



Estrategias para disminuir el riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin
Patarroyo de Bogotá

Sandra Patricia Rendón ID 326063

Rosa Aura Rivera Pérez ID 626978

Freddy Milcíades Ramírez Bravo ID 314966

Jessica Lorena Duran Avendaño ID 855866

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Diciembre de 2022

Estrategias para disminuir el riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin
Patarroyo de Bogotá

Sandra Patricia Rendón ID 326063

Rosa Aura Rivera Pérez ID 626978

Freddy Milcíades Ramírez Bravo ID 314966

Jessica Lorena Duran Avendaño ID 855866

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Luisa Fernanda Becerra

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2022

Dedicatoria

Va dedicado a la fuerza que va dentro de cada uno de nosotros y que rige en cada buen propósito con miras en generar paz, conocimiento, armonía y amor llamada Dios.

Por supuesto, a nuestra Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien con sus ramas de conocimiento; los maestros; nos dan herramientas para la continuidad en nuestra búsqueda de conocimiento, el cual deseamos llevar a la práctica en cada oportunidad para llevar a cabo procesos que permitan a las organizaciones cumplir objetivos de progreso a nuestro país de la mejor forma.

Agradecimiento

A Dios, por darnos la sapiencia requerida para tener enfoque y cumplir con un propósito más allá de tener un título, sino también, complementar la formación integral de nosotros mismos.

De igual forma, a los docentes que nos dieron el acompañamiento necesario para abrimos paso del desconocimiento al conocimiento y de esta forma llevar propuestas de cambio necesarias para realizar cambios positivos en nuestro entorno. Así mismo, especial agradecimiento que con su amplio conocimiento de investigación nos apoyó y compartió su tiempo en nuestra formación y guía de este proyecto; a la profesora Luisa Becerra.

Especial agradecimiento, para aquellos que nos brindaron paciencia, nos dieron ánimo y fueron parte de esta continua formación académica y por qué no, personal; a ellos nuestros amados familiares, muchas gracias.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	13
2. Objetivos	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. Justificación	14
4. Marco de referencia	16
4.1 Marco teórico	16
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	20
4.3 Marco legal	23
5. Metodología	27
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	27
5.2 Población y muestra	28
5.3 Instrumentos	28
5.4 Procedimientos	29
5.5 Análisis de información	30
5.6 Consideraciones éticas	30
6. Cronograma	31
7. Presupuesto	32
8. Resultados y discusión	34
9. Conclusiones	37

10. Recomendaciones	38
11. Referencias bibliográficas	39

Lista de Anexos

Anexo 1 Aceptación y permiso para la realización de trabajo en el liceo Manuel Elkin Patarroyo	48
Anexo 2 Lista de chequeo de verificación de condiciones docentes del colegio Manuel Elkin Patarroyo	49

Lista de Tablas

Tabla 1 Presupuesto	32
Tabla 2 Verificación de Condiciones psicosociales en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo, Elaboración propia.	34

Resumen ejecutivo

En el transcurso del tiempo la carrera de un docente se ha visto afectada por diversas situaciones laborales, ya sean por las actividades propias de su actividad o por cargas adicionales, las cuales pueden convertirse en riesgos laborales que llegan afectar su salud mental, ocasionando cambios de ánimo que pueden llegar a causar depresiones o episodios de ansiedad que afecten su desempeño. Es por eso que nuestro objetivo principal en ésta investigación, está encaminado al diseño de estrategias que permitan mitigar el riesgo psicosocial actual de los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo.

Dadas las condiciones actuales en las que se encuentra el colegio y que fueron identificadas al aplicar el instrumento se determina la necesidad de diseñar estrategias de intervención correctivas donde la de mayor relevancia es el diseño del profesiograma, seguido del sistema de vigilancia epidemiológica, así mismo se determinó la necesidad de diseñar estrategias preventivas y de promoción donde las de mayor relevancia son Capacitación de relaciones interpersonales, Capacitación de comunicación asertiva y eficaz y Encuesta de clima laboral.

Palabras clave: Enfermedad Profesional, salud mental, Personal educativo.

Introducción

Entre la población trabajadora de nuestro país encontramos diferentes riesgos laborales, los cuales tienen diferentes consecuencias cuando estos no cuentan con un seguimiento o una gestión apropiada de promoción y prevención que permita la disminución de incidentes y accidentes, ya sea que estos tengan consecuencias físicas hacia el colaborador y claro está las cognitivas, siendo esta última, parte de los riesgos psicosociales que hoy por hoy hacen parte de estudio importante en el comportamiento de los colaboradores, ya sea para identificar el porqué de un rendimiento específico, o una conducta distinta a la que inicialmente venía presentando un trabajador sobre una labor específica.

Por lo anterior, se quiere dar respuesta inicialmente al interrogante de qué significa un riesgo, que para nuestro caso, será el riesgo psicosocial; el cual es catalogado como un factor a diferentes patologías que afectan la salud mental o como dice Mejía, y Garrido (2008) en Teran y Botero (2012) “los riesgos son condiciones en las que se desenvuelve un individuo al interactuar en un medio específico”, condiciones la cuales pueden ser poco favorables al ser humano cuando afectan la salud psíquica, ya sea de forma intralaboral o extralaboral.

En la investigación de riesgos y particularmente los riesgos psicosociales, podemos encontrar diferentes teorías, las cuales nos hablan de la interacción constante entre un individuo y su trabajo, los cuales por su exigencia, tiempo empleado en el mismo y complejidad se hace presente una carga mental que no da seguridad, no cumple con las expectativas del colaborador y que posiblemente lo lleve a un estado de Burnout afectando tanto su estado fisiológico como el cognitivo despersonificando al sujeto, tal como lo dice Gutierrez y Celiz (2006).

La ejecución del ejercicio académico de los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo tiene como fin transmitir conocimientos de formación, los cuales también tienen dentro de sus funciones una carga administrativa, la cual se suma a sus responsabilidades docentes y que hacen evidente un riesgo psicosocial dada la participación dentro de entorno laboral compartido, en el que se hace necesario facilitar estrategias que permitan mitigar dicho riesgo.

En el centro educativo no solo se hace énfasis en la transmisión de conocimiento, sino que también tienen dentro de su misión, promover y desarrollar principios y valores, de igual forma, mostrar una actitud positiva, entusiasta, enérgica y que brinde confianza al alumnado a cargo en cada una de las asignaturas, por lo que se hace necesario brindar herramientas que cuiden la salud mental de los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo y que a su vez dichas herramientas sean sustentadas bajo una norma que garantice su aplicación como la 2764 de 2022 que modifica la resolución 2404 de 2019, la cual nos habla de la promoción y prevención de riesgos psicosociales y que hace posible la identificación de factores visibles para la creación de estrategias que mitiguen el riesgo psicosocial en el Liceo.

