

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES



RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”

**GILMA LILIANA CLAVIJO OTALORA
RUSBEN GONZALEZ GALLO
ASTRID LORENA MURILLO LOPEZ**

**CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

BOGOTA, D.C., MAYO DE 2020

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL
GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”**

**GILMA LILIANA CLAVIJO OTALORA
RUSBEN GONZALEZ GALLO
ASTRID LORENA MURILLO LOPEZ**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL**

Asesora

**JUANITA REINA ZAMBRANO
Ph.D. en Educación por la Universidad de Siegen-Alemania**

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN: PROFUNDIZACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
ANÁLISIS DE DINÁMICAS ORGANIZACIONALES Y SOCIALES
CONTEMPORÁNEAS**

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

BOGOTA, MAYO DE 2020

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Dedicatoria

Dedicado a todos aquellos maestros de Colombia, de diferentes disciplinas que han decidido compartir sus conocimientos, que han creído en la educación para la transformación de la vida misma, que han entregado sus vidas para la formación de otras, que contribuyen con el desarrollo de la sociedad, con excelencia y disposición a través del arte de la enseñanza; solo quedan palabras de gratitud hacia estas ilustres y admirables personas que con su vocación de servicio, descubren diversas habilidades y que van más allá de la labor pedagógica.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Agradecimientos

Principalmente a Dios, que nos ha dado la existencia, a nuestras familias por apoyarnos en cada decisión y por desearnos lo mejor en cada paso, a nuestra tutora Juanita

Reina Zambrano quien nos guio, brindándonos su dedicación y conocimientos para cumplir con este sueño, a nuestro profesor José Manuel Rincón quien aportó su sapiencia para la construcción de esta investigación.

No ha sido fácil el camino hasta ahora, pero damos gracias a todas aquellas personas que con sus aportes, amor y apoyo han motivado al logro de esta meta, hacemos extensivo nuestro afecto a cada una de las personas que han recorrido con nosotras este camino.

Tabla de Contenido

Resumen	11
Introducción	12
1. Descripción del problema y pregunta de investigación	14
1.1 Pregunta de investigación.....	16
1.2 Árbol de problemas	16
1.2.1 Riesgo psicosocial.....	19
1.2.2 Bienestar laboral	19
1.2.3 Planificación estratégica.....	20
1.3 Justificación	20
1.3.1 Importancia de la investigación para la gerencia social	23
1.3.2 Importancia de la investigación para los gerentes sociales que la efectúan	24
1.3.3 Importancia de la investigación para la institución educativa	25
1.3.4 Importancia para el problema que se desea estudiar	25
1.4 Objetivo general y específicos.....	26

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

1.4.1	Objetivo general.....	26
1.4.2	Objetivos específicos.....	26
2.	Diseño metodológico	26
2.1	Fases de investigación.....	28
2.1.1	Fase 1: Identificación del problema o exploratoria.....	28
2.1.2	Fase 2: Delimitación del problema	28
2.1.3	Fase 3: Recolección y análisis de información.....	29
2.1.4	Fase 4: Propuesta del plan estratégico.....	30
2.1.5	Fase 5: Recomendaciones para la implementación del plan estratégico.....	32
3.	Estado del Arte.....	32
4.	Elaboración de instrumentos de recolección de información.....	42
4.1	Técnicas de recolección de información	42
4.2	Aspectos metodológicos.....	43
4.2.1	Población sujeto de estudio	43
4.2.2	Matriz de operacionalización de categorías de análisis.....	44

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

4.2.3	Mapa de actores	46
4.3	Validación del instrumento de recolección de información a utilizar.....	46
4.3.1	Evaluación de la validez aparente	46
4.3.2	Evaluación de la fiabilidad del instrumento	52
4.3.3	Prueba piloto (descripción y resultados)	52
4.3.4	Elaboración de la versión definitiva del instrumento.....	54
5.	Trabajo de campo.....	54
5.1	Actividades de aplicación de instrumentos de recolección de información.....	55
5.2	Instrumentos de recolección de información aplicados	55
5.3	Descripción de los métodos utilizados para el análisis de la información de trabajo de campo.....	56
5.4	Descripción de los principales hallazgos frente al problema analizado.....	56
6.	Marco referencial.....	58
6.1	Marco legal	58
6.2	Marco teórico.....	61
6.2.1	Riesgo psicosocial.....	62

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

6.2.2	Bienestar Laboral	66
6.2.3	Planificación estratégica.....	76
7.	Resultados finales	80
7.1	Perfil y caracterización de la institución	80
7.1.1	Historia del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”.....	80
7.1.2	Valores Institucionales	81
7.1.3	Misión.....	82
7.1.4	Visión	82
7.1.5	Organigrama	83
7.1.6	Portafolios de Servicios.....	84
7.2	Selección y elaboración de una herramienta de gerencia social	84
7.3	Selección y desarrollo del instrumento para aplicar en el fortalecimiento.....	85
7.3.1	Planeación estratégica	85
7.3.2	Diagnóstico estratégico: (diagnóstico interno-diagnóstico externo).....	85
7.3.3	Matriz DOFA.....	86

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

7.3.4	Formulación de objetivos (árbol de objetivos) y construcción de indicadores	90
7.4	Desarrollo y resultados de la aplicación de los instrumentos	91
7.4.1	Aspectos para fortalecer	91
7.4.2	Estrategias de mejoramiento o fortalecimiento	92
7.4.3	Alcance de su aplicación	93
7.4.4	Escenario de aplicación	94
7.4.5	Indicadores / Métricas de seguimiento y control	94
7.4.6	Presupuesto y cronograma.....	95
8.	Conclusiones y recomendaciones	98
8.1	Conclusiones.....	98
8.2	Recomendaciones.....	101
8.2.1	Perspectiva de beneficiarios/usuarios.....	101
8.2.2	Perspectiva de Financiera	101
8.2.3	Perspectiva Procesos Internos.....	102
8.2.4	Perspectiva de Crecimiento y aprendizaje.....	102
9.	Referencias	103

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Anexos 113

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas	18
Figura 2. Fases de la Investigación	27
Figura 3. Mapa Estratégico.....	31
Figura 4. Mapa de actores.....	46
Figura 5. Árbol de objetivos	90
Figura 6. Cronograma.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnicas de Recolección.....	42
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de categorías	45
Tabla 3. Análisis de resultados del cuestionario en plataforma Google.....	48
Tabla 4. Normas para implementación de planes de Bienestar en profesores.....	58
Tabla 5. DOFA Gimnasio Imperial Ignacia Camacho De Ciphuentes”.....	87
Tabla 6. Cuadro de mando integrado	89
Tabla 7. Construcción de indicadores.....	91
Tabla 8. Indicadores de seguimiento y control	95
Tabla 9. Presupuesto jornadas de capacitación.....	96

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ubicación geográfica del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”..	81
Ilustración 2. Organigrama	83

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”

Psychosocial risks and work well-being in teachers of the Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución. Para este estudio se cuenta con la participación de todos los profesores que laboran en la institución, en total trece (13), con quienes se usa diferentes métodos de recolección de información como: cuestionario abierto, grupo focal y observación directa. Con respecto al proceso investigativo, se utiliza un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y un método de análisis inductivo para obtener información que permite puntualizar estrategias de trabajo que fortalezcan el área de bienestar laboral en la institución educativa.

Palabras clave: Bienestar Laboral profesoral; Propuesta plan estratégico; Riesgo Psicosocial profesor.

Abstract

The objective of this research is to design a proposal for a strategic plan in regard to the mitigation of psycho-social risks of the teachers who work at Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes", in order to promote the Institutional of Workers Well-Being. For this study, a total of thirteen (13) teachers participated, all whom work at the school. Different methods of gathering information is utilized, such as: an open questionnaire, focus group and direct observation. With respect to the research process, a descriptive qualitative approach and an inductive analysis method were used to obtain information that allowed us to point out work strategies that strengthen the area of the workers' well-being in the education system.

Key words: Teaching Labor Well-being; proposed strategic plan; Teaching Psychosocial Risk.

Introducción

Con la celeridad en que la actualidad cambia las dinámicas sociales, se pueden identificar modos de vida diferentes, que rompen con las estructuras tradicionales que anteriormente orientaban el devenir de los sujetos. Por tal razón la presente investigación tiene como objetivo diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución, para el aprovechamiento de los recursos existentes y la optimización del recurso humano, que logre un impacto social con óptimos resultados.

En el primer capítulo se presenta el problema de investigación, que describe las dificultades que lo causan realizando un árbol de problemas e identificando las categorías de análisis, se describe la justificación dando respuesta al por qué de la importancia desde la gerencia social tanto para la institución educativa como para los gerentes sociales; de manera adicional se describe el objetivo general y los objetivos específicos que trazan el camino hacia la identificación de los riesgos psicosociales para proponer una propuesta de planeación estratégica y realizar las respectivas recomendaciones para su implementación.

El segundo capítulo describe el diseño metodológico en sus diferentes fases lo cual da mayor claridad a la forma en que se lleva a cabo la investigación; en el tercer capítulo se desarrolla el estado del arte que hace un recorrido por una serie de investigaciones que reafirman la importancia que tiene el tema y su incidencia en la vida tanto laboral como personal de los profesores a quienes afecta directamente la problemática planteada.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

El cuarto capítulo hace referencia a la elaboración de instrumentos de recolección de información, las técnicas usadas, así como los aspectos metodológicos, la población sujeto de estudio, la operacionalización de las categorías y el mapa de actores que intervienen en la investigación, posteriormente se realiza la respectiva validación de instrumentos, la prueba piloto de los mismos y los primeros resultados para la elaboración del instrumento definitivo que se aplica a los profesores a través de la plataforma Google.

El quinto capítulo habla del trabajo de campo, las actividades realizadas, la aplicación de los instrumentos, su descripción y los principales hallazgos para su respectivo análisis y posterior presentación de resultados. consecuentemente en el capítulo seis se presenta el marco legal, que muestra de manera cronológica los avances en lo que respecta a las leyes que amparan a los trabajadores en general, así como la aparición en 2015 de las leyes que ampran directamente al profesorado en Colombia.

En el capítulo 7 se presentan los resultados finales de la investigación, el perfil de la institución y la herramienta de la gerencia social que se adoptó para genera la estrategia que pretende fortalecer los procesos internos del colegio, así como el escenario de aplicación, los alcances, indicadores, presupuesto y cronograma de éste.

El último capítulo, se presentan las recomendaciones y conclusiones más relevantes a tener en cuenta, el cual se divide por perspectivas para facilitar su comprensión y beneficios.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas que corresponden a las citas enunciadas en este estudio y los anexos correspondientes.

1. Descripción del problema y pregunta de investigación

Los estudios que se vienen adelantando sobre el bienestar laboral y riesgos psicosociales en los profesores han aportado cuantiosa evidencia que logra respaldar la existencia de la relación entre las condiciones laborales, el bienestar y la salud de los profesores. Según Cornejo “en los últimos años, una de las líneas de investigación más promisorias en el campo del bienestar laboral, ha sido la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar profesor basados en aspectos psicosociales del trabajo” (2009, p. 410).

Sumado a esto, Cornejo manifiesta que “Estos estudios han demostrado que no son los oficios en sí mismos los que generan riesgo, sino las condiciones concretas y específicas en que se realiza el trabajo, a lo que se ha denominado factores de riesgo psicosocial” (2009, p. 410).

Para el caso particular, gracias a las experiencias propias de las investigadoras ya sea en su labor como profesores o colaboradores directos que se relacionan con esta actividad, se manifiesta que las altas cargas laborales, los pocos recursos con los que cuenta y el escaso tiempo que pueden dedicar a sus familias y compromisos personales, son los principales detonantes en el deterioro de la salud tanto física como mental en este tipo de población, que poco se tiene en cuenta al momento de realizar estudios o planes de mejoramiento, más allá de los existentes en la legislación colombiana.

El interés por continuar y ahondar en este tema está vinculado a la labor propia y experiencias de las autoras que surge principalmente por la preocupación en torno al mejoramiento del bienestar laboral de los profesores y por ende de su calidad de vida. Este trabajo invita a la reflexión sobre la importancia de la salud y bienestar del profesor que redundará en la calidad del

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

trabajo y la percepción de los estudiantes, padres de familia, entorno social y familiar, quienes son los principales receptores de las emociones por las que pasa el profesor.

