su desarrollo no se vea interrumpido por ello. Asimismo, las actividades propuestas fueron pensadas y diseñadas de acuerdo a los riesgos identificados, de esta manera se espera garantizar la disminución de estos.

Finalmente, cuenta con unos indicadores que van a permitir realizar la evaluación de las actividades y asimismo identificar fortalezas y debilidades para ser ajustado de ser necesario, con el plan diseñado se espera que exista una mayor calidad en el seguimiento al estado de salud de

las docentes de modo tal que entiendan que son un recurso importante y que es de vital importancia que se sientan bien para así desarrollar su labor a diario.

8. Conclusiones

- Se presentó un plan de prevención para mitigar el riesgo de aparición de enfermedades de origen psicosocial en las docentes del Hogar Infantil Colón, basado en el alto grado de riesgo de desarrollar enfermedades de origen psicosocial en las docentes, identificado a partir de las herramientas de análisis desarrolladas en el transcurso del proyecto, por ello la elaboración del plan de prevención incluyó diferentes actividades de fácil ejecución y que no representan un gasto económico significativo para la institución, pues se consiguió consolidar diferentes actividades que se pueden realizar de manera gratuita al igual que la gestión con otras instituciones que brinden capacitación y asesoría sin costo, debido a que, al ser una institución que trabaja con recursos del estado, estos pueden ser muy limitados; el plan elaborado puede representar un gran beneficio al brindar la posibilidad de que las docentes tengan la oportunidad de mejorar su salud y de sentirse conformes con su sitio de trabajo. De la misma manera, se resalta que dichas actividades no quitan mucho tiempo ya que su desarrollo puede hacerse por turnos sin dejar de lado la prestación del servicio, por tanto, no se perjudicará el mismo.
- Se estudió la caracterización sociodemográfica de las docentes del Hogar Infantil Colón encontrando que, la institución cuenta con unas características muy variadas de la población objeto de estudio, se cuenta con personas entre los 20 y los 50 años, por tanto, las características de su salud son muy diferentes siendo conscientes de que no se van a presentar los mismos síntomas de enfermedad en una persona joven que en una persona mayor que lleva más de 10 años desempeñando la misma labor. Aun así, se priorizaron todos los factores de dicha caracterización que pudieran perjudicar la salud de los docentes en el aspecto psicosocial, dando como resultado diferentes actividades que se espera minimicen el impacto de su labor en su salud y en su vida.
- Se analizaron los factores de riesgo psicosocial en la institución Hogar Infantil Colón a través de la consideración de diferentes herramientas como la matriz de riesgos, el perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio, la batería de riesgo psicosocial

aplicada por la institución, sus exámenes de ingreso y sus incapacidades médicas durante dos años, por medio de lo anterior se logró encontrar que, son diversas las circunstancias que pueden generar enfermedades en las docentes y a pesar de que no se encuentra ninguna enfermedad psicosocial diagnosticada, si existen situaciones que a mediano y largo plazo pueden llegar a causarlas si no se controlan a tiempo, entre estas pueden ser las migrañas y dolores de cabeza producidos por estrés o ruido, dolores de cuello y espalda que pueden producirse por el mismo motivo, tensión arterial alta, entre otros, todo lo anterior puede evitarse o por lo menos disminuirse a través de actividades sencillas que favorezcan la salud física, mental, psicológica y social de los empleados.

- Se definió la estructura del plan de prevención para riesgos psicosociales a partir de la información recopilada y el mismo se entregó como insumo para la institución, será su responsabilidad llevarlo a cabo, evaluarlo y realizarle los cambios que consideren pertinentes de acuerdo a la acogida y resultados que muestre.

9. Recomendaciones

Se recomienda trabajar en mayor profundidad sobre los riesgos psicosociales y su importancia dentro de las instituciones en general; en la actualidad se enfocan más en los riesgos químicos, físicos y biomecánicos lo cual ha dejado un poco de lado el estudio de la parte psicológica y social. Es necesario que las empresas e instituciones trabajen la Batería Psicosocial para determinar el nivel del clima laboral y como se sienten los trabajadores durante la realización de las actividades a su vez generar planes de mejora para favorecer su experiencia en el trabajo, teniendo en cuenta que los trabajadores son el mayor recurso de cualquier organización.

Se recomienda que la institución obtenga mayor información sobre el riesgo psicosocial en los docentes para que puedan identificar el nivel de estrés que manejan y como pueden atacarlo antes de que desarrollen enfermedades que dificulten la ejecución de las actividades de su diario vivir.

Se sugiere trabajar de la mano con personal relacionado con áreas como son trabajo social o psicología para enfocar el trabajo dentro de la parte social y laboral potencializando futuros trabajos relacionados con la parte psicosocial.

Se recomienda que las instituciones que tengan el comité de convivencia participe en actividades relacionadas a mejorar el riesgo psicosocial, permitiéndoles mejorar los conflictos ya presentados o evidenciar situaciones que puedan generar impactos negativos a futuro.

Finalmente, se sugiere que el plan de prevención sea revisado y ajustado anualmente, de acuerdo a las necesidades de la institución teniendo en cuenta sus posibilidades a nivel presupuestal, organizacional y manejo de tiempo, destacando siempre el objetivo principal de este, el cual está relacionado con la prevención de enfermedades causadas por el riesgo psicosocial en los docentes.