Al ser visibles los factores de riesgo es posible realizar una caracterización, la cual permite mediante un enfoque cuantitativo obtener datos que por medio de un análisis estadístico se observan patrones estadísticos que apoyen, sirvan de insumo y a su vez permitan diseñar unas estrategias que contribuyan a la mitigación del riesgo observado en el Liceo Manuel Elkin Patarroyo, en donde se puede tener presente como parte de apoyo en la construcción de estrategias una lista de chequeo que según Tunjo (2017), la lista de chequeo es un método creativo que permite trabajar sobre un tema en específico al cual se quiere abordar mayor objetividad sobre una investigación, específicamente en posibles

factores que con lleven a padecer de estrés, depresión, ansiedad, burnout, causados por carga laboral, desmotivación, expectativas no cumplidas u otro factor desencadenante de dichas patologías que afecten la salud mental en los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo. Acorde a los resultados obtenidos en la caracterización, se observa que los docentes del Liceo se encuentran expuestos a un riesgo medio, por lo que se hace de gran importancia una lista de chequeo con el fin de generar entorno a esta, una matriz que permita identificar los principales factores de estudio que permitan abordar el plan de gestión en la mitigación del riesgo presente, así mismo, la utilización de un enfoque cuantitativo permitirá tener una recolección de datos que nos facilite generar estrategias de mitigación del riesgo psicosocial actual.

Con base en lo anterior, se pretende diseñar estrategias que fortalezcan la comunicación, compromiso, resiliencia y demás habilidades blandas para mitigar el riesgo psicosocial dada la alta responsabilidad y toma de decisiones en tiempos cortos que afectan la psique de los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En el marco internacional respecto a riesgos psicosociales, se podría tener en cuenta el panorama del continente Europeo, ya que allí muestran porcentajes en algunos aspectos como el estrés con un 28 % al año 2005, fatiga general del 25 %, al igual que la violencia física, el acoso laboral y la intimidación que cumplen con el 47 % restante (Bernardo Moreno, 2005).

Así mismo, se observa que los riesgos psicosociales son factores determinantes en el entorno laboral de las personas. Con base en una encuesta realizada por la UE (Unión Europea) entre los años 1999 - 2007 mostró que un 28 % (55.6 millones) de trabajadores europeos se ven afectados por exposición a riesgos psicosociales. Entre los factores que afectan la salud mental de los colaboradores se encontró que el tiempo para ejecutar una labor específica es poco, lo cual se confirma en el 23 % de los trabajadores. Igualmente, la ansiedad, la depresión o el estrés son patologías de índole laboral representadas en un 14 % de los trabajadores (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2014). De igual forma en países vecinos como Venezuela, el estrés laboral y el acoso laboral (Mobbing) son factores de riesgo, ya que ocupan el 38 % y el 33 % respectivamente (Feldman, 2012).

Lo anterior muestra la gran relevancia que tienen los riesgos psicosociales en la predisposición hacia algún tipo de trastorno mental o patología que afecte a los trabajadores, no solo en un país en específico, sino que también a nivel internacional, tal como se muestra en resultados de estudios hechos en Colombia (47.5%), Argentina (1.0%),

Venezuela (0.25%), Perú, (0.25%), Chile (1.0 %), España (12.5%), Ecuador (0.25%), México (0.75%) y Uruguay (0.25%), en donde se dice también que la falta de relaciones sociales impide de alguna forma hacer catarsis en las personas, siendo este, un factor de depresión adquirida (Velandia, 2019).

Podemos tener en cuenta también lo dicho por la OIT en donde comenta que, “la mayoría de los países, el costo total de los accidentes y las enfermedades relativas al ambiente laboral, considerando los asociados con el estrés, es muy alto”, comentando que el estrés es de entre el 50 % y 60 % de todo el tiempo de trabajo perdido o no realizado (Alethze, 2013). Se estima que, existe un 30 % o más de habitantes a nivel mundial que padecen o están adquiriendo esta patología, más aún, cuando los países son fuertemente industrializados, (Gómez, M. A. y Calderón, P, 2017).

Se observa también que en Colombia, un 33 % de personas bajo niveles de riesgo psicosocial, específicamente el estrés, el cual fue subiendo esta cifra en los días de aislamiento y pandemia a nivel general (Castañeda, 2020). Así mismo, las enfermedades mentales para el año 2021 incrementaron en un 9 % frente al año anterior, afectando en su mayoría a las mujeres con una representación del 62 % del total. Es de tener presente que en años anteriores fuera de pandemia, se evidenciaron patologías como trastornos mixtos ansioso - depresivos entre los años 2017 y 2021 afectando en su mayoría áreas del sector en administración pública con un 28 %, sector inmobiliario con un 21 % y servicios sociales y salud con un 11 % (FASECOLDA, 2021).

También es de tener en cuenta, en Colombia para el año 2007 se realizó la aplicación de la Primera Encuesta Nacional sobre condiciones de Salud y Trabajo, donde se

realizó en 737 centros de trabajo adscritos al SGRL , un estudio en el cual se hace la primera aproximación a los riesgos psicosociales a nivel laboral y se presentan aspectos que generan una carga de impacto emocional, de igual forma, se logra identificar que “la atención directa de público” cuenta con 558 personas equivalente al (60 %) y el trabajo monótono y repetitivo con un 49 %, estos hacen parte de factores en donde la mayor parte del impacto estaba en los trabajadores. Así mismo, son seguidos por Responsabilidades que no son definidas claramente con un 33.4 %, no hay pausas de trabajo autorizadas con un 26.2 %, mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo con un 24.8, trabajo muy difícil con el 9.1 %, acoso de compañeros de trabajo y subordinados con un 4.2 % (Ministerio de Protección Social, 2007). Ahora bien, como parte del mejoramiento en la gestión de la protección de los trabajadores en los factores de riesgo ya nombrados, en 2021 se realizó una tercera encuesta, en donde se han incluido cuatro instrumentos, los cuales se aplican según la población de estudio (centros de trabajo-empresas activas y afiliadas al SGRL, trabajadores formales dependientes activos afiliados al SGRL, trabajadores formales independientes activos afiliados al SGRL y trabajadores ocupados informales). En la encuesta también se ubica el riesgo psicosocial en un segundo lugar como factor de peligro con un 68,17% en temas de atención directa al público y un 62,59% en trabajos monótonos y rutinarios, lo que muestra la relevancia que llegan a tener los riesgos psicosociales cuando no son atendidos o identificados.

De igual forma, podríamos asociar el riesgo psicosocial en docencia cuando la falta de gestión para el servicio de bienestar social laboral con un 84 % de riesgo alto, estrategias de cambio con un 63 % y riesgo físicos de un 74 % es evidente y llevan a los colaboradores a un riesgo que afecte su salud mental (Ana Celina Teran Rosero, 2012).

Como muestra de lo anterior, podemos observar cómo los riesgos abordan las Instituciones educativas como el Colegio Manuel Elkin Patarroyo, en el cual se observan situaciones de exigencia mental resolviendo situaciones de alta responsabilidad inculcando en los estudiantes planes de formación de valores, habilidades para la vida y toma de decisiones en tiempos cortos respecto a diversas situaciones ajenas a la instrucción académica; adicionando a lo anterior, la falta de colaboración de los acudientes, factores que con el tiempo pueden llegar a causar algún tipo de trastorno en la psique de los docentes del Liceo.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué estrategias se deben tener presentes para disminuir el riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar estrategias de intervención para disminuir el riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo.

2.2 Objetivos específicos

Definir estrategias de promoción y prevención con el fin de mitigar los factores de mayor relevancia de riesgo psicosocial presentes en el Colegio Manuel Elkin Patarroyo.

Definir estrategias correctivas para los riesgos identificados en el Colegio Manuel Elkin Patarroyo, con el fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial.

3. Justificación

Cuando los factores de la cotidianidad influyen en los cambios de conducta del ser humano generando cambios en la salud mental, se hace prudente estudiar, qué factores están presentes a nivel organizacional para que influyan sobre una población específica y lleguen a generar un riesgo psicosocial. Por lo que es de tener en cuenta, tal como se nombra en Samaniego (2018) que “Para identificar las causas de cambios de conducta o trastorno, es necesario observar el contenido del medio laboral inmediato, las condiciones de prestación de sociales, tipos de contrato, relaciones sociales en la empresa, el bienestar y la productividad a entregar”, siendo estos últimos parte de factores intralaborales que llevan a un riesgo psicosocial. Sumado a lo anterior, los riesgos psicosociales dan origen a disfunciones cognitivas en: disminución en la calidad, volumen del trabajo, falta de precisión y autonomía en el desarrollo de sus actividades, deterioro de las competencias que atañen al cargo, falencias en redes de comunicación, somatización a su fisionomía por trastornos de estrés, ansiedad o cualquier otro factor que desencadena una patología.

De igual forma en el ámbito académico también se presentan factores como presión en la ejecución de programas de formación, dar respuesta a diferentes responsabilidades, responsabilizarse por la salud de personas a cargo, etc., los cuales desencadenan cambios de personalidad, de conducta y hasta generar afectaciones que influyan en la salud mental de las personas que hacen parte de la organización (Tacca, 2019). Por lo que se hace conveniente generar estrategias que prevengan estados o situaciones de riesgo psicosocial que mitiguen factores que sean causantes de patologías que afecten la salud mental, así mismo, brindan un cambio y adaptación al entorno, eliminando al mismo tiempo las fuentes de riesgo y mitigando el origen del problema (Gil-Monte, 2012). Se espera definir, estrategias de intervención que permitan mitigar el riesgo psicosocial de los docentes, lo

que a su vez se espera ver reflejado en la ejecución de las actividades de los docentes para con los alumnos, el mejoramiento de las relaciones con las directivas y el área administrativa de la Institución Educativa.

El desarrollo de las estrategias tiene como fin dejar en la Institución un apoyo que fortalezca los procesos de toma de decisiones en tiempos prudentes de planeación que permitan organizar la carga mental actual, atender el cuidado de personas a cargo (estudiantes), atender personas externas del colegio, claro está, apoyados en herramientas que establezcan claramente las responsabilidades y funciones del docente, delimitando así tiempos, cargas y resultados esperados. Con lo anterior, se pretende favorecer la salud mental de los docentes, que de igual forma, la comunidad será beneficiada de una educación sana en todos aquellos que se capaciten en la misma y entregando a la sociedad estudiantes con valores. De igual forma y como parte de los resultados, se espera tener también una mayor motivación en la participación y ejecución de tareas de los docentes, empoderen y fortalezcan el cuidado estratégico que permita conservar la salud mental como parte íntegra de los docentes. En efecto, se espera que tal estrategia se vea proyectada hacia el alumnado, ya que el estado emocional de sus instructores fortalecerá la seguridad y confianza de los mismos, tanto a nivel académico como personal. Siendo parte de las estrategias de mejora de los riesgos psicosociales, se quiere dejar una herramienta que permita ser aplicada y que haga parte de la mitigación de factores poco favorables en salud mental de los docentes y así contribuir al desarrollo de condiciones de mayor ergonomía que lleven a los colaboradores a sentirse motivados en sus labores.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Los autores Blanch, Sahagún y Cervantes, han señalado que los instrumentos diseñados para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, se pueden agrupar en tres categorías. La primera de estas, “por un lado, destacan los que proporcionan información generalista sobre condiciones de trabajo, con énfasis en la dimensión objetiva de las mismas, pero progresivamente abiertos a la subjetiva, también en esta se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo. (Charria, Sarsosa, Arenas, 2011).

Por otro lado, en la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales (Blanch, Sahagún, Cervantes, 2010), sobresalen aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de quemarse en el trabajo (sqj o burnout), satisfacción laboral, engagement, violencia, acoso, entre otros.

Ahora bien, en la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de autoinforme (Blanch, Sahagún, Cervantes, 2010). Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad (Villalobos, 2005).

Para los años 90 's en Colombia, eran pocos los instrumentos que se habían desarrollado para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial uno de los más conocidos

fue el desarrollado por Bocanument y Berján llamado Cuestionario Bocanument, este brinda información acerca de la diversidad de las funciones, relaciones humanas, organización del tiempo, los recursos que proporciona la organización al trabajador, y también lo relacionado a las alteraciones físicas y psíquicas; este instrumento consta de 47 preguntas en seis áreas: Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal y contenido específico del trabajo. (Bocanument y Berján, 1993).

En el año 2010, el Ministerio de Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Los alcances de esta batería de instrumentos es la evaluación de los factores psicosociales, así mismo que cuando se realice su aplicación permita determinar el grado de riesgo en los trabajadores, en la escala de 5 niveles. Estos niveles son: Sin Riesgo, Riesgo Despreciables, Riesgo Bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto, y Riesgo Muy Alto. Esta batería se estructura por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, también incluye la última versión del “cuestionario para la evaluación de estrés” modificado y validado por Villalobos G. (2005 Y 2010), estos instrumentos pueden aplicarse, tanto de forma conjunta, como de forma independiente en busca de la evaluación integral de los riesgos psicosociales. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los instrumentos que permiten evaluar el riesgo psicosocial, más exactamente enfocado en el desgaste ocupacional (Burnout), es la EDO - Escala de Desgaste Ocupacional, y aunque esta fue creada en México tiene gran acogida en el territorio

colombiano. Este instrumento consta de 130 reactivos, por medio de los cuales pretende evaluar el desgaste ocupacional en adultos, entendiendo este como la pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste y la fatiga; situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos de forma eficaz y efectiva. (Uribe, 2010).

Por otra parte, CVT - GOHISALO, ha sido un instrumento que se ha caracterizado por su efectividad cuando se trata de evaluar el nivel de calidad de vida laboral, el instrumento consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en 7 dimensiones (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado mediante el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre). (Cumba, 2015).

Un instrumento utilizado para identificar las fuentes de estrés en el trabajo, es el cuestionario sobre el contenido del trabajo, Job Content Questionnaire (jcq), la versión mínima evalúa tres dimensiones; demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo en el trabajo. El JCQ, ha sido adoptado para identificar las causas del estrés ocupacional y en términos generales ha demostrado una alta fiabilidad, consistencia interna y estructura factorial en diversos procesos de adaptación. Este instrumento ha sido validado en diferentes países como Estados Unidos, Canadá, Francia, España, Brasil, México, Tailandia y Colombia. (Chiang Vega, Gómez Fuentealba, & Sigoña Igor, 2013).

En la revisión documental de instrumentos que permitan evaluar y/o medir los factores de riesgo psicosocial en nuestro país encontramos la validación del MBI (Inventario de Burnout de Maslach), este cuestionario tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre

sentimientos y actitudes del trabajador y pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre de Burnout. Sus subescalas se enfocan en la medición de aspectos psicosociales fundamentales tales como: Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal. (Cumba, 2015). La aplicación de este instrumento ha tenido alto acogimiento especialmente en el contexto académico colombiano principalmente en los docentes y en los estudiantes universitarios.

Para la construcción de los instrumentos mencionados anteriormente se encuentran dos modelos que tienen mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores, y donde se describen y analizan a mayor profundidad las situaciones laborales en las que los estresores son crónicos.

Ahora bien, uno de estos es el Modelo Demanda - Control, en la década de 1970, Robert Karasek propuso la hipótesis de que las demandas psicológicas laborales no son las únicas causas de la experiencia subjetiva del estrés o enfermedad, sino también el grado de autonomía o control que tienen los mismos trabajadores sobre sus funciones y tareas, lo que funciona como un moderador de dichas demandas. Referido a esto la tensión laboral surgiría en aquellas actividades en las cuales las exigencias laborales son elevadas y la forma de control es escasa. Dicha teoría la comprobó con extensas bases de datos con trabajadores de Suecia y Norteamérica, estableciendo desde ese entonces el potencial predictivo del modelo que llevaría su nombre (Karasek y Theorell, 1990). Este modelo explica el estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas. En este sentido, es importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

Por otro parte, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, este tiene en cuenta características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicado en la carga de trabajo y su relación con diversos tipos de recompensa, como la estima, la seguridad laboral, el salario y promociones dentro del trabajo (Siegrist, 1996). Para esto el autor propone tres hipótesis que se derivan de este modelo de desequilibrio entre esfuerzo - recompensa, la primera de estas es, un desequilibrio entre alto esfuerzo y baja recompensa que aumenta el riesgo de mala salud por encima del riesgo asociado con cada uno de los componentes. La segunda de estas hipótesis, es respecto a la gente implicada quienes corren más riesgo de mala salud, si este patrón de gestión del trabajo se ve reforzado por las características del mismo). Finalmente en la tercera hipótesis, el riesgo más alto de mala salud se espera en gente que se caracteriza por las hipótesis (1) y (2).

Agregado a lo anterior, el cuestionario Effort Reward Imbalance (eri-der), ha permitido encontrar asociaciones entre el desbalance esfuerzo-recompensa, y repercusiones sobre la salud física y mental. Estos hallazgos evidencian que los trabajadores con grandes esfuerzos y bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo de enfermedades asociadas a estrés laboral (Gómez, Moreno 2010).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En la realización de este proyecto de investigación se consultaron diferentes referentes bibliográficos relacionados con los factores de riesgo psicosocial en los docentes, se mencionan los más relevantes relacionados con el presente proyecto.

El estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa fue un estudio realizado por Universidad Alas Peruanas de Lima

Perú, esta investigación se basó en el análisis de los factores psicosociales a los cuales se enfrenta los docentes cada día con el cambio de información y la forma de comunicarlo, la interacción con sus pares y estudiantes lo cual por un periodo largo de tiempo podría ocasionar factores de riesgo, tomaron una muestra $n=81$ docentes de diferentes países de educación básica y universitaria, utilizaron la Escala Docente (ED-6 $\alpha=0.932$) y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS $\alpha=0.916$), con un diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo. Sus resultados obtenidos indicaron que existe correlación significativa en el estrés docente y factores de riesgo psicosociales, correlacionados significativamente con la interacción social y aspectos organizacionales en los docentes. Se concluye que estos aspectos relacionados en el ámbito laboral como el entorno físico generan estrés en los docentes lo que puede derivar en un estrés más agudo denominado burnout (Alvites-Huamaní, Cleofe Genoveva. 2019).

Continuando con importancia del rol de los docentes en su función de enseñanza, los riesgos psicosociales en el trabajo afectan su salud mental según el tipo de financiamiento del establecimiento ya sea público o privado, este estudio público en Chile en el año 2019 su objetivo principal fue identificar los diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se inició por aclarar las diferencias en los tipos de sistema de educación en Chile ya que existen grandes contrastes de equidad entre educación pública y privada, al igual que en gran parte de Latinoamérica. Los docentes del área pública encuentran más limitantes encontrándose solamente con sus capacidades y creatividad para el desarrollo de su labor, mientras que en el sector privado se cuenta con infraestructura, herramientas de trabajo y mejores condiciones salariales, estas condiciones pueden afectar positivamente o negativamente su desempeño laboral, para esta investigación se utilizó

ISTAS 21 en los resultados se encontraron diferencias significativas entre los docentes del área privada frente al área pública siendo estos los más expuestos a los factores psicosociales en el trabajo. Se concluye que los docentes del área pública estaban más expuestos a enfermedades (físicas, psicológicas y laborales) que repercutirán en la enseñanza y aprendizaje del alumnado. (Villarroel, N. C., Lira, J. C., Vergara, C. C., & Aravena, M. B. (2015)

Se realizó un estudio en Medellín Colombia, cuyo objetivo fue explorar algunas manifestaciones de desgaste emocionales y físico a consecuencia del Síndrome de Burnout en 239 docentes oficiales de Medellín, fue un estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria de 239 sujetos a quienes se aplicó cuestionario auto diligenciado para explorar variables demográficas, sociolaborales y las dimensiones del síndrome Burnout según el Maslach Burnout Inventory-MBI. Se encontró que “el 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización” como conclusión de esta investigación sugieren profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente influyen en la aparición del síndrome. (Colorado y Cabrera, 2006).

A continuación en el contexto local Bogotá, se llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de riesgo psicosocial en una muestra de docentes del Distrito Capital de diez y ocho (18) localidades de la ciudad de Bogotá, el estudio fue de corte transversal en una muestra no probabilística, En el estudio se analizó la base de datos suministrada por la Secretaría de Educación del Distrito, compuestas por los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 182 docentes en los meses de febrero a

marzo de 2015, el resultado de la investigación permitió determinar que los niveles de estrés son altos donde el 62% presenta riesgo muy alto y alto. Se apreció que los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo y con las demandas del trabajo y las recompensas, factores que se deben priorizar para formular programas o estrategias de intervención. Cabe resaltar que las relaciones familiares resultó un factor protector en la muestra en estudio. La investigación permitió analizar los factores psicosociales, los resultados aportan herramientas para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica para los docentes del distrito. Espinoza Cubillos, L. M. 2015).

4.3 Marco legal

En la normativa Colombia frente al riesgo psicosocial se tienen las siguientes:

- Resolución 2764 del 18 de julio de 2022

Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosociales, la Guía Técnica General Para la Promoción, prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Trabajo, 2022,18 de Julio)

- Ley 2209 23 mayo de 2022.

Artículo 1. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años

a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley. (El Congreso de Colombia, 2022).

- Circular 064 del 2020 07 de octubre del 2020

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por Sars – Cov - 2 (Covid-19) en Colombia. (Ministerio de Trabajo, 2020)

- GTC-ISO 45003:2021 - Gestión de los Riesgos Psicosociales

Proporciona directrices para la gestión del riesgo psicosocial dentro de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) basado en la Norma ISO 45001. Permite a las organizaciones prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionadas con el trabajo en sus trabajadores y otras partes interesadas, y promover el bienestar en el trabajo (ICONTEC, 2021).

- Resolución 4886 del 7 noviembre de 2018

Artículo 1. Objeto. Adoptar la Política Nacional de Salud Mental, contenida en el Anexo Técnico que hace parte integral de la presente resolución. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018)

- Decreto 1072 del 2015 26 de mayo

Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Libro 2, Parte 2. Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. Público, psicosociales, entre otros. Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independientes de su dosis y nivel de exposición. (Ministerio de Trabajo, 2015)

- Decreto 1477 05 de agosto del 2014

Tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. En la Sección I – 4 hace referencia a las enfermedades causadas por los agentes Psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2014)

- Ley 1616 del 2013 21 enero

El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. (Congreso de Colombia, 2013)

- Resolución 062 de 2012 30 abril

Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Ministerio de Trabajo, 2012)

- Resolución 2646 de 2008 julio 17

Por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2008)

- Ley 1010 de 2006 enero 23

A través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las Ministerio de Protección Social y relaciones de trabajo”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la 38 Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Ministerio de Protección Social, 2006)

- Ley 100 de 1993

Artículo 161 párrafo 4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los

sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social. (Congreso de Colombia, 1993)

- Decreto 614 de 1984

Artículo 2 inciso c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Congreso de Colombia, 1984).

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Para este estudio se determina que es un enfoque cuantitativo ya que este se usa para la recolección de datos con la finalidad de probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. (Sampieri, Collado, Lucio, 2003). Este enfoque permite establecer las diferentes estrategias de mitigación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo.

El alcance es descriptivo, ya que estos estudios “miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar.” (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). por lo que en este objeto de estudio se realizó una selección de diferentes variables y/o aspectos enfocados en mitigar los factores de riesgo psicosociales, a los que se encuentran expuestos los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo con el fin de lograr mitigar el impacto de estos, y llegar a mejorar su salud mental y física.

5.2 Población y muestra

“Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (Levin & Rubin, 1996); por lo que, la población de estudio está conformada por un grupo de 31 docentes que laboran en el Colegio Manuel Elkin Patarroyo ubicado en la ciudad de Bogotá DC.

Para este estudio se determina que es un muestreo probabilístico aleatorio simple ya que, “es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo, y que por lo tanto están incluidos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.” (Ochoa, 2015), por lo cual la muestra son los 31 docentes siendo hombres y mujeres, entre un rango de edad de 25 a 35 años quienes son el total de la población.

5.3 Instrumentos

El instrumento será una lista de chequeo de construcción propia teniendo presente los resultados y características propias de la caracterización de los factores de riesgo psicosocial bajo el suministro de la información en el marco del semillero de investigación de los factores de riesgo psicosociales del programa de la Especialización Gerencia en Riesgo laborales seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, el cual se realizó con el fin de intervenir el nivel del riesgo psicosocial en los docentes del colegio Manuel Elkin patarroyo.

Esta lista está compuesta de 7 preguntas, la cual se responderá solo con dos opciones de “se tiene” o “no se tiene” y cuenta con un espacio de observación por cada pregunta el cual se diligenciará si se presenta alguna novedad en el cuestionario.

5.4 Procedimientos

El presente proyecto de investigación corresponde a la segunda fase del semillero de investigación Gestión del riesgo psicosocial en docentes del colegio Manuel Elkin Patarroyo, el cual, en su primera fase, se procedió a la aplicación del instrumento a la población para la identificación del nivel de riesgo psicosocial que se determinó como Medio; por lo que en esta segunda fase los esfuerzos se focalizaron en realizar nuevamente una lista chequeo para determinar las estrategias de mitigación del riesgo psicosocial de nivel medio, las etapas para la aplicación de la lista de chequeo de II Fase son:

1. Solicitar permiso por medio de una carta para dar continuidad al proyecto de investigación académica a las directivas del Colegio Manuel Elkin Patarroyo. (Anexo 1)
2. Se efectúa una reunión virtual con miembro activo del colegio Manuel Elkin Patarroyo, quien brinda información relevante sobre la Fase I de la intervención realizada en los docentes del Colegio.
3. Se realiza acercamiento virtual con la Psicóloga del Colegio Manuel Elkin Patarroyo, quien brinda información sobre el estado actual de intervención en los docentes para la mitigación de los riesgos psicosociales, quien además proporciona información del estado actual de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el colegio.
4. Se efectúa el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la lista de chequeo.

5.5 Análisis de información

Una vez diligenciada la lista de chequeo, los datos obtenidos, se tabulo la información en una lista de Excel, donde mediante la aplicación de la herramienta avanzada de Tabla dinámica se tuvieron presente las variables “Se tiene” y “No se tiene”, la cual permitirá evidenciar la comparativa de los resultados que permitieron ampliar el panorama para la definición de las estrategias preventivas y correctivas aplicables al colegio Manuel Elkin Patarroyo.

5.6 Consideraciones éticas

El presente estudio se regirá bajo los principios éticos enmarcados en la Universidad Minuto de Dios y su enfoque en la proyección social reglamentada en el acuerdo N. 342 del 2021, y dentro de la Ley 1090 de 2006 donde se reglamenta el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la psicología, donde en el artículo 13, se contemplan los siguientes principios: Beneficencia, no maleficencia, autonomía, verdad, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, adicionalmente esta investigación se tratara bajo los criterios de confidencialidad de las fuentes primarias y secundarias, y en su capítulo 16 indica los parámetros para la investigación científica donde se indica que las leyes y la ética se deben respetar, además el investigador es juez de sus actos, recayendo la responsabilidad sobre él, de ser honesto, evitar el exceso y el defecto además reconocer los derechos profesionales de autor evitando la copia y el plagio.

6. Cronograma

N o.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
Contextualización del proyecto				
1	Conformación grupo de trabajo	08/07/2022	18/07/2022	Conformado 4 integrantes
2	Definición proyecto investigación semillero psicosocial de SG- SST	08/07/2022	18/07/2022	Primera fase del anteproyecto de semillero de investigación
3	Definición idea de investigación: Título; Planteamiento problema; Pregunta de investigación,	15/07/2022	22/07/2022	Primera fase del anteproyecto de semillero de investigación
4	Definición de objetivos Generales y específicos	22/07/2022	29/07/2022	Segunda Fase del anteproyecto de semillero de investigación
5	Elaboración de Justificación	29/07/2022	08/08/2022	Segunda fase del anteproyecto de semillero de investigación
Fundamentación Teórica				
6	Elaboración marco conceptual	08/08/2022	16/08/2022	Tercera fase del anteproyecto de semillero de investigación
7	Elaboración antecedentes o estado del arte	16/08/2022	25/08/2022	Tercera fase del anteproyecto de semillero de investigación
Diseño Metodológico				
8	Definición de enfoque y alcance	30/08/2022	04/09/2022	Cuarta fase del proyecto de semillero de investigación
9	Población y muestra, instrumentos y procedimientos	06/09/2022	15/09/2022	Quinta fase del proyecto de semillero de investigación

10	Análisis de la información y consideraciones éticas	18/09/2022	27/09/2022	Sexta fase del proyecto de semillero de investigación
11	Aplicación y Análisis de resultados	27/09/2022	02/10/2022	Sexta fase del proyecto de semillero de investigación
12	Resultados y discusión	02/10/2022	18/10/2022	Sexta fase del proyecto de semillero de investigación
13	Análisis de la información	23/10/2022	27/10/2022	Sexta fase del proyecto de semillero de investigación
14	Propuesta de estrategias para la mitigación y prevención del riesgo psicosocial medio del Colegio Manuel Elkin Patarroyo	25/10/2022	10/11/2022	Sexta fase del proyecto de semillero de investigación
Conclusiones y recomendaciones				
	Elaboración de Conclusiones	10/11/2022	20/11/2022	Fase Final del proyecto de semillero de investigación
	Elaboración recomendaciones	18/11/2022	25/11/2022	Fase Final del proyecto de semillero de investigación

7. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios (investigadores)	Contrapartida Empresa (Si la empresa asigna presupuesto)	TOTAL
1. Personal	\$ 200.000	\$ 0	\$ 200.000
2. Equipos	\$ 4.000.000	\$ 0	\$ 4.000.000
3. Software	\$ 150.000	\$ 0	\$ 150.000
4. Materiales e insumos	\$ 0	\$ 0	\$ 0
5. Viajes nacionales	\$ 0	\$ 0	\$ 0

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO MANUEL
ELKIN PATARROYO

6. Viajes internacionales	\$ 0	\$ 0	\$ 0
7. Salidas de campo	\$ 0	\$ 0	\$ 0
8. Servicios técnicos	\$ 0	\$ 0	\$ 0
9. Capacitación	\$ 0	\$ 0	
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 90.000	\$ 0	\$ 90.000
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 0	\$ 0	\$ 0
12. Propiedad intelectual y patentes	\$ 0	\$ 0	\$ 0
13. Otros	\$ 0	\$ 0	
TOTAL	\$ 4.440.000		\$ 4.440.000

Tabla 1 Presupuesto

8. Resultados y discusión

VERIFICACIÓN DE CONDICIONES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DEL COLEGIO MANUEL ELKIN PATARROYO		
Etiquetas de fila	Cuenta de Se tiene	No se tiene
<i>Cuentan con comité de convivencia.</i>	1	
<i>Cuentan con el diseño y socialización de un Profesiograma para establecer las funciones de acuerdo a los cargos de los docentes.</i>		1
<i>Cuentan con un sistema de vigilancia epidemiológica.</i>		1
<i>Propician canales de comunicación entre la planta docente, coordinación y directivas.</i>	1	
<i>Se cuenta con medidas de prevención y control de riesgos psicosociales.</i>		1
<i>Se cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	1	
<i>Se cuenta con un cronograma de capacitaciones</i>	1	
Total general	4	3

Tabla 2 Verificación de Condiciones psicosociales en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo, Elaboración propia.

El trabajo ha sido una actividad que ha acompañado al hombre desde el inicio de su historia, y en su larga trayectoria ha tenido cambios significativos, pues ha pasado de ser considerado como un castigo o un acto degradante hasta ser considerado como una actividad que dignifica al hombre; en busca de responder a las diversas necesidades que han traído consigo la constante evolución de la humanidad se ha dado paso a la diversificación de las actividades y oficios laborales (Loaiza, 2021).

Con el progreso humano y a su vez tecnológico se dio luz a lo que hoy se conoce como sociedad de la información y sociedad del conocimiento, lo cual ha representado una ola de cambio en los seres humanos y de forma particular para aquellos que se desempeñan como docentes dado que estos profesionales se ven enfrentados en su diario vivir a un sin

número de situaciones que los orilla a ser más vulnerables frente a la exposición al riesgo psicosocial.

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento Lista de Chequeo de verificación de condiciones psicosociales en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo en la Localidad de Bosa en la ciudad de Bogotá, como se puede evidenciar en la Tabla 2. permitió identificar la necesidad de la definición de estrategias correctivas, preventivas y de promoción para la mitigación del riesgo medio psicosocial en los docentes.

Es así como al realizar la tabulación y el análisis de los datos que se obtuvieron como resultado en la aplicación de la Lista de Chequeo (Véase en Anexo 2), se determinó que, a pesar de que el colegio tiene cumplimiento de un 57% en los ítems evaluados, en cada uno de estos cuenta con observaciones. Puesto que, si bien tienen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su puesta en marcha no ha sido realizada, lo que hace inestable este porcentaje de cumplimiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la lista de chequeo véase en la Tabla 2, donde se evidencia que el colegio no cuenta con medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales y que aunque cuentan con canales de comunicación no son los más adecuados para la difusión de la información asertiva, por lo que es necesario el diseño de las estrategias de la promoción y prevención de los riesgos psicosociales en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo, por lo cual se definen 16 estrategias enfocadas en los docentes, de las cuales las que mayor grado de necesidad de aplicación son: Capacitación de relaciones interpersonales, Capacitación de comunicación asertiva y eficaz, Encuesta de clima laboral, Capacitación de adecuación de carga y ritmos de trabajo,

ya que como lo señala Peiro (2004) citado por Terán & Botero (2012) las transformaciones en el ambiente laboral pueden generar una atribución significativo a la predisposición del estrés, pero que al realizar intervenciones de prevención pueden beneficiar a los trabajadores evitando efectos negativos en los riesgos psicosociales.

En cuanto al diseño de estrategias correctivas en los docentes del colegio Manuel Elkin Patarroyo como lo refieren Daza, Linares, y Martínez (2004) que al no tomar medidas para corregir los factores de riesgo psicosociales que son posibles generadores de estrés, existiría afectación en la salud mental, lo cual conlleva alteraciones en la salud del trabajador, y en su productividad. Por lo anterior, de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la lista de chequeo véase en la Tabla 2, donde el área de psicología del colegio Manuel Elkin Patarroyo indica que no cuentan con un profesiograma, ni tampoco cuentan con un sistema de vigilancia epidemiológica, se definen 3 estrategias correctivas para los docentes, donde la de mayor relevancia es el diseño de un profesiograma, ya que tal como lo indica Álvarez y Velandia (2018-2019) la función principal del profesiograma es servir de ayuda al departamento de recursos humanos, con el fin de realizar un mejor perfil de los cargos, de manera que la contratación del personal sea más asertiva y por consiguiente la rotación disminuya, así mismo la herramienta contribuye a aumentar la productividad, incrementar la motivación laboral y de esta forma mejorar el clima laboral. Ya que con esto se definen los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y las características físicas o competencias personales que debe tener el docente.

Por otra parte, la segunda de las estrategias correctivas de mayor relevancias que se definió para la mitigación del riesgo psicosocial en los docentes es el diseño de un Sistema de vigilancia epidemiológica ya que como lo definen Daza, Linares, y Martínez (2004) los empleadores, se encuentran en la obligación de implementar programas de vigilancia

epidemiológica del factor de riesgo psicosocial laboral, donde el Ministerio de Trabajo (2015) señala que las empresas no pueden delegar la responsabilidad de la medición de los factores de riesgo psicosociales laborales, a las administradoras de riesgos laborales.

Además, el diseño debe permitir la participación de los docentes como actores involucrados debido a su exposición continua a las condiciones del contexto laboral, el contenido de las tareas y del ambiente de trabajo, entre otros elementos.

Como resultado de lo anterior, se elaboró una Matriz de Estrategias de Riesgo Psicosociales para los Docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo donde se contempla la clasificación y el nivel de riesgo detectado en los docentes, también incluye los responsables de la puesta en marcha de las estrategias, los indicadores de medición más pertinentes para determinar la eficacia de las estrategias propuestas y finalmente los recursos necesarios para su ejecución.

9. Conclusiones

De acuerdo a la aplicación del instrumento Lista de Chequeo de verificación de condiciones psicosociales en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo en la Localidad de Bosa en la ciudad de Bogotá, se pudo determinar que desde la prevención y la promoción se deben tener estrategias como capacitación de relaciones interpersonales, comunicación asertiva y eficaz y de adecuación de cargas y ritmos de trabajo, ya que en la actualidad el colegio no cuenta con canales de comunicación formales, asignación de carga laboral equitativa entre docentes, lo que conlleva a escasez de habilidades para fomentar relaciones interpersonales.

Por otra parte, una de las estrategias correctivas y la más importante que se pudo determinar de acuerdo a la aplicación del instrumento Lista de Chequeo, es la elaboración

del profesiograma, ya que se pudo determinar que el colegio no cuenta con este recurso; sin demeritar la necesidad de la elaboración del Sistema de vigilancia epidemiológica.

Estas estrategias se definieron en un entregable para el Colegio Manuel Elkin Patarroyo, mediante la herramienta ofimática Excel. Esta matriz fue de creación propia de acuerdo a las necesidades del presente estudio, donde se define un objetivo, un alcance, responsables por cada una de las estrategias y sus indicadores de medición.

10. Recomendaciones

Después de determinar las estrategias para la promoción, prevención y corrección se hace necesario que el colegio implemente estas medidas de acuerdo a sus prioridades, ya que estas son necesarias para mitigar los efectos de los factores de riesgo psicosocial en los docentes del Colegio Manuel Elkin Patarroyo.

De igual manera se recomienda en un año realizar nuevamente la aplicación de un instrumento, para determinar nuevamente los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes; y así establecer si las estrategias definidas en el presente estudio fueron las adecuadas y necesarias para la mitigación del riesgo psicosocial en los docentes.

11. Referencias bibliográficas

Ana Celina Teran Rosero, C. C. (2012). Riesgos Psicosociales intralaborales en docencia. Revista Iberoamericana de psicología ciencia y tecnología, 102 - 104.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Alethze, B. (2013). Cómo combatir el estrés laboral. Producción y Gestión, p 74.

Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Berjan, N., y Bucanument, g., (1993). Encuesta para la identificación de los factores psicosociales. En Seguro Social Protección Laboral, editor. Factores de riesgo psicosocial. 17 - 25

Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. (2010) Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Blanch, M., Sahagún, M., Cervantes, G., (2010) Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316502002.pdf>

Carrasco, M. J. (2005). En M. J. Carrasco, El Ajuste Trabajo - Familia desde Una Perspectiva de Género (págs. 23 -24). Madrid.

Carlos Javier Spencer Silva, M. S. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos. Revista Killkana Sociales. Vol. 2, No. 4, pp, 121-126.

Castañeda, D. R. (2020). Asuntos legales. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F., (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los trabajadores, 19.

Colaboradores, L. G. (2019). Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés en la dimensión de. European Journal of Child Development,, 83-92.

Congreso de Colombia. (1984). Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357#:~:text=El%20presente%20Decreto%20determina%20las,el%20del%20mejoramiento%20de%20las.>

Congreso de Colombia. (1993). sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html#T%C3%8DTULO%20PRELIMIN.

Córdoba, L., Arias, J.Y Reina, J. (2022). Estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosociales en mujeres docentes. (Monografía). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.

Cuba, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación - Mención: Gestión Educativa).

Cumba, G. (2015). Diagnóstico del Síndrome del Burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral que existe en los servidores del Área de Imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín”. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7527/1/T-UCE-0007-320i.pdf>

Díaz DL. (2011)Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES Salud Pública (1): 80-84

Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf

Espinoza Cubillos, L. M. (2015). Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital (Doctoral disertación, Universidad del Rosario)

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/EspinozaCubillos-LuzMelida-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escriba-Agüir V, Más Pons R, Flores E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario.

FASECOLDA. (2021). *Riesgo Psicosocial*. Obtenido de <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/#:~:text=Riesgo%20psicosocial,el%2062%25%20de%20estos%20siniestros>

Feldman, L. (junio de 2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. <http://ve.scielo.org/pdf/st/v20n1/art07.pdf>

Fernández-Seara J, Mielgo M. (1992). Escalas de Apreciación del Estrés EAE.

Fernández-López J, Martín-Payo R, Fernández- Fidalgo M, Rödel A. (2006)- Análisis factorial confirmatorio de la versión española del cuestionario Effort- Reward Imbalance, de medida del estrés laboral.

García, M. M. (3 de 12 de 2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, pág. 4.

Gómez-Ortiz V, Moreno L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia.

Gómez, M. A. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217. DOI: <http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870>

Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, M. Á. (2006). Síndrome de burnout. 2.

Hernandez Sampieri Roberto (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta.

Karasek R. (1985). Job Content Questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts, Department of Work Environment.

Karasek R, Theorell T. Healthy work. (1990) Stress, productivity, and the reconstruction of working life.

Karasek R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*

Ley Habeas Data 1581 de 2012.

Maslach C, Jackson S. (1986) Maslach Burnout Inventory. 2ª ed. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ministerio de Protección Social, 17 de julio del 2008, resolución 2646.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de la Protección Social (2004). Formas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo. Colombia. <https://silo.tips/download/formas-y-consecuencias-de-la-violencia-en-el-trabajo-colombia-2004>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. <https://www.prax.com.co/post/bateria-de-riesgo-psicosocial-ministerio-de-trabajo>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Ministerio de la Protección Social. (2004). Formas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo. Colombia.

Ministerio del trabajo. (3 de 8 de 2022). Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de SST en Colombia.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TERCERAENCUESTANACIONALDECONDICION ESDESST07julio.pdf.

Niedhammer I. (2002). Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the gazel cohort. *Int Arch Occup Environ Health*.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte. Ginebra, Suiza.

Ochoa Carlos (2015). Muestreo probabilístico: Muestreo aleatorio simple. Obtenido de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple#:~:text=El%20muestreo%20aleatorio%20simple%20es,ser%20seleccionados%20para%20la%20muestra>

Pando M, Aranda C, Preciado L, Franco S, Salazar J. (2006) Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). Enseñanza e Investigación en Psicología.

Restrepo-Ayala, N. C., Colorado-Vargas, G. O., & Cabrera-Arana, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Revista de Salud Pública, 8(1), 63-73 <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>

Revista CES Salud Pública, ISSN-e 2145-9932, Vol. 2, N°. 1, 2011, págs. 80-84

Revista Peruana. Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-41.

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista TEMAS, III (13), 39-45.

Samaniego, J. D. (2018). Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes. 57, 58, 59.

- Schaufeli W, Bakker A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University-Occupational Health Psychology Unit.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*.
- Siegrist J. (2002). Effort-Reward imbalance at work and health. En: Perrewé, P.L & Ganster, D.C. Historical and current perspectives on stress and health.
- Siegrist J, Peter R. (2000). The effort-reward imbalance model. *Occup Med*.
- SURA. (2016). arlsura.com. Obtenido de <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y representaciones, 7(3), 323-338.
- Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de SST con el SGRG. (2021)
- Theorell, T., Karasek, RA y Eneroth, P. (1990). Variaciones de la tensión laboral en relación con las fluctuaciones de la testosterona plasmática en hombres que trabajan: un estudio longitudinal. *Revista de medicina interna*, 227 (1), 31-36.
- Uribe J. Edo. (2010) Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). México D.F.: Manual Moderno.
- Uribe, J. F. (2010). EDO escala de desgaste ocupacional (Burnout). El Manual Moderno. Valverde, A. (2010). La formación docente para una educación intercultural en la

escuela secundaria.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000100008&lng=es&tlng=es

Villarroel, N. C., Lira, J. C., Vergara, C. C., & Aravena, M. B. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50-75

<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742477004.pdf>

Villalobos G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. La Habana: Doctorado en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública.

Loaiza Arias, Luz Adriana (2021). Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

Bogotá.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13524/1/TE.RLA_LoaizaAriasLuzAdriana_2021

ANEXOS

Anexo 1 Aceptación y permiso para la realización de trabajo en el liceo Manuel Elkin Patarroyo

Bogotá 18 de Abril 2022

Señores:

Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede UVD

En la ciudad

Por medio de la Presente y en nombre de la institución **LICEO MANUEL ELKIN PATARROYO** damos nuestra autorización y aceptamos a los estudiantes de la universidad Minuto de DIOS Sede UVD a realizar cualquier proyecto o investigación que estén desarrollando, reiteramos nuestro compromiso y ayuda en lo que puedan llegar a necesitar.

Cordialmente




YENNY EDITH VACA TRUJILLO

Psicóloga
Especialista en Gerencia de Riesgos laborales

Anexo 2 Lista de chequeo de verificación de condiciones docentes del colegio Manuel

Elkin Patarroyo

 LISTA DE CHEQUEO DE VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DOCENTES DEL COLEGIO MANUEL ELKIN PATARROYO				
Elaborado por:		Fecha de elaboración: 25/09/22		
Ítem	Punto a Verificar	Se tiene	No se tiene	Hallazgos
1	Cuentan con el diseño y socialización de un Profesiograma para establecer las funciones de acuerdo a los cargos de los docentes.		X	No se cuenta con un profesiograma.
2	Cuentan con un sistema de vigilancia epidemiológica.		X	No se cuenta con un SVE.
3	Propician canales de comunicación entre la planta docente, coordinación y directivas.	X		Se tienen establecidos canales de comunicación vía correo y vía WhatsApp. Se sugiere que se utilice el canal formal que es el correo.
4	Se cuenta con medidas de prevención y control de riesgos psicosociales.		X	No se cuenta con medidas de prevención y control de los Riesgos Psicosociales.
5	Cuentan con comité de convivencia.	X		Se cuenta con un comité de convivencia, mayormente enfocado en los estudiantes.

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO MANUEL
ELKIN PATARROYO

6	Se cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		Se encuentra conformado en papel y no se aplica.
7	Se cuenta con un cronograma de capacitaciones	X		Se cuenta con un cronograma de capacitaciones, donde no se contemplan capacitaciones para la mitigación del riesgo psicosocial.