Para comprender la situación de la institución educativa Gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes, durante las intervenciones realizadas, por medio de las observaciones y el trabajo con grupo focal, se ha podido establecer en primera medida la problemática; en la cual los profesores manifiestan que dentro de los factores más recurrentes en su quehacer diario se encuentran: falta de manejo de inteligencia emocional, desmotivación para realizar sus labores, carga emocional de los eventos cotidianos con los estudiantes, resistencia al cambio de los estudiantes que atraviesan la transición de 5° a 6° grado, casos aislados de intento de suicidio, consumo de sustancias psicoactivas, manejo de identidad sexual y abordaje de los padres cuando se presentan estos casos; factores que generan situaciones complejas que dificultan poder dar soluciones prontas y efectivas a dichos eventos.

Aunque el colegio cuenta con un departamento de psicología y se realizan remisiones constantes de los estudiantes que lo requieren, se observa que este departamento es insuficiente para cubrir las necesidades que en su totalidad demanda la institución, así como las necesidades de los profesores, lo que genera insatisfacción e incertidumbre con respecto a su bienestar laboral.

Gracias a las técnicas de recolección como observación directa, grupo focal y a la identificación de problemas y necesidades específicas al interior de la institución, los profesores manifiestan su interés en conocer más sobre temas como: manejo de redes sociales, familias sobreprotectoras en edad preescolar, mentiras o manipulación de los estudiantes, conflictos internos entre compañeros, autocuidado y comunicación asertiva entre directivos y profesores.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Con el ánimo de reunir más elementos desde el contexto, que permitan ahondar en las problemáticas propias de la población e identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan los profesores de la institución, se utiliza la metodología de trabajo de grupo focal, en el cual además se elabora conjuntamente un árbol de problemas, el cual posibilita la identificación de aspectos relevantes que aportan información valiosa tanto para la delimitación del problema, como para la posterior estructuración de la propuesta de plan estratégico que se propone realizar en la presente investigación.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo generar la propuesta de un plan estratégico para fortalecer el área de bienestar laboral del Gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes para mitigar los riesgos psicosociales de los profesores?

1.2 Árbol de problemas

Esta actividad se realiza convocando a los profesores para la organización de un grupo focal que delimite la pregunta problema.

Se inicia con los profesores en un aula de clases lugar asignado por la coordinadora, una vez ubicados en círculo para facilitar la escucha activa y la observación se realiza un saludo de bienvenida, una pequeña sensibilización frente a la importancia de sinceridad y la participación en esta actividad, indicando a los profesores que el trabajo en el colegio es con fines académicos y que sus respuestas son de carácter confidencial por lo que no trae consecuencias laborales; posteriormente se hace la presentación del objetivo del grupo focal a los participantes el cual es: identificar las dinámicas de trabajo de los profesores, para posteriormente identificar las categorías de análisis y la pregunta problema. Para dar inicio se

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

formulan las siguientes preguntas reflexivas: ¿Qué dificultades encuentra en su quehacer diario como profesor?, ¿Cómo soluciona estas dificultades? y ¿Cuál es su motivación para continuar con esta labor?

De acuerdo con las respuestas obtenidas, se identifican las categorías de análisis: riesgo psicosocial, bienestar laboral, planificación estratégica y de esta manera se identifican las causas, consecuencias y el planteamiento de la pregunta problema.

Este ejercicio permite generar el árbol de problemas (figura 1).

Según las investigaciones, citadas en el estado del arte, los riesgos psicosociales han afectado notoriamente la salud de los profesores.

De acuerdo con la organización internacional del trabajo (citado en Ortiz) los factores Psicosociales se definen como:

Las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias (2018, p. 3).

A partir de la reflexión sobre la importancia de la salud y bienestar de los profesores que redundan en la calidad del trabajo, surge el interés de implementación de herramientas que conlleven a mejorar la calidad de vida del profesor a nivel laboral, social y familiar, mediante la propuesta de un plan estratégico, que desde la gerencia social despierte el interés en la construcción de acciones para el fortalecimiento del bienestar laboral en la institución educativa.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

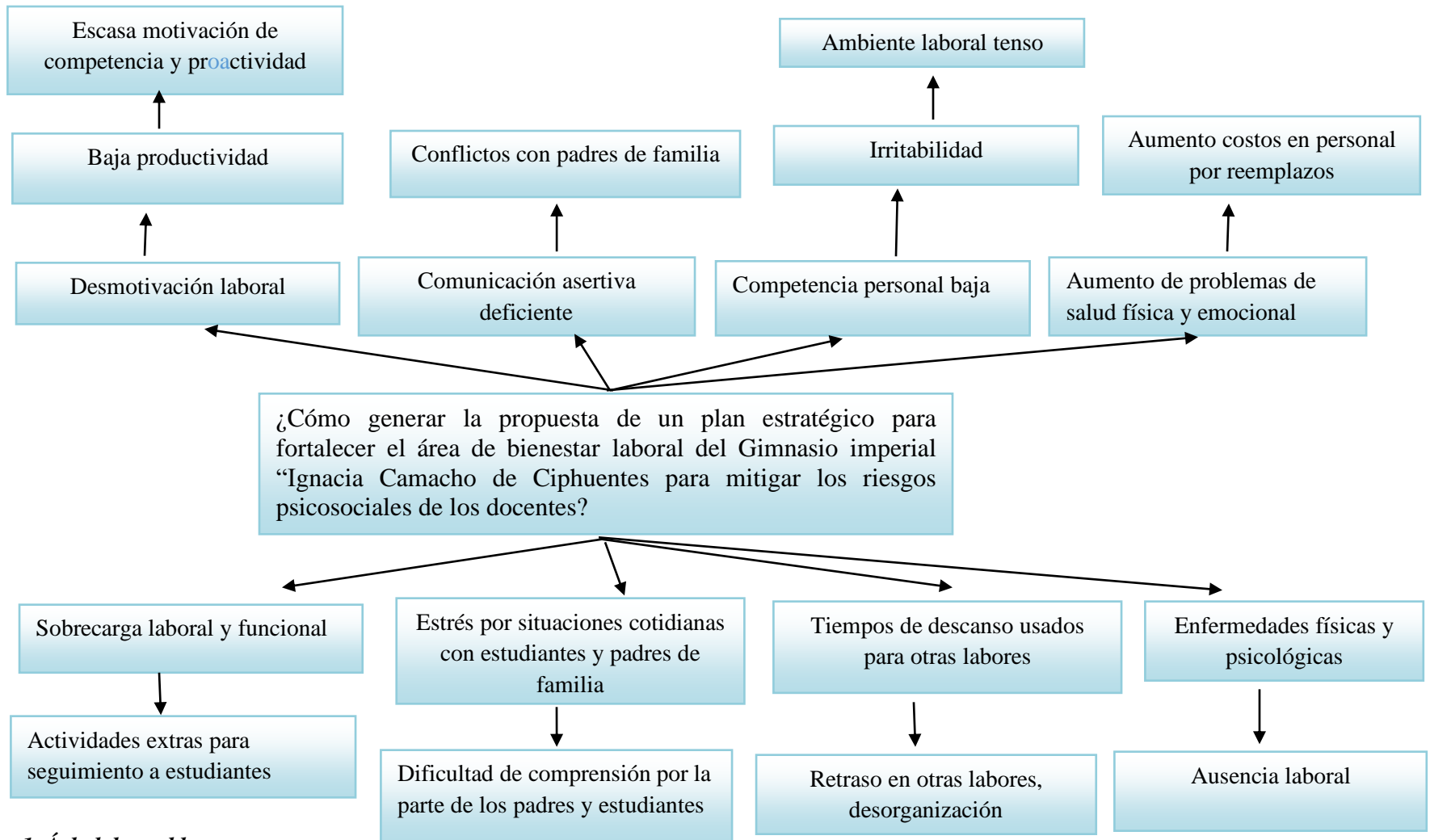


Figura 1. Árbol de problemas
Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Para llevar a cabo la investigación, se delimitan tres grandes categorías de análisis que orientan hacia la búsqueda de acciones que den respuestas a la problemática social identificada en la institución educativa, estas son de acuerdo con Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona, España ISTAS (Moncada, et ál., citado en Arraigada et ál., 2017): Riesgo psicosocial, bienestar laboral y planeación estratégica. A continuación, se explica cada uno de ellos.

1.2.1 Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial se refiere a aquellos factores que afectan la salud y que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, (reacciones endocrinas) emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración, creatividad o toma de decisiones, etc.), conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Moncada et ál., citado en Arraigada et ál., 2017 p. 3).

1.2.2 Bienestar laboral

De acuerdo con Virgüez el bienestar laboral se refiere a:

Un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor profesor y directivo profesor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad (2009, p. 1).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

1.2.3 Planificación estratégica

De acuerdo con Chiavenato:

La estrategia es una elección compleja que involucra a toda la organización y que consiste, por una parte, en seleccionar entre varias alternativas existentes la más conveniente, de acuerdo con los valores internos y externos de la organización y, por otra parte, en tomar las decisiones con base en esa elección (2017, p. 4).

La planeación tiene tres niveles: estratégica, táctica y operacional. La más amplia es la estratégica, dentro de sus características está horizonte de tiempo:

Proyección a largo plazo que incluye consecuencias y efectos que duran por largos años; alcance: comprende la organización como un todo, sus recursos y áreas de actividad y se preocupa por alcanzar los objetivos del nivel organizacional; contenido: genérico, sintético y comprensivo; definición: está en manos de la alta gerencia de la organización y corresponde al plan mayor, al que subordina todos los demás planes (p. 28).

1.3 Justificación

Kirkegard (s. f., citado en Ministerio de Educación Nacional, 2005) afirma que “Ser profesor, en el buen sentido de la palabra, significa ser aprendiz. La instrucción comienza cuando uno como profesor aprende del aprendiz, se pone en su lugar para poder comprender lo que él o ella comprende y la forma en que lo comprende” (s. p.).

Esto permite reflexionar sobre el rol de los profesores al interior de las sociedades, del importante papel que desempeñan en cada una de ellas y por ende de la enorme responsabilidad que deben asumir, se puede decir que ellos son formadores de ciudadanos para

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

el futuro, orientadores que acompañan y guían los procesos de enseñanza- aprendizaje, creadores de metodologías y estrategias que posibilitan a sus estudiantes a aprender el mundo, leer y transformar sus realidades; dicha profesión toma sentido en la medida que posibilita relaciones diversas, heterogéneas, entre la sociedad, las culturas, las comunidades, etc., entretiene, mantiene y proyecta dichas relaciones que hacen parte inherente del quehacer profesoral.

La implementación del ejercicio mental derivado de la profesión como profesor, el cumplimiento de metas, la doble presencia laboral y familiar, en especial en familias monoparentales, va en contravía con lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), en el programa trabajo decente, cuyos pilares son: creación de empleo, protección social, derecho en el trabajo y diálogo social, que tiene por objetivo principal promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Es así como, la OIT tiene como finalidad promover el bienestar físico, social y mental de los trabajadores, elementos importantes para la nueva Agenda de 2030 del Desarrollo Sostenible, en especial el del objetivo ocho “trabajo decente y crecimiento económico” que tiene como meta lograr empleo pleno, productivo y un trabajo digno para todos los hombres y mujeres, que se complementa con el objetivo tres “Salud y Bienestar” en sus metas: 3.4 que pretende promover la salud mental y el bienestar, el 3.5.1. Cobertura de los tratamientos (farmacológicos, psicosociales, servicios de rehabilitación y postratamiento) (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo PNUD, 2015).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

De otra parte, después de la revisión de la literatura realizada en el estado del arte, los resultados hallados muestran una prevalencia de los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los profesores, que son causales de enfermedades físicas y mentales, afectando el desempeño laboral y cumplimiento de metas. La profesión como profesor tiene muchos factores de riesgo, que impactan el bienestar físico, social, mental de sus profesionales.

A partir del abordaje del concepto de riesgo psicosocial, se puede indicar que las constantes situaciones a las que se ven expuestos los profesores, ponen en riesgo su salud; de acuerdo al ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona, España) (Moncada et ál., citado en Arraigada y Pujol), dichos riesgos, “dando como origen respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo, conductual que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (2007, p. 3).

De acuerdo con Virgüez (2009):

En el documento elaborado para el Ministerio de educación Nacional de Colombia, el concepto de Bienestar Laboral refiere que:

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor profesor y directivo profesor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad (p. 1).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Gracias a la identificación de factores de riesgo encontrados en la literatura y a los reconocidos en el trabajo de campo, esta investigación cobra importancia para identificar las diferentes problemáticas de riesgo psicosocial de los profesores de la institución educativa Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho De Ciphuentes”, para que se pueda articular una propuesta de fortalecimiento con herramientas de la gerencia social, como una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores de la institución, con el fin de favorecer el bienestar laboral.

Por último, cabe aclarar que una vez se entregue la propuesta del plan estratégico de fortalecimiento a la institución educativa, se espera que los índices de eventos asociados a los riesgos psicosociales en profesores se reduzcan y a partir de esta estrategia de fortalecimiento, se puedan implementar acciones, estrategias que garanticen la salud física y mental de los profesores además de su bienestar laboral.

1.3.1 Importancia de la investigación para la gerencia social

Partiendo del hecho que el concepto de gerencia social es amplio y que se ajusta a las necesidades de la sociedad y con los diferentes enfoques que pueden orientar a encontrar el camino para dar soluciones integrales a problemáticas como el riesgo psicosocial; es la misión de los gerentes sociales poner a disposición todas las herramientas con las que cuenta para encontrar la naturaleza, el alcance y la finalidad de los proyectos que se proponga.

Es así como de acuerdo con Ortiz en su libro “Conceptos y paradigmas de la gerencia social”, se propone una fórmula para realizar las actividades y promover un impacto social: “Eficacia + eficiencia = efectividad” (2013, p. 34). Es decir, que esta investigación se centra

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

en la búsqueda de situaciones y particularidades que afectan el bienestar laboral y que pueden generar riesgos psicosociales a los profesores, de manera que la propuesta de plan estratégico presentada en esta investigación, pueda ser replicada y utilizada desde su esquema y concepción general por otros gerentes sociales que desarrollen sus trabajos en instituciones educativas en particular o que diseñen propuestas de planes estratégicos con comunidades educativas.

1.3.2 Importancia de la investigación para los gerentes sociales que la efectúan

Como gerentes sociales, esta investigación cobra importancia ya que al encontrar las principales problemáticas que afecta al Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, al hacerlos conscientes de su existencia y al presentar alternativas viables que permiten la participación directa de los afectados, se logra de manera conjunta establecer prioridades que promuevan acciones encaminadas al mejoramiento del bienestar laboral lo cual trae como consecuencia la mitigación de los riesgos psicosociales, garantizando una mejor salud física y emocional a los profesores. De otra parte, a nivel personal este ejercicio permite realizar las primeras acciones como gerentes sociales, además de mostrar a futuros colegas el impacto que sus acciones pueden generar en la población que se desea estudiar, ahondando en detalles los cuales permiten ver realidades desde varios puntos de vista, siempre con la intención de generar alternativas viables y realizables, optimizando los recursos, pensando siempre en el beneficio general para impactar la mayor cantidad de población, sin dejar de lado el profesionalismo que implica responder ante las entidades que abren sus puertas en busca de ideas renovadoras de los profesionales del futuro.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

1.3.3 Importancia de la investigación para la institución educativa

Para el Gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, es importante esta investigación ya que permite evidenciar las problemáticas presentadas dentro de su equipo de trabajo, para analizar, evaluar sus procesos internos y externos; con el fin de prevenir y corregir las deficiencias en la institución; desde esta investigación se logra contemplar aspectos que quizás no eran visibles para la gerencia de la institución y que pueden quedar visibilizados, estructurados y organizados desde una estrategia que puede ser implementada para generar acciones que conlleven a mejorar el bienestar laboral de los profesores y realizar actividades de manera progresiva para mitigar riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados diariamente, con lo cual se espera generar cambios significativos en la vida de los profesores, incentivarlos y motivarlos, para que el desempeño su labor los haga sentir trabajadores felices, aumentando la productividad y la sana competencia.

1.3.4 Importancia para el problema que se desea estudiar

Se hace importante basado en la recopilación de investigaciones previas como la realizada por Dávila et ál. (2018), referentes a la problemática y que solo confirman la existencia de riesgos psicosociales en profesores, las cuales muestran alternativas de soluciones o posibles métodos de mitigación del riesgo, a través de programas de prevención e intervención y lo reafirma la Organización Internacional de Trabajo (2018). De otra parte cabe resaltar que solo con la publicación del Decreto 1655 de 2015 se logra reconocer que los profesores padecen enfermedades derivadas de su quehacer diario; lo que evidencia la necesidad de la implementación de herramientas de gerencia social, como el plan estratégico, que generan un alto impacto en los profesores ya que permite realizar un análisis consensuado de la

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

problemática, la generación de una serie de conclusiones y recomendaciones que permitan encontrar soluciones al alcance de las instituciones educativas que conlleven a la mitigación de Riesgos Psicosociales en profesores.

1.4 Objetivo general y específicos

1.4.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial de los profesores del Gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” que afectan su bienestar laboral.
- Formular los componentes y contenidos de una propuesta de un plan estratégico orientado a la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”.
- Generar recomendaciones para la implementación de la propuesta de plan estratégico.

2. Diseño metodológico

Basado en el diagnóstico, el análisis de necesidades y gracias a la lectura de los textos y contextos realizados en la etapa exploratoria inicial o de identificación del problema, se realiza

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

el primer acercamiento con los profesores para la posterior elaboración del árbol de problemas, que permite visualizar con mayor claridad la dinámica del proyecto, sus cualidades y características específicas que enmarcan esta investigación dentro de un diseño fenomenológico, de enfoque cualitativo, descriptivo, que tiende a basarse en una lógica y método inductivo que permite la exploración y la descripción de los hallazgos que generan nuevas percepciones teóricas, que van desde lo particular a lo general y permiten un proceso de observación de la realidad de situaciones, eventos, personas y grupos vinculados directamente con la institución educativa.

De otra parte, la ruta metodológica de esta investigación se encuentra orientada por cinco momentos relevantes presentados en la figura 2.



Figura 2. Fases de la Investigación
Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

El proceso investigativo en cada una de las fases de la presente investigación permite evidenciar la importancia del trabajo a realizar y consolida la información para la propuesta presentada al Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución educativa; es así como las fases propuestas permiten realizar una constante evaluación que a luz del plan estratégico que debe ser flexible, dinámico y adaptable a los imprevistos que puedan surgir, para resolverlos, a su vez ser medibles, y corregibles en términos de efectividad .

2.1 Fases de investigación

2.1.1 Fase 1: Identificación del problema o exploratoria

En esta fase se realiza un primer acercamiento con los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, se realiza la presentación del tema de interés para la investigación con el fin de determinar si existen riesgos psicosociales en la institución por medio de un diálogo informal con los profesores, lo que posibilita la identificación de aspectos relevantes que aportaron información valiosa para la delimitación del problema; esta recolección de información permite percibir y analizar detalles, sucesos y eventos relevantes que se vinculan a los primeros hallazgos e identificación de las problemáticas existentes en la institución.

2.1.2 Fase 2: Delimitación del problema

En esta segunda fase se logra delimitar la problemática a trabajar durante la investigación y se usa como herramienta de recolección de información un grupo focal, además se elabora conjuntamente un árbol de problemas; el principal propósito es lograr

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

analizar en profundidad las dinámicas de trabajo de los profesores, de forma consensuada y fundamentada, teniendo en cuenta los aportes de cada uno de los participantes, los trece (13) profesores vinculados a la investigación, con lo cual se logra evidenciar la problemática más relevante y delimitarla identificando las siguientes categorías de análisis: riesgo psicosocial, bienestar laboral y plan estratégico.

2.1.3 Fase 3: Recolección y análisis de información

En esta fase, se realizan tres (3) momentos de observación directa, firma de consentimientos informados (anexo 2) y aplicación del cuestionario abierto como método de recolección de información; instrumento que permite llegar a todos los profesores de la institución educativa y por su diseño con preguntas abiertas y cerradas, genera un proceso de reflexión personal que refleja el sentir de los profesores ante la problemática.

El cuestionario implementado es virtual en plataforma Google, el cual se aplica después de la validación realizada por parte de expertos; este facilita el acceso de la información a cada uno de los actores involucrados en la investigación, dando la opción de diligenciar cada una de las preguntas sin presiones de tiempo, en la comodidad de sus hogares, garantizando a los profesores que cada una de sus respuestas sean de uso confidencial y exclusivo para el proceso investigativo; posteriormente, se realiza un grupo focal con el fin de agradecer a los profesores por la disposición, participación en la investigación y profundizar sobre algunas respuestas que no son de fácil interpretación en el análisis del cuestionario abierto.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

En esta investigación se hace un análisis cualitativo a través de unidades de análisis, se tiene los instrumentos utilizados como las observaciones directas, los grupos focales y el cuestionario abierto compuesto de preguntas abiertas y cerradas. En esta fase, se cruza la información entre todos los instrumentos utilizados durante el proceso investigativo, lo que permite analizar de manera detallada la problemática.

Este análisis permite identificar como principal hallazgo, que dentro del colegio no existe un plan de bienestar laboral que permita mitigar los riesgos psicosociales de los profesores, debido a la baja organización y poca atención que se presta al sentir de su labor y quehacer diario.

2.1.4 Fase 4: Propuesta del plan estratégico

En los hallazgos encontrados en las fases anteriores y gracias a la reflexión realizada desde los referentes teóricos, se abre paso a la identificación y análisis de las necesidades más apremiantes de la institución educativa; elementos que permiten diseñar y estructurar la propuesta de un plan estratégico, para la mitigación riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” para favorecer el bienestar laboral de los profesores de la institución.

La propuesta de plan estratégico se basa en la descripción de la institución, se tiene en cuenta su actividad principal, la educación, se describe el tamaño, lugar donde la institución se desarrolla, tiempo que lleva operando en el sector, usuarios que atiende, representatividad de la organización en el sector y principales hitos o hechos históricos relevantes.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Se continúa con el análisis de los posibles benefactores de la institución educativa y de quienes depende para desarrollar sus actividades; se identifican los beneficiarios directos e indirectos de la actividad principal del colegio, puntualizando a quienes se dirigen dichas actividades y dependen de estas. Posteriormente, se indaga sobre la estructura organizacional, cultura de organización y claves de éxito, con el fin de proponer mejores prácticas y favorecer el bienestar laboral de los profesores.

En esta fase de la propuesta de plan estratégico se integran los principios corporativos, la misión y visión de la institución, retomando los valores y normas con las que se rige el colegio para su funcionamiento.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se realiza un diagnóstico DOFA, para posteriormente realizar la propuesta de plan estratégico con las respectivas recomendaciones.

Por lo anterior, se tienen en cuenta los 4 ítems del mapa estratégico indispensables para el diseño de la propuesta de plan estratégico, presentados en la figura 3.

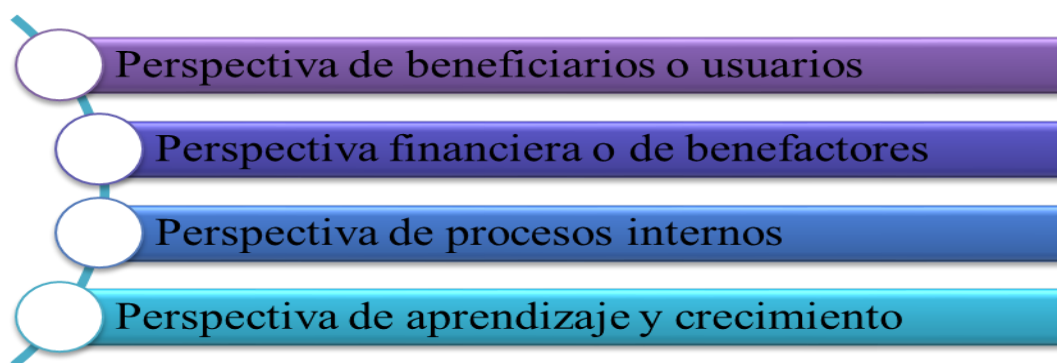


Figura 3. Mapa Estratégico
Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

2.1.5 Fase 5: Recomendaciones para la implementación del plan estratégico

Esta fase permite la reflexión sobre los resultados obtenidos durante la investigación; de este modo plantean una serie de recomendaciones para la implementación de la propuesta de plan estratégico, con el fin de lograr el fortalecimiento del área de bienestar laboral de la institución educativa.

3. Estado del Arte

A continuación, se realiza un análisis de algunas investigaciones que contribuyen a dar contexto sobre la realidad que viven los profesores y que logran aportar algunas recomendaciones sobre el manejo del riesgo psicosocial y su relación con el bienestar laboral dentro de esta profesión.

Dentro de los estudios indagados se puede identificar como los factores de riesgo psicosocial en los profesores se encuentran grandes coincidencias, pero a la vez cómo estos pueden variar por factores tanto endógenos como exógenos que permean las dinámicas laborales; razón que obliga a pensar y abordar el fenómeno como complejo y multicausal, que trae impactos en diferentes dimensiones, tanto en la vida de las instituciones, como de las personas.

Para los investigadores Unda et ál. (2016), en su artículo “Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios”, hasta hace algunos años el trabajo como profesor era “considerado una profesión que se ejerce por vocación, no propiamente un trabajo, un servicio a la sociedad, socialmente reconocido,

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

respetable y sin ningún riesgo para el que lo desempeña” (p. 68). Este apartado señala el impacto social que tiene este trabajo hace algunos años y evidencia la admiración y el reconocimiento que se le tenía a esta labor; invita a los lectores, a hacer una reflexión ante el trabajo como profesor hoy en día y direcciona la atención a los posibles riesgos, que pueden llegar a sufrir producto de su labor. Las transformaciones del rol de este profesional a lo largo del tiempo, conlleva nuevos retos y trae nuevos desafíos en torno a su bienestar laboral.

La importancia que ha cobrado la labor del docente ha motivado a iniciar estudios acerca de los riesgos que estos pueden tener derivados de su quehacer. Saltos (2016), en su investigación “Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en los profesores de un colegio en la ciudad de Quito”, manifiesta que en “América Latina se han venido realizando estudios sobre condiciones de Trabajo y Salud de los profesores aproximadamente desde la década de 1970” (p. 4) y Díaz (2017), en su tema de tesis “Determinar factores de riesgo psicosocial en profesores de bachillerato colegio Santa Ana”, hace referencia que “a partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comienza a aplicar “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” (p. 22), lo anterior ratifica la importancia de estar atentos a las condiciones de seguridad y salud de los profesores en los diferentes ámbitos donde se desempeñen y la necesidad de continuar con los avances implementados hasta el momento.

Así mismo, con la aplicación de la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial, la cual concluye “realizada por Saltos (2016), se muestra los siguientes resultado: el 40,35 % de la población tiene estrés muy alto y están expuestos a un nivel de riesgo intralaboral y extralaboral alto y muy alto, por lo tanto existe relación directa entre

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

ellos” (p. 93); los síntomas procedentes del estrés laboral más frecuentes son: “dolores en el cuello y espalda, así como también la tensión muscular el 56,14 %, dolor de cabeza el 29,82 %, problemas gastrointestinales 26,32 %, trastornos del sueño, el 15,79 %, dificultad para concentrarse (olvidos frecuentes) el 17,54 %” (p. 94).

En consonancia con la búsqueda anterior, se revelan estudios tan importantes como el realizado por Molina, Castiblanco y Olivares (2018), en su artículo “Factores de riesgo psicosocial de los profesores en Colombia”, quienes afirman que se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión como profesor, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el profesor en su labor.

Así mismo, Velandia, (2018), hace referencia en su artículo “La salud mental docente como enfermedad profesional” expone que los profesores se encuentran en constante riesgo de padecer enfermedades mentales y lo más preocupante es que existe un desconocimiento de la normatividad y seguimiento de enfermedades profesionales; el artículo también menciona que parece impensable que antes de 2015 las enfermedades mentales no eran consideradas de tipo profesional para los profesores, solo con el Decreto 1655 de 2015, que establece las siguientes enfermedades mentales como las más frecuentes en profesores así: Neurosis, depresión, síndrome de Burnout (estrés crónico), trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de adaptación, excitación mental, psicosis y tendencias suicidas.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

A todo lo anterior, se suma la doble presencia laboral y familiar que con mayor frecuencia deben afrontar las profesoras mujeres quienes manifiestan sentir una doble presión para no descuidar su desempeño laboral y su vida familiar, la cual, desafortunadamente tiende a ser la más afectada en estos casos, los hallazgos de la investigación realizada por Freire, J. y Corrales, N, (2018) “Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los profesores universitarios”, identifican factores de riesgo derivados de las condiciones laborales como altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de mujeres en la empresa, el aumento de padres, madres trabajadoras y de familias monoparentales, factores que hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy.

Bajo el mismo orden, vale la pena resaltar el estudio adelantado por Ortiz Tomé, (2018) durante el desarrollo de su tesis doctoral “Riesgo psicosocial de los profesores de la provincia de Málaga (España)”, que basado en el estudio realizado durante los años 2009 y 2010 a profesores de secundaria dio como resultado que el 12 % de estos sufrían de estrés laboral; dentro de la misma investigación, encuentran hallazgos sobre los lugares donde con mayor frecuencia se presentan dichas patologías, su índice de aparición es mayor en poblaciones urbanas. Por lo cual, la investigación recomienda la búsqueda de estrategias de mitigación para contrarrestar estos riesgos.

A todo lo anterior, se suma la investigación Čecho et ál. (2019), Čecho et ál. (2019), en su artículo “Exposure to mental load and psychosocial risks in kindergarten teachers”, quien muestra que el trabajo de los profesores de jardín de niños se afecta por varios factores y

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

aspectos del trabajo; están expuestos con frecuencia a la angustia emocional, lo que implica desregulación de las emociones y agotamiento, “los riesgos psicosociales relacionados con el lugar de trabajo son una fuente importante de estrés laboral. Además, los riesgos psicosociales incluyen variables como aspectos del propio trabajo, interacción social y equilibrio entre el trabajo y la familia” (p. 126).

De acuerdo a lo mencionado en el anterior estudio, que indica que los riesgos psicosociales afectan la calidad de vida laboral de los profesores, y están expuestos a las diferentes afectaciones en la salud física, mental y social lo que corrobora la investigación de Heredia, G.S., Morales, G. M., Infante, P.R., Sánchez, G.D., Páez, Q.C (2018) Psychosocial risk factors in university teachers; quienes utilizaron un diseño no experimental, transversal y cuantitativo, con una muestra de 435 docentes universitarios de entre 30 y 50 años; de los cuales el 56.7% eran mujeres y el 43.4% hombres; aplicaron el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-Istas 21). En este estudio muestra resultados importantes como:

En la categoría de demandas psicológicas, el 72% de los docentes se ubicaron en el nivel superior, lo que indica que la carga de trabajo de los docentes tiene es alta y no responde al tiempo que tienen para hacerlo. Esto constituye un riesgo para la salud debido a los altos niveles de estrés y la fatiga que genera.

Los maestros están sujetos a ocultar sus emociones por su trabajo y el alto nivel de demandas cognitivas que deben manejarse en referencia a la actualización y adquisición de nuevos conocimientos. El 81% de los docentes perciben que sus grados de influencia en la toma de decisiones y en la autonomía del profesorado son bajos.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

El apoyo social y calidad de vida, el 84% de la población encuestada tenía un alto nivel de exposición. La categoría de inseguridad el género masculino se encuentra en el medio, y el género femenino se posiciona en el alto nivel; donde las mujeres son aquellas que perciben un mayor nivel de inseguridad y se ven más afectadas.

En la categoría de doble presencia, es el género femenino que se ubica en nivel alto. Considerando los roles que deberían desempeñar como madres, esposas y profesoras, se vuelven más vulnerables al factor de estrés que afecta sus emociones, salud psicológica y física. La autoestima como un componente de las dimensiones de compensación dentro del modelo de "compensaciones de esfuerzo" ambos sexos se encuentran en el nivel medio, (p21)

Los investigadores concluyen que el estudio mostró alto nivel de exposición al que está sujeto el profesor universitario; por lo tanto, sugieren avanzar en este campo, especialmente teniendo en cuenta que los trabajos con altas demandas, bajo control y apoyo social son aquellos que representan un mayor riesgo para la salud y disminuyen significativamente el nivel de desempeño laboral. (p.22).

A su vez, Alvites (2019), en su artículo “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, manifiesta que en su investigación obtiene resultados que indican que “existe correlación significativa entre el estrés en profesores y los factores psicosociales en general, estos resultados concluyen que hay una relación entre el estrés en profesores y los factores psicosociales en los profesores de Latinoamérica, Norteamérica y Europa” (p. 152).

Retomado el ámbito colombiano, en la investigación realizada por Díaz, A. (2017), “Determinar factores de riesgo psicosocial en profesores de bachillerato colegio Santa Ana”,

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

muestra resultados interesantes sobre los “niveles de estrés reportados por los profesores después de la aplicación de pruebas que puntúa que el nivel de riesgo es muy alto en el 54 % y el 23 % es alto de los participantes” (p. 41), lo cual genera interrogantes sobre qué tan relevante es para la sociedad la salud de los profesores.

De manera similar, García et ál. (2019) en su artículo “Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior” concluyen que, de los factores psicosociales asociados al absentismo laboral, se evidencia nivel de estrés laboral crónico en grado elevado, con manifestaciones psicósomáticas en la mitad de los trabajadores. La tercera parte de ellos está sometida a “trabajo bajo presión, el 56 % de los trabajadores de la universidad no se sienten estimulados y motivados, el sistema de incentivos y promociones es medio bajo” (p. 55). Por otra parte, “6 de cada 10 profesores participantes manifiestan sentirse medianamente satisfechos con el clima laboral de su sitio de trabajo; sin embargo, se evidencian relaciones interpersonales difíciles con autoridades, profesores, compañeros, estudiantes y otros usuarios” (p. 55). Sobre los hábitos que contribuyen a una salud física y mental, la mitad de los trabajadores se realizan chequeos médicos en forma anual; la tercera parte lo hacen mensual, trimestral o semestral; pero el 12 % nunca se realizan estos controles. De la comunidad universitaria “2 de cada 10 profesores ejecutan pausas activas durante la jornada laboral y actividad física, en forma regular lo realizan un poco menos de la mitad de la población” (p. 55).

A su vez, Dávila et ál. (2018), en su investigación “Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los profesores en una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto” concluyen que es necesario estudios que profundicen los factores psicosociales en la

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

población de profesores de instituciones de educación básica y media, “en cuanto a la correspondencia del estudio en donde articule los factores de riesgo psicosociales intralaborales con los extralaborales” (p. 157), lo que implica la reflexión sobre la necesidad de investigaciones de este corte con esta población, porque los resultados encontrados pueden evidenciar que los profesores en instituciones como éstas, suelen presentar “nivel alto de riesgo psicosocial, reflejados en la salud y seguridad en el trabajo, lo que puede afectar la labor desempeñada y posiblemente alterar el funcionamiento adecuado, de la institución referente a lo administrativo y formación académica impartida a niños y adolescentes” (p. 157). Por otro lado, de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial, las características del liderazgo en relación con la interacción con los jefes inmediatos, la mayor parte de ellos se encuentra en riesgo alto y muy alto, “lo que puede significar que existe una percepción de dificultades para comunicarse eficientemente, donde el apoyo social del jefe es escaso o nulo; de igual forma lleva a percibir que la gestión realizada se visibilice con dificultades en la planificación” (p. 152). Respecto a la capacitación, se percibe riesgo alto y muy alto, ya que los profesores expresan que no siempre las capacitaciones “tienen las características necesarias o no responden a las necesidades concretas para el desarrollo y fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades, para aportarle de mejor manera al crecimiento de su institución y a la adecuada formación académica de los estudiantes” (p. 154).

Por otro lado, Ortiz (2017), en su investigación “Factores de riesgo psicosocial intralaboral en profesores universitarios en Girardot (Cundinamarca)”, en los “hallazgos respecto a la percepción de riesgos psicosociales intralaborales, en general, reporta que el 52

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

% de los profesores encuestados perciben niveles de riesgo psicosocial entre alto y muy alto” (p. 90), con respecto al entorno de trabajo, los profesores manifiestan que usan el tiempo extralaboral para el cumplimiento en los deberes institucionales, no tienen un manejo adecuado del tiempo libre a nivel personal, familiar y social, también es importante resaltar que las relaciones de interacción social en el trabajo, se encuentra en porcentaje en alto de riesgo; los participantes perciben “limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros, dificultades para desarrollar trabajo en equipo y escasa comunicación entre profesores por múltiples funciones académicas; motivos por los que, recomiendan desarrollar planes de intervención y prevención de riesgos psicosociales” (p. 91).

Ahora bien, hasta el pasado 22 de noviembre de 2019, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia mantuvo abierta la encuesta para docentes y directivos docentes sobre bienestar laboral y desarrollo profesoral (2019), que tiene como objetivo obtener de primera mano el sentir de ello, sus necesidades y expectativas, aspectos que influyen en su bienestar laboral, con lo cual se espera que exista un verdadero acercamiento a la problemática creciente entre la población de profesores y sus directivos.

Por todo lo anterior, se encuentran motivaciones y coincidencias suficientes relacionadas con su objeto de estudio, que avala la importancia de prestar mayor atención a las problemáticas manifestadas por los profesores, esto con el ánimo de encontrar alternativas viables, para bajar los altos índices de estrés que están perjudicando a los mentores de los niños, niñas y adolescentes, deteriorando de manera significativa las relaciones familiares y sociales, necesarias para una buena salud mental.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Esto sin dejar de lado que se debe pensar en un plan de trabajo integral donde no solo se nombren los problemas encontrados, sino que además se piense en la creación de una batería o instrumento de medición exclusivo para profesores, todo esto acompañado de un verdadero y efectivo programa de promoción y prevención con el suficiente seguimiento y divulgación para que el profesorado sienta una verdadera atención de interversión psicosocial, que abarque las problemáticas como el estrés, la comunicación deficiente con los superiores y la atención de las enfermedades derivadas del quehacer propio de la profesión.

De otra parte, se debe hacer mayor énfasis en los estudios a profesores de colegios de primaria y bachillerato, pues a la fecha son pocos los que se preocupan por este tipo de población, que debido a su alto nivel de ocupación y tareas extras, se ven altamente afectados en los ámbitos personal, social y familiar, pero en ocasiones por miedo a ser despedidos se ven forzados a guardar sus emociones, lo cual incrementa la problemática en especial en la población femenina, a diferencia de los estudios a profesores de universidades que en la actualidad son más reconocidos y cuya problemática es más estudiada por factores determinantes como la carga laboral, tipo de estudiantes e ingreso económicos entre otros.

Por último, cabe resaltar que desde la gerencia social se puede hallar un camino para dar soluciones efectivas a la problemática expuesta y de esta forma fortalecer los planes de bienestar de las instituciones educativas.

4. Elaboración de instrumentos de recolección de información

En este apartado se presenta las técnicas para la recolección de la información, los aspectos metodológicos que incluye la población, las categorías, mapa de actores, validez y redacción del instrumento.

4.1 Técnicas de recolección de información

Con el ánimo de diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución; se utiliza diferentes técnicas de recolección de información, para su posterior análisis, enmarcados dentro del enfoque cualitativo, que sustenta las necesidades específicas que surgen en cada una de las fases de la investigación, la tabla 1, muestra las técnicas de recolección usadas y su breve explicación.

Tabla 1. Técnicas de Recolección

Técnicas	Descripción
Grupo focal: Esta herramienta se fundamenta en varios autores mencionados por Hernández et ál. (2014) en su libro “Metodología de la Investigación” (p. 408); como Barbour (2007), que manifiesta que los grupos de enfoque se utilizan en la investigación cualitativa, en todos los campos del conocimiento varían en algunos detalles según el área, lo cual reafirman Krueger y Casey (2008, citados en Hernández et ál., 2014) quienes indican que el formato de la sesión o sesiones, depende del objetivo y las características de los participantes además del	El principal propósito de esta técnica es lograr analizar en profundidad las dinámicas de trabajo de los profesores, de forma consensuada y fundamentada, teniendo en cuenta los aportes de cada uno de los participantes. Durante el desarrollo del grupo focal se realizó un árbol de problemas con los profesores vinculados a la investigación, el cual logra evidenciar la problemática más relevante y delimitar las siguientes categorías de análisis:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

planteamiento del problema.	Riesgo psicosocial, bienestar laboral y plan estratégico. (Fase 2. Delimitación del problema)
Observación directa: el uso de esta herramienta se fundamenta en Hernández et ál. (2014, p. 411) que indica que “implica adentrarnos a profundidad en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente; estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones”.	Esta herramienta permite percibir y analizar de manera profunda detalles, sucesos y eventos relevantes que se vinculan directamente a los hallazgos e identificación de las problemáticas en la institución educativa. (Fase 3. identificación del problema.)
Cuestionario abierto: Según Galán (2009). En su Blog. Metodología de la Investigación, el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos.	Este Instrumento logra llegar a todos los actores involucrados en la investigación y por su diseño con preguntas abiertas permite a los profesores un proceso de reflexión personal que reflejo su sentir ante la problemática. El cuestionario implementado es virtual en plataforma Google, que facilita el acceso a la información a cada uno de los actores involucrados, garantizando que de las respuestas son de uso confidencial y exclusivo para el proceso investigativo (fase 3. recolección de datos e información).

Elaboración: Fuente propia

4.2 Aspectos metodológicos

4.2.1 Población sujeto de estudio

La población sujeto de estudio dentro de esta investigación es la planta de profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, la cual está compuesta por trece (13) profesionales de la educación de diferentes áreas; dado que la población es pequeña se

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

trabajó con la totalidad de los profesores, que orientan espacios escolares en primaria y bachillerato, quienes además asumen la dirección de curso según la asignación realizada por los directivos; dentro de las particularidades encontradas en esta población en su mayoría son solteros, en un rango de edad que va desde los 25 hasta los 57 años, solo 2 de los profesores manifiestan tener hijos adolescentes, los demás no querer tener hijos por ahora debido al poco tiempo con el que cuentan. Cabe aclarar, que el diseño de la propuesta de plan estratégico es pensado y estructurado para ellos; de manera adicional, se tiene en cuenta otros actores indirectos que hacen parte del entorno en donde se desarrolla la actividad principal de los profesores.

Las categorías de análisis para la matriz (tabla 2) de operacionalización se clasifican y se tiene en cuenta los conceptos abordados, desde donde se analizan dimensiones y subdimensiones que permite la utilización de los siguientes instrumentos: Observación directa, cuestionario abierto y grupos focales con los cuales se logra un diagnóstico que permite el análisis detallado de cada una de las categorías expuestas a continuación.

4.2.2 Matriz de operacionalización de categorías de análisis

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Tabla 2. Matriz de Operacionalización de categorías

OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS DEL INSTRUMENTO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”				
CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
RIESGO PSICOSOCIAL	Afectaciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> ● Quebrantos de salud 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cantidad de revisiones médicas periódicas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupos focales ● Cuestionario abierto ● Observación directa
	Afectaciones Psíquicas	<ul style="list-style-type: none"> ● Trastornos de sueño ● Sentimientos de fracaso ● Sentimientos de bloqueo ● Sentimientos de soledad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Atenciones de riesgo psicosocial a profesores, según necesidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupos focales ● Cuestionario abierto ● Observación directa
	Afectaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a encontrarse con otras personas ● Dificultad para trabajar en equipo ● Relaciones interpersonales difíciles 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cantidad de capacitaciones en habilidades blandas aplicadas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupos focales ● Cuestionario abierto ● Observación directa
BIENESTAR LABORAL	Bienestar laboral en profesores	<ul style="list-style-type: none"> ● Procesos en busca de la satisfacción del cliente tanto interno como externo (profesores, directivo, padres de familia y estudiantes) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cantidad de incentivos o reconocimientos públicos a la labor 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupos focales ● Cuestionario abierto ● Observación directa
	Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> ● Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Atenciones psicosociales realizadas por periodo académico 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupos focales ● Cuestionario abierto ● Observación directa

Elaboración: Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

4.2.3 Mapa de actores

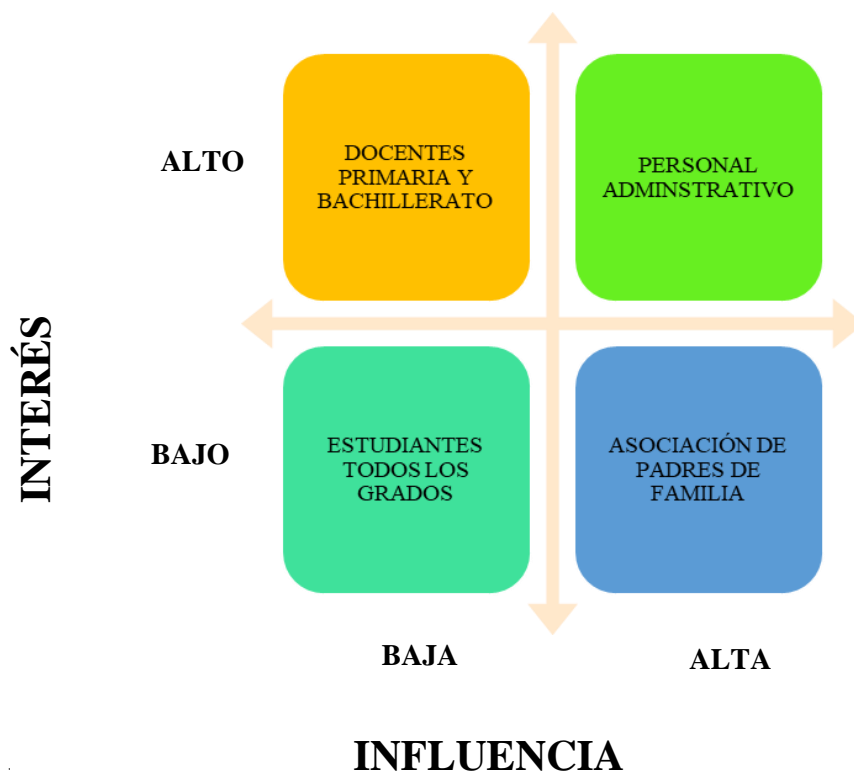


Figura 4. Mapa de actores

Elaboración: Fuente propia

4.3 Validación del instrumento de recolección de información a utilizar

4.3.1 Evaluación de la validez aparente

Con la aplicación del cuestionario abierto (virtual) en la plataforma Google y de acuerdo a las investigaciones de tipo cualitativo, es un medio eficaz para obtener información que por su diseño digital permite la revisión de cada una de las respuestas tanto abiertas como cerradas, que dan solución a los objetivos específicos propuestos durante la investigación y así analizar de forma más clara las respuestas dadas por los profesores y con las coincidencias

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

encontradas plantear soluciones a las problemáticas que los afectaban (anexo 1). Por lo anterior, se considera fiable el instrumento usado para esta investigación, que cual contiene las preguntas:

1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?
2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?
3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?
4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral, toma para descansos o pausas activas? Justifique su respuesta en la opción otro:
5. Describa qué situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su trabajo
6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como profesor?
7. Respecto a su profesión como profesor, ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza? Justifique su respuesta en la opción otro:
8. Describa que situaciones específicas al realizar su trabajo, le generan agotamiento emocional.
9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?
10. Considera que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales Justifique su respuesta en la opción otro:
11. Considero que mi jornada laboral me permite disfrutar con mi familia después de mi jornada laboral. Justifique su respuesta en la opción otro:
12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo.
13. Describa la relación con sus superiores.
14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?
15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?
16. ¿Se encuentra satisfecho en esta en esta empresa? SI___, NO___ ¿por qué?
17. ¿Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras? Justifique su respuesta en la opción otro:
18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejorar esta situación?

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”?
20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo?, Justifique su respuesta
21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?
22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?
23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?
24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la Institución educativa Justifique su respuesta en la opción otro:

Tabla 3. Análisis de resultados del cuestionario en plataforma Google

Preguntas	Análisis
1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?	Con esta pregunta se logra identificar que los quebrantos de salud más frecuentes de los profesores del colegio gimnasio imperial son: Dolor de cabeza, estrés, afonía, enfermedades virales (gripa, diarreas, gastroenteritis).
2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?	En el análisis de esta pregunta se logra identificar que los riesgos más incidentes que los profesores consideran para realizar su trabajo son: Golpes, caídas y lesiones (tronchaduras).
3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?	De acuerdo con las respuestas dadas por los profesores en esta pregunta se identifica que su jornada laboral es más de ocho (8) horas diarias, en los siguientes porcentajes: 84,6 % más de 8 horas y 15,4 % de 8 horas para dar el 100 % de la muestra.
4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral, toma para descansos o pausas activas? Justifique su respuesta en la opción otro:	En el análisis de esta respuesta se muestra que los profesores no tienen tiempos de descanso o pausa activas dentro de su jornada laboral, puesto que manifiestan que siempre tienen a cargo estudiantes (no hay hora de almuerzo, ni descansos rotativos).
5. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su	De acuerdo con la respuesta suministrada por los profesores en esta pregunta se identifica que las situaciones que más generan agotamiento físico a los profesores son: traslado de una sede a

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

trabajo	otra, extensión de la jornada laboral (reuniones después de la jornada laboral y entrega de estudiantes), permanecer de pie durante la jornada laboral.
6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como profesor?	El análisis de las repuestas de esta pregunta muestra que los retos que deben enfrentar los profesores en su quehacer diario son: La búsqueda constante de estrategias de enseñanza, el cuidado integral de los estudiantes y el manejo de familias (falta de compromiso de las familias para con los estudiantes).
7. Respecto a su profesión como profesor, ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza? Justifique su respuesta en la opción otro:	De acuerdo con las respuestas dadas por los profesores, la frecuencia con la que sienten sentimientos de desesperanza en su labor, se ve reflejada así: muchas veces 46,2 %, A veces 30,8 % y las demás opciones con 7,7 % c/u. Estas reacciones se dan debido al poco avance que se observa en los estudiantes en su rendimiento académico, falta de reconocimientos de los padres de familia y de la institución acerca de la labor como profesor, así como la falta de innovación en los métodos de enseñanza.
8. Describa que situaciones específicas al realizar su trabajo, le generan agotamiento emocional	Las respuestas de los profesores en esta pregunta manifiestan que las situaciones que les generan agotamiento emocional en el trabajo son: Problemas familiares y psicológicos de los estudiantes, mal comportamiento de los estudiantes, falta de compromiso de los padres de familia relacionados con temas académicos, inadecuado manejo con situaciones específicas de los estudiantes, falta de tiempo para compartir con la familia y escasas actividades sociales de los profesores.
9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?	El análisis de las respuestas de esta pregunta muestra que las responsabilidades adicionales que asumen los profesores en la institución educativa son: Asistencia a eventos extraescolares (acompañamiento emocional a estudiantes, abrir la puerta, atención en la cafetería del colegio, manejo de estudiantes en horas de descanso, en el parque, adecuación de espacios para las actividades) y dirección de curso.
10. Considera que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales Justifique su respuesta en la opción otro:	De acuerdo con lo manifestado por los profesores en esta pregunta, se indica que ellos consideran que a veces no tienen equilibrio entre su vida familiar social y laboral; esto se debe a la falta de tiempo para cumplir con las labores asignadas por el colegio y la responsabilidad que asumen en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
11. Considero que mi jornada laboral me permite disfrutar con mi familia después de mi jornada laboral. Justifique su respuesta en la opción otro:	Las respuestas de los profesores en esta pregunta, muestra que después de la jornada laboral, pocas veces pueden disfrutar con la familia, debido a que deben llevar trabajo para la casa, puesto que no hay tiempo disponible dentro de la jornada laboral para planear y evaluar.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo	En esta pregunta se muestra, que la relación entre compañeros de trabajo (profesores) es buena, ya que ellos se apoyan unos con otros, son colaboradores, trabajan en equipo y mantienen una buena comunicación.
13. Describa la relación con sus superiores	El análisis de las respuestas dadas en esta pregunta, indica que la relación con sus superiores es deficiente, distante puesto que no hay una comunicación asertiva entre directivos y profesores, los directivos son humillantes e irrespetuosos al momento de dar indicaciones y se incomodan cuando los profesores exigen sus derechos.
14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?	Los aspectos positivos que existen frente a la labor que desempeñan los profesores en la institución es: El aporte para la construcción del proyecto de vida de los estudiantes, la formación en valores humanos y el ambiente laboral.
15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?	Las respuestas brindadas en esta pregunta, logra identificar que los aspectos negativos que existen frente a su labor son: Poco valor a la labor como profesores por parte de estudiantes, padres de familia e institución, falta de tiempo para compartir en familia y desgaste físico (traslado de estudiantes en espacios abiertos para tomar el descanso, cantidad de estudiantes, exceso de carga académica, condiciones desfavorables para el consumo de alimentos tanto para estudiantes como para profesores).
16. ¿Se encuentra satisfecho en está en esta empresa? SI___, NO___ ¿por qué?	Se identifica con esta pregunta que el 70% de los profesores de la institución se encuentra satisfechos con la labor que desempeñan, puesto que hay buen ambiente laboral, trabajo en equipo y niños de fácil manejo (primaria); sin embargo, el 30 % de los profesores manifiestan su inconformidad, indicando falta de tiempo para cumplir con las labores asignadas, descalificación de la labor, no hay oportunidad de acenso y el salario no recompensa el exceso de trabajo.
17. ¿Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras? Justifique su respuesta en la opción otro:	El análisis de respuestas de esta pregunta muestra que las instrucciones dadas para el desarrollo de la labor como profesor dentro de la institución no son claras, puesto que manifiestan que las instrucciones son ambiguas o de último momento, son generales y sin sentido para ellos, las instrucciones son cambiantes de acuerdo con las necesidades de la parte administrativa.
18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejorar esta situación?	Las respuestas en esta pregunta muestran que los profesores realizan diferentes estrategias como: Compartir entre compañeros, diálogo entre profesores y estudiantes, hacer junto con los estudiantes pausa activas, manejar nuevas didácticas y lúdicas en el desarrollo de las clases.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”?	De acuerdo con las respuestas brindadas por los profesores, se logra identificar que su futuro en la institución es incierto, puesto que manifiestan falta de oportunidad y asenso.
20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo?, Justifique su respuesta	Las respuestas en esta pregunta indican que los profesores aceptarían otra oferta laboral con el mismo valor salarial que maneja la institución, puesto que evalúan diferentes aspectos que los motivarían a cambiar de institución (cercanía al hogar, carga académica, desorganización en la institución y horarios de trabajo).
21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?	Las respuestas brindadas en esta pregunta logran identificar que los aspectos positivos que ellos encuentran en su lugar de trabajo son: Trabajo en equipo, libertad de cátedra, cercanía al hogar, respeto, amabilidad entre pares y buen ambiente laboral entre profesores.
22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?	El análisis de las respuestas de esta pregunta muestra que, dentro de los aspectos negativos en el lugar de trabajo manifiestan: Nulo reconocimiento a la labor como profesor, valor salarial, horarios extensos de trabajo, espacio inadecuado de descanso, cantidad de estudiantes, pago impuntual, no hay claridad en indicaciones y falta de organización, lo cual implica llevar trabajo para el hogar.
23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?	De acuerdo a las respuestas a esta pregunta, se puede indicar que los aspectos que cambiarían de su lugar de trabajo son: Mejorar la relación y comunicación con los directivos, espacios adecuados para el desarrollo de las clases, horarios rotativos para tener tiempo de planificar y evaluar, claridad en la inducción de funciones para evitar malos entendidos, cumplimiento de planeación, establecer tiempos para cumplir con las actividades, no llevar trabajo para la casa, no trabajar los sábados, contratación de más profesores y personal administrativo. Los profesores manifiestan que estos cambios permitirían mejorar su calidad de vida en cuanto al desarrollo en el trabajo académico, más descanso, disponibilidad para planear, evaluar con tranquilidad y compartir en familia.
24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la Institución educativa Justifique su respuesta en la opción otro:	Las respuestas suministradas en esta pregunta evidencian que la proyección de oportunidades de crecimiento en la institución educativa para los profesores es escasa, puesto que no se observa opciones a nivel laboral o de crecimiento por ser empleados del mismo nivel.

Elaboración: Fuente propia

4.3.2 Evaluación de la fiabilidad del instrumento

Según Martínez (2006), “El concepto tradicional de *confiabilidad* externa implica que un estudio se puede repetir con el mismo método sin alterar los resultados, es decir, es una medida de la *replicabilidad* de los resultados de la investigación. En las ciencias humanas es prácticamente imposible reproducir las condiciones exactas en que *un comportamiento* y su estudio tuvieron lugar”, de este modo el instrumento aplicado en la presente investigación, no es replicable para otras, pues el cuestionario abierto fue diseñado exclusivamente para los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” y es la compilación de la información de las demás técnicas de recolección de información usadas en el proceso investigativo y corrobora los resultados de las mismas, lo que confirma la objetividad y la coincidencia de los análisis realizados en el grupo de profesores de la institución educativa.

4.3.3 Prueba piloto (descripción y resultados)

Para la realización de esta prueba se elabora un formato de validación de instrumentos; el instrumento evaluado es el cuestionario abierto en plataforma Google, dicho formato permite analizar cada pregunta y alternativa de respuesta, según los criterios nombrados a continuación:

- Claridad en la redacción
- Coherencia
- Inducción a la respuesta o sesgo

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

- **Pertinencia**

La prueba piloto se inicia con el documento que contiene las preguntas analizadas y elaboradas, que muestran de forma clara y concisa información suficiente y relevante en busca de dar respuesta a los objetivos específicos; el instrumento es enviado a profesores de maestría de diferentes universidades, quienes hacen sus aportes con respecto a la coherencia de las preguntas para realizar posteriormente los ajustes correspondientes y facilitar la comprensión por parte del lector. Dentro de las observaciones realizadas por los expertos se encuentra:

- Se debe indicar el propósito y duración de la encuesta.
- Hacer claridad sobre el uso del material recolectado.
- En la pregunta N°1 aclarar que la pregunta no hace referencia temas de accidentalidad laboral.
- En la pregunta N°4 debe revisar la coherencia de la pregunta con relación a la pregunta anterior.
- En la pregunta N°6 es necesario aclarar si los retos a los que se refiere en la pregunta son de tipo académico o físico para evitar confusiones por parte del lector.

De acuerdo con lo expuesto, se realizan los ajustes a las preguntas conforme a los resultados de validación, para minimizar el error en el instrumento y así obtener la información solicitada.

4.3.4 Elaboración de la versión definitiva del instrumento

La versión definitiva permite conseguir la información de manera confiable y acertada, orientada a hacia los objetivos de la investigación. El cuestionario abierto cumple con los criterios mencionados anteriormente y así mismo la respectiva validación puede ser consultada en los anexos.

5. Trabajo de campo

Se inicia la investigación con un acercamiento a la población del “Gimnasio Imperial Camacho de Ciphuentes”, con el fin de identificar las problemáticas existentes en la institución educativa; después de la presentación de las investigadoras, se indica el motivo de la visita al colegio, se tiene un diálogo informal con los profesores, quienes abiertamente manifiestan las problemáticas más recurrente de la institución, lo que lleva a realizar un análisis y revisión de instrumentos pertinentes para indagar y trabajar con la totalidad de la planta de profesores, en este caso trece (13) profesores. Posteriormente se analizan de manera detallada las problemáticas indicadas por ellos y se logra detectar en primera medida la falta de atención psicosocial para los profesores, se inicia la revisión teórica e investigaciones acerca de los riesgos psicosociales y de acuerdo con esta revisión se plantea hacer un grupo focal para elaborar conjuntamente un árbol de problemas. En este grupo focal se toman en cuenta todos los aportes de los participantes, para posteriormente delimitar las categorías de análisis, que orientan la pregunta problema de esta investigación.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

De manera adicional, se cuenta con la oportunidad de realizar durante tres jornadas completas, observaciones directas, luego la firma de consentimientos informados y aplicación de un cuestionario abierto como método de recolección de información.

La utilización del cuestionario abierto utilizado posibilita llegar a todos los actores involucrados en la investigación y por su diseño con preguntas abiertas y cerradas permite a los profesores un proceso de reflexión personal que refleja su sentir ante la problemática. Por último, se realiza un grupo focal de cierre, donde se manifiesta el agradecimiento a los profesores por su disposición, participación en la investigación y donde se aclaran algunas respuestas del cuestionario abierto que no son de fácil interpretación.

5.1 Actividades de aplicación de instrumentos de recolección de información

Las actividades de recolección de información, que se realizan a lo largo de esta investigación son de forma consensuada con la parte administrativa del colegio, que permiten tiempos de acercamiento a la población objeto de estudio (los profesores) en cuanto a momentos de observación directa dentro de la jornada laboral, se establece con la rectora fechas, tiempos y escenarios para el desarrollo de los grupos focales y se busca la información de correos electrónicos personales de cada uno de los profesores. Posteriormente se hace el envío del enlace del cuestionario abierto en plataforma Google, desde donde se asegura llegue a todos los correos de los profesores y se facilita el número telefónico para dar solución a dudas o inconvenientes de acceso a la plataforma.

5.2 Instrumentos de recolección de información aplicados

El trabajo de campo abarca el periodo comprendido entre Enero del 2019 y Diciembre del 2019, durante este tiempo, en el proceso investigativo se usan herramientas de recolección

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

de información con la población sujeto de estudio, trece (13) profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” así: Un primer encuentro en donde se explica el objetivo de la investigación, tres (3) momentos de observación directa durante la jornada completa, los cuales son dirigidos al análisis profundo de detalles, sucesos y eventos relevantes que se vinculan directamente a los primeros hallazgos e identificación de las problemáticas en la institución educativa, posteriormente se realiza la aplicación del cuestionario abierto enviado a través de la plataforma Google y como cierre, se realiza un grupo focal que contribuye a aclarar respuestas ambiguas, además de agradecer la disposición y colaboración en todo momento a los profesores participantes, durante la ejecución de la investigación.

5.3 Descripción de los métodos utilizados para el análisis de la información de trabajo de campo

En esta investigación se hace un análisis cualitativo a través de unidades de análisis, que se obtienen de los instrumentos utilizados como las observaciones directas, los grupos focales y el cuestionario con preguntas de forma cerrada y abierta.

Este análisis permite identificar como principal hallazgo que, dentro de la institución educativa, no existe un plan de bienestar laboral que mitigue los riesgos psicosociales de los profesores debido a la baja organización y poca atención que presta el colegio al sentir de sus trabajadores ante su labor y su quehacer diario.

5.4 Descripción de los principales hallazgos frente al problema analizado

Durante las observaciones directas que se realizan en el proceso investigativo en el Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, se logra evidenciar que hay un alto sentido de compromiso por parte de los profesores en cuanto al cuidado de los niños, niñas y

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

adolescentes, se observa la importancia que se le da a la atención de los estudiantes siendo ellos la prioridad; el apoyo y la solidaridad entre profesores es uno de los aspectos relevantes dentro de las observaciones, puesto que allí se ve el trabajo en equipo.

Además se logra evidenciar, que los profesores no tienen tiempos de receso sin estudiantes, lo cual impide la realización de pausas activas y descansos para tomar refrigerios, los salones de clases son reducidos y con gran cantidad de estudiantes, dictan clases con afecciones de salud como disfonía, tos y gripa, para no atrasarse y cumplir con las tareas asignadas, los estudiantes son poco solidarios con los profesores cuando tiene problemas de salud; los espacios de descanso para estudiantes y profesores son inadecuados (toman sus alimentos de pie o sentados en el piso), lo que genera en los profesores tensión y agotamiento.

De otra parte, durante el desarrollo de los grupos focales en el proceso investigativo, se evidencia colaboración y participación de todos los profesores, algunos son más activos y dan sus opiniones acerca de las temáticas de forma más profunda que otros, pero de igual manera todos aportan su sentir y sus opiniones frente a las temáticas abordadas; esto sin desconocer que los profesores se sienten intimidados cuando están presentes el coordinador y la rectora, en esos instantes su participación era mínima y sus aportes eran básicos (sin profundidad), cuando se retiraban, hacían aportes de forma más detallada, se les notaba tranquilos al hablar y la participación se percibe más activa, lo cual facilita el cumplimiento de los objetivos planteados para estos dos grupos focales y el proceso de análisis de los mismos.

6. Marco referencial

En este apartado se presenta el marco legal con las normas de leyes y decretos que fundamentan la investigación y las variables o categorías de estudio que permiten estructurarla: Riesgo psicosocial, bienestar laboral y planeación estratégica.

6.1 Marco legal

Es importante mencionar que el ambiente laboral debe generar al profesor calidad de vida, un entorno que le permita sentirse a gusto con su labor y que le genere una buena salud mental, física y social. Motivo por el cual se hace importante revisar los aportes que desde lo legal soportan investigaciones como: Política de excelencia Docente & bienestar laboral “calidad de vida en la escuela” (2016), Factores de riesgo psicosocial de los profesores de Colombia (Molina et ál., 2018) y la constitución Política de Colombia (República de Colombia 1991). Información con la cual se logra completar las normas que se mencionan en la tabla 4.

Tabla 4. Normas para implementación de planes de Bienestar en profesores

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País. Constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y mejoramiento de las condiciones de trabajo.
Resolución 02013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial.
Ley 91 de 1989	Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Magisterio Para los efectos de la presente Ley, los siguientes términos deben tener el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos: Personal nacional: son los profesores vinculados por nombramiento del Gobierno Nacional. Personal nacionalizado: son los profesores vinculados por

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

	<p>nombramiento de entidad territorial antes del 1 de enero de 1976 y los vinculados a partir de esta fecha, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 43 de 1975. Personal territorial: son los profesores vinculados por nombramiento de entidad territorial, a partir del 1 de enero de 1976, sin el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 10 de la Ley 43 de 1975.</p>
Constitución Política de Colombia de 1991	<p>El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.</p> <p>Artículo 70. Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado debe promover la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.</p>
Artículo 25 Constitución Política de Colombia	<p>Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (p. 17).</p>
Ley 100 de 1993	<p>Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.</p> <p>Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.</p>
Decreto 1567 de 1998	<p>Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar e Incentivos.</p> <p>Define los programas de Bienestar Social como: procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.</p>
Decreto 1572 de 1998	<p>Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998. El presente Decreto regula el ingreso al servicio público en los empleos de carrera de las entidades y organismos a los cuales se aplica la Ley 443 de 1998, la permanencia en ellos y el retiro del servicio.</p>
Decreto 2504 de 1998	<p>Por el cual se modifican los artículos 2, 4 y 12 (transitorio), 130, 131, 135, 149, 151, 154, 155 y 156 del Decreto 1572 de 1998, dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.</p> <p>El comité debe ofrecer a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los</p>

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

	incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional.
Ley 443 de junio 11 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, deben ser objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley.
Decreto 3752 de 2003	Por el cual se reglamentan los artículos 81 parcial de la Ley 812 de 2003, 18 parcial de la Ley 715 de 2001 y la Ley 91 de 1989 en relación con el proceso de afiliación de los profesores al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones. Personal que debe afiliarse al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Los profesores del servicio público educativo que estén vinculados a las plantas de personal de los entes territoriales deben ser afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, previo el cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en los artículos 4° y 5° del presente Decreto, a más tardar el 31 de octubre de 2004.
Ley 1616 de 2003	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones: 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.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos a través de la implementación de programas de bienestar y de incentivos.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta la Ley 909 de 2004. Las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementan a través de programas de bienestar social.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005 El presente Decreto determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cual se aplica los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 2831 de 2005	Por el cual se reglamentan el inciso 2° del artículo 3° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley 91 de 1989, y el artículo 56 de la Ley 962 de 2005, y se dictan otras disposiciones. Reglamento del Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Trámite para el reconocimiento de prestaciones económicas a cargo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

	Magisterio.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. * Pendiente la reglamentación del Artículo 21, "Salud Ocupacional del magisterio".
Decreto 1477 de agosto de 2014	La tabla de enfermedades profesionales incluye los agentes psicosociales como causa de aparición de estas enfermedades.
Decreto 1655 de 2015	Establece las siguientes enfermedades mentales en la tabla 10: "Neurosis, depresión, síndrome de Burnout (estrés crónico), trastorno de estrés postraumático, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de adaptación, excitación mental, psicosis y tendencias suicidas". Estos padecimientos, según el Decreto, pueden ser prevenidos desde la implementación de los comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 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.

Elaboración: Fuente propia

6.2 Marco teórico

Actualmente se han construido diferentes conceptos a partir de la noción de riesgo psicosocial, estos giran en torno a los factores que lo generan y la prevención que se debe tener ante condiciones o situaciones relacionadas con los riesgos psicosociales dentro de las

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

organizaciones; como también lo relacionado con bienestar laboral y planeación estratégica en este apartado se abordan algunas nociones que apoyan la construcción de concepciones pertinentes para esta investigación.

6.2.1 Riesgo psicosocial

Para iniciar con el abordaje al concepto de riesgo psicosocial, se toma como referencia a Villalobos (citado en Moncada, 2019) quien asegura que los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intralaboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, en la organización, en los grupos y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (p. 8).

Bajo este mismo enfoque el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España (INSHT) (citado en Freire y Corrales) hace referencia a que

Los riesgos psicosociales son: aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la relación de la tarea que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (2018, p. 58).

Las concepciones anteriores, además de definir el riesgo, dejan entrever las consecuencias que acarrear dichas condiciones en los individuos que trabajan en condiciones poco favorables dentro de las organizaciones laborales. Considerando “el aumento de los factores psicosociales de riesgo como el estrés y la tensión, suelen generar conductas

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

precipitadas alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona” (Moreno et ál., 2010, p. 14).

Por lo anterior, al hablar de riesgo psicosocial se hace necesario considerar varios aspectos que pueden deteriorar la salud como: Deterioro físico y mental de la población laboralmente activa; por lo tanto, se deben considerar cinco dimensiones como las más relevantes dentro de las causas o detonantes que generan riesgos psicosociales; estas son: Un alto nivel de exigencia psicológica, baja autoestima, un alta doble presencia laboral y familiar, un bajo apoyo social y calidad de liderazgo (García et ál., 2016).

De este modo los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales, sino hechos, “situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los profesores de forma importante. Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo” (Spencer et ál., 2018).

Por lo anterior, la presente investigación comprende los riesgos psicosociales, como aquellas situaciones repetitivas en el ámbito laboral que afectan considerablemente la salud de los trabajadores a nivel físico, psicológico y social. Los climas laborales dictatoriales propician la aparición de estos riesgos y se dimensionan con componentes rutinarios propios del ejercicio como profesor, en los contextos escolares.

Situaciones cotidianas como: las jornadas extensas de trabajo, la existencia de conflictos entre pares, las relaciones verticales basadas en la jerarquía y el estatus, la descompensación laboral y el desconocimiento de la necesidad de generar pausas de

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

descanso, son factores que impactan negativamente la salud de los trabajadores, que genera alteración y desequilibrio en la capacidad de respuesta a las responsabilidades atribuidas.

De esta manera se han identificado tres componentes relacionados con los riesgos psicosociales, según Bezanilla y otros (citado en Spencer et ál.).

Componente biológico: el cual se relaciona con aspectos asociados a la fisiología y anatomía del cuerpo. Componente psíquico: integrado por los procesos de pensamiento y componente de censo-percepción, motivación y emoción, compuesto por una estructura de personalidad que conforma la unidad psicológica del individuo y el aspecto social de la persona. Considerando los roles que representa, los grupos a los que pertenece y el tipo de relaciones sociales que establece (2018, p. 122).

A partir de lo expuesto anteriormente, esta investigación comprende como afectación física todos aquellos aspectos y acciones que se derivan de la actividad laboral que afectan la salud de los trabajadores, entre las que se encuentra sintomatología asociada con: disfonía, cefaleas, infecciones en la garganta, otitis, gripas, diarreas entre otras; la afectación psíquica: Se reconoce como aquellas situaciones y acciones que producen perturbación emocional, alteración del pensamiento y personalidad, que desencadena sucesos negativos en el desempeño cotidiano de las personas en el ámbito laboral. Afectación social: direccionada hacia el daño que puede llegar a sufrir una persona en el lugar donde se desenvuelve, contexto que impacta dinámicas familiares, grupales y laborales, que provocan sensaciones de insatisfacción ante su responsabilidad como agentes de comunicación, educación y formación.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Por lo anterior, “los factores psicosociales de riesgo laboral se deben abordar, orientar hacia la prevención y para esto es necesario identificar y localizar los riesgos psicosociales, diseñar e implementar medidas preventivas” (Arraigada et ál., 2017, p. 3). De allí, la necesidad de estructurar, consolidar acciones hacia la identificación y delimitación de los factores que lo generan, esta detección temprana permite el diseño y la ejecución de planes futuros que se direccionan no solo a la atención, sino a la prevención de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

Como complemento, Moncada et ál. (citado en Arraigada et ál.). Menciona que:

Se puede estudiar la prevención de riesgos laborales desde 3 dimensiones exposición: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos, origen: sobre lo que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones efecto: enfermedad o trastorno de salud que se pretende y debe evitar (2017, p. 3).

Para el caso particular en esta investigación, el Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, se puede identificar la falta de ambientes donde los profesores participen en actividades de prevención psicosocial, sumado a las pocas acciones encaminadas hacia la reflexión del cuidado personal y el bajo direccionamiento de gestiones que controlan y mejoran la salud de los profesores, lo que redundan en la poca promoción del bienestar laboral de los profesores al interior de la institución educativa.

En la actualidad organizaciones mundiales como la OMS, OIT y la OPS, concuerdan sobre aquellas condiciones saludables que tiene en cuenta los físico, social y mental que conllevan a generar bienestar laboral que deben ofrecer las organizaciones a sus trabajadores, que reconoce la importancia de la implementación de entornos favorables para el desarrollo de

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

las actividades propias de la labor, esto con el ánimo de ofrecer dentro de las organizaciones, bienestar y contribución a la calidad de vida de sus trabajadores, que por medio de indicadores se mide la participación, el grado de satisfacción e impacto de las actividades en los profesores, administrativos y directivos. A continuación, se presenta lo referente a bienestar laboral que logran contextualizar la presente investigación.

6.2.2 Bienestar Laboral

De manera adicional, se aborda el concepto de bienestar laboral para identificar aquellas condiciones requeridas por los trabajadores para el desarrollo de las actividades propias de la labor; por lo tanto, esta investigación toma algunas concepciones en torno a este tema el cual se vincula de manera directa con las afectaciones psicosociales descritas en el epígrafe anterior.

En la actualidad la salud de los trabajadores se ha convertido en un tema que reconoce al trabajador como un actor social que requiere de buenas condiciones ambientales y laborales para que pueda desarrollar su labor de forma eficiente.

Por tal razón, el bienestar laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. “Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados” (Castañeda et ál., p.1).

De otra parte, la OMS (citado en Castañeda et ál.) indica que, el “Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

mejora continua para proteger, promover la salud, seguridad, bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo” (2017, p. 2).

Por lo anterior, para esta investigación se toma el concepto de bienestar laboral como un espacio de seguridad física, mental y social, que permite el desempeño de actividades laborales, posibilita el disfrute de las actividades desarrolladas y la satisfacción del componente individual de los trabajadores. Un ambiente laboral saludable promueve el bienestar humano, de las personas facilita la sustentabilidad, la vida digna, la salud y las relaciones sociales asertivas.

Dentro del marco específico para esta investigación, se hace necesario ahondar sobre el tema del bienestar laboral en profesores, puesto que son ellos los actores principales y directos en esta investigación.

La labor como profesor es reconocida como un trabajo social de alta responsabilidad, que requiere de buenas condiciones ambientales y laborales para el desarrollo eficiente de actividades propias de un profesor, es necesario identificar las diferentes concepciones que se tienen en torno a este tema el cual mostraremos a continuación.

Bienestar laboral en profesores

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (citado en Urrego) “Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general” (2016, p. 10).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

De igual manera, al hablar de bienestar laboral en profesores se hace necesario mencionar el programa “Trabajo decente” de la Organización Internacional del Trabajo, (2015), el cual contribuye a la promoción de los objetivos del Desarrollo Sostenible, en su numeral ocho (8) “trabajo decente y crecimiento económico”. Tomando como referencia este objetivo, se indica que el diálogo social es fundamental para toda organización laboral, el cual permite la interacción entre los diferentes sistemas que componen la organización; tanto empleadores como empleados, creando un clima agradable y cercano que logra aumentar la productividad reduciendo la probabilidad de conflictos. De este modo se hace importante que las organizaciones, brinden unas condiciones favorables que resalten el talento humano, el cual es el capital más importante de una organización; se deben encaminar estrategias que satisfagan las necesidades de las organizaciones y sus colaboradores; de esta manera se genera mayor sentido de pertenencia.

Para fines de esta investigación, se puede indicar que la labor como profesor no solo acarrea un ingreso económico para las instituciones educativas, sino que también abre las puertas al progreso social, facilita el desarrollo personal y profesional mejorando las relaciones interpersonales.

Del mismo modo, desde el enfoque de las organizaciones saludables se considera que la salud laboral no implica solamente la ausencia de enfermedad física en los empleados, sino que requiere de acciones que desarrollen el capital humano interno y externo de las organizaciones. Para ello se requiere la aplicación de “sistemas y modelos de gestión tanto de los riesgos como de aquellos factores que pueden no solo evitar o disminuir dichos riesgos,

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

sino que además pueden generar recursos personales y organizaciones para lograr mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral” (Arraigada et ál., 2017, p. 14).

Adicionalmente, se toma como referencia a Orejuela y Ramírez (citado en Moreno et ál.) que indica que “el trabajo es una actividad social cargada de significados y sentidos que contiene tanto fines prácticos como funciones psicológicas y que es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado” (2018, p. 64). Fines que conllevan a la clasificación de beneficios y medidas para las actividades propias de la labor como profesor.

En consecuencia, a lo nombrado anteriormente es relevante incorporar programas o acciones, que conlleven a mantener la motivación y el interés de los profesores, con planes de acción que incluyan programas de capacitación, además de actividades que vinculen a su entorno familiar el cual se ve afectado de manera indirecta por su prolongada presencia en los lugares de trabajo.

Pasando al contexto colombiano, se tienen contempladas leyes para todos los trabajadores, pero no se ha generado una regulación específica para los profesores; sin embargo, en lo que respecta a la salud mental, el Ministerio del Trabajo dio a conocer la resolución 2404 de 2019 que “adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, sus efectos en la población trabajadora, sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, la pretensión de esta resolución es generar unos estándares técnicos mínimos obligatorios para la evaluación de los riesgos psicosociales en todos los trabajadores a nivel nacional, se puedan monitorear y evaluar para tomar los correctivos

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

correspondientes para cada caso, de tal manera, que se pueda brindar un entorno laboral saludable a los profesores.

En concordancia, con lo anterior se invita a las instituciones educativas a promover la participación de los profesores y los diferentes actores de la organización para la búsqueda de herramientas, acciones, estrategias de forma conjunta, así prevenir riesgos, mejorar la salud y bienestar de los profesores para ofrecer mejores condiciones en el ámbito laboral lo que conlleva a mejorar la productividad.

Cobo et ál. (citado en Castañeda et ál., 2017) hacen referencia a que la “salud laboral o bienestar laboral se relaciona con la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización; esto se hace con el fin de tomar medidas de control direccionadas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes” (p. 6).

Por consiguiente, se asumen el concepto de bienestar laboral en profesores, como un proceso dirigido a mejorar las condiciones del desarrollo integral y nivel de vida de los profesores, que contempla el aumento de la satisfacción, la eficiencia, la efectividad y el papel que desempeña el profesor ante la sociedad. Dicho proceso, está directamente relacionado con aspectos de seguridad, salud física, mental y seguridad social entre otras; las cuales facilitan la prestación del servicio y la labor como profesor en las instituciones educativas.

De ahí, que resulta importante incluir lo mencionado por Hernández-Castilla et ál. (citado en Ávila), quienes refieren que:

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Una alta competencia emocional influirá directamente en el bienestar del profesor, proporcionando en éste una mayor implicación, un mayor entusiasmo en su labor como profesor, un perfil asertivo y de liderazgo escolar exitoso, lo cual posibilitará, indudablemente, una mejora de nuestro sistema escolar (2019, p. 140).

Lo anterior, indica que los estudiantes son los principales beneficiarios de la buena salud emocional del profesor; que al estar cargada de motivaciones positivas constante creatividad, reduce los niveles de estrés y logra promover el bienestar de los profesores.

Calidad de vida

El concepto de bienestar laboral se relaciona con la calidad de vida, puesto que esta busca trascender en el desarrollo integral humano e incluye lo físico, psicológico y social. En esta investigación se aborda el concepto de “calidad de vida”, como una subdimensión asociada al bienestar laboral en profesores, ya que esta se ve afectada por factores vinculados a la exposición de riesgos psicosociales presentados en sus lugares de trabajo, por ende, se inicia con el concepto de calidad de vida emitido por la Organización Mundial de Salud (OMS) (citado en Robles et ál.), quienes establecen el concepto de calidad de vida, como “La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones ” (2016, p. 121).

Por lo referido anteriormente, se indica que la calidad de vida permite a los profesores generar un desarrollo personal, profesional y social que consciente en el cumplimiento de objetivos y expectativas; sin dejar de lado los valores y la cultura en su existir.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

De acuerdo con Casas et ál. (citado en Acosta) “el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral” (2015, p. 92).

Es decir que, la calidad de vida laboral como profesor está relacionada con el nivel de satisfacción por el desarrollo de actividades realizadas, permite la apropiación de condiciones y ambientes favorables, que protegen, promueven el bienestar personal, profesional y social.

Por lo anterior, cobra importancia mencionar el concepto de calidad de vida laboral del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, (citado en Acosta), quien refiere que es: “el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización” (2015, p. 97).

La realidad de los profesores colombianos contrasta con esta definición ya que existen condiciones que dificultan cumplir a cabalidad con los estándares definidos por el MEN, los profesionales de la educación deben afrontar situaciones adversas y a medida que pasa el tiempo se ven sometidos a cambios, retos exigidos por la sociedad y la tecnología. Sumado a esto las condiciones sociales de nuestro país obliga a asumir roles que desbordan su ejercicio pedagógico y hacen que deban fluctuar sus funciones constantemente para dar frente a las exigencias y desafíos que emergen en su quehacer diario.

Otra de las variables que se considera riesgosa, es la insuficiencia de tiempo para llevar a cabo todos los compromisos laborales, de tal manera que los maestros inician en casa gran parte de las tareas que no alcanzan a realizar dentro de su jornada laboral, como la preparación del material para clases, revisión de trabajos de sus estudiantes y al ingresar a las aulas, se

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

preocupan por realizar una metodología eficiente y auto regularse para el manejo de la disciplina en el salón de clase. “Todo esto para propiciar un buen clima emocional de trabajo académico que repercute directamente en la calidad del aprendizaje, para esto se requiere más que una buena voluntad y una verdadera vocación” (Ruiz, 2016, p. 185).

Del mismo modo, a nivel psicológico los profesores deben estar preparados emocional y afectivamente para afrontar cada situación y cada comportamiento de sus estudiantes, actividad que se encuentra permeada por variables como edad, curso y dinámicas sociales que requiere de un proceso de adaptación continuo, que toma tiempo.

Por eso, las funciones a las que se ven enfrentados los profesores se encuentran enmarcadas no solo por su conocimiento profesional y disciplinar, sino también por su estabilidad emocional y psicológica, lo que se ve reflejado en sus relaciones con los estudiantes, la responsabilidad de enseñar diferentes temáticas y valores. Esto hace que los profesores enfrenten situaciones de estrés y al mismo tiempo afecte su estado emocional, físico y cognitivo, que conlleva a que se pierda el interés por realizar sus actividades en el aula de clase y sus demás obligaciones, al mismo tiempo se vea afectado el desempeño laboral, la calidad de vida y su integridad se vea amenazada.

“Este tipo de demandas emocionales pueden exigir ciertos procesos de regulación cognitiva, emocional y conductual que sería interesante que el profesor potenciara poco a poco para estar preparado ante estas situaciones exigentes de su contexto laboral” (Bermejo, 2016, p. 19).

Es importante que las entidades educativas y el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se preocupen por brindar un bienestar laboral, calidad de vida y salud del profesor,

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

de acuerdo con Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que expresa:

También hay que ofrecer a los profesores unas condiciones de vida y de trabajo más atractivas, motivadoras y estables, sin olvidar los sueldos ni las perspectivas de carrera. Esto es fundamental para evitar una peligrosa pérdida del interés que debilita la profesión considerada, la profesión fundamental más importante del mundo (2015, p. 58).

De igual manera, es fundamental que los profesores estén capacitados y preparados emocionalmente para enfrentar los retos que hacen parte de su quehacer, eso les permite comprender su rol y proyectar un mejor bienestar, toda vez que sean más asertivos en cuanto a las diversas situaciones a las que se enfrentan en su labor. Esto les exige alto nivel de competencia para aceptar cambios, normas, modelos de aprendizaje