El presente plan también puede ser la base para la generación de otros, los cuales estén dirigidos a otro tipo de riesgos o a otro tipo de trabajadores dentro de la institución, sin dejar de lado que, los demás cargos que se desarrollan en el Hogar Infantil Colón también son propensos a sufrir diferentes tipos de enfermedades a causa del riesgo psicosocial.

10. Referencias Bibliográficas

- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2002). Obtenido de
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf
- 45, G. (15 de Diciembre de 2010). Guía para la elaboración de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, Colombia: Guía técnica colombiana.
- Agudelo, A. (2014). *Riesgos Psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales*. Tesis de Maestría, Universidad de Manizales, Manizales. Obtenido de
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%3%91ANZA%20B%3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%3%93N.pdf>
- Álvarez, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuaderno de Administración*, 28(48), 118-133.
Recuperado el Septiembre de 2018
- Archanco, R. (S.f.). *Las 13 mejores técnicas de análisis de datos que todo directivo debe conocer*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2018, de
<https://papelesdeinteligencia.com/tecnicas-de-analisis-de-datos/>
- ARL SURA. (S.f.). Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ldf/jimenez_r_mc/https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf
- Arribas, M. (2004). Obtenido de
http://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf
- Beltrán , A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo de 2002-2012*. Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogotá.
- Bermejo, L. (Diciembre de 2018). doi:pym.i368.y2016.003
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.

- Bernal, C. (2017). *Introducción a la administración de las organizaciones* (Segunda ed.). Bogotá: Pearson.
- Calera, A., Esteve, L., Roel, J. M., & Uberti-Bona, V. (1999). *La salud laboral en el sector docente*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/Salud-laboral-en-el-sector-docente.pdf>
- Dalen, V., & Meyer, D. (2006). Recuperado el 10 de Enero de 2019, de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Gaceta Informativa. (S.f.). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>
- García, C. M., & Muñoz, A. I. (11 de Julio de 2013). Recuperado el 5 de Septiembre de 2018, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/60811>
- García, C. M., & Muñoz, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*, 30-42. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690>
- GTC 45. (15 de Diciembre de 2010). Guía para la elaboración de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, Colombia: Guía técnica colombiana.
- IEESA. (21 de Noviembre de 2012). *Investigación y estudios educativos y sindicales de la actualidad*. Recuperado el 8 de Septiembre de 2018, de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Jiménez, M. (2005). Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ldf/jimenez_r_mc/
- López, A. B. (2009). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador*. Tesis de maestría , Universidad Dr. José Matías Delgado, Antiguo Cuscatlán. Obtenido de <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/A DLF0000408.pdf>

- Magisterio. (9 de Marzo de 2018). *Magisterio*. Recuperado el 30 de Agosto de 2018, de
<https://www.magisterio.com.co/articulo/analisis-de-los-factores-de-riesgo-ocupacional-en-los-docentes-de-colombia>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Recuperado el 14 de Septiembre de 2018, de
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (Diciembre de 2007). Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2008). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2009). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/DECRETO_2566_DE_2009_sobre_tabla_enfermedades_profesionales_1_.pdf
- Ministerio de Protección Social. (2012). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Ministerio de Protección Social. (2012). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-1356-2012.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2014). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Ministerio del Trabajo. (2015). Obtenido de
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio Protección Social. (2014). Recuperado el 13 de Septiembre de 2018, de
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

- Montilla, C. A., & Kaiser, A. M. (2016). *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización en salud*. Tesis de Grado, Pontificia Universidad Javeriana Cali, Cali.
- Moreno, B. (2011). *Medicina y Seguridad en el trabajo*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Morillo, J. R. (2015). Enfermedades laborales en maestros al servicio del Ministerio de Educación de la Ciudad de Tulcán. 11. Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de <https://www.uniandes.edu.ec/web/wp-content/uploads/2016/04/Enfermedades-laborables-en-maestros-al-servicio-del-Ministerio-de-Educaci%C3%B3n-de-la-ciudad-de-Tulc%C3%A1n.pdf>
- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *CES Salud Pública*, 74-79.
- Otero, V. M. (S.f.). *psicopedagogia.com*. Recuperado el Septiembre de 5 de 2018, de <https://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=406>
- Que significado. (s.f.). Recuperado el 8 de Enero de 2019, de <https://quesignificado.com/calidad-de-vida/>
- Rincón, W. (2014). Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/estadistica/article/viewFile/1480/1653>
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., & Ramírez, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Colombiana de Salud Ocupacional*, 12-17.
- Sevilla, U., & Villanueva, R. (2000). *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid: Publicaciones de la federación de enseñanza de CC. OO.
- Soriano, J. (2009). Seguridad y salud en los docentes. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 30-35. Obtenido de http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/prevenciondocente.pdf

- Taris, T., & Kompier, M. (2005). Job demands, job control, strain and learning behavior: Review and research agenda. *APA PsycNET*, 132-150. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/record/2005-09845-009>
- Tocaruncho, H. (2015). Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/diagnostico-salud-partir-ausentismo-por-enfermedades-origen-laboral-no-laboral>
- Universia. (8 de Septiembre de 2017). *Universia Colombia*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2018, de <https://noticias.universia.net.co/tiempo-libre/noticia/2006/12/04/253787/rol-docente-infantil.html>
- Unterbrink, T., Pfeifer, R., Krippeit, L., Zimmermann, L., Rose, U., Joos, A., . . . Bauer, J. (2014). A manual-based group program to improve mental health: what kind of teachers are interested and who stands to benefit from this program? *International Archives of occupational and environmental health*, 87, 21-28.
- Urzúa, A., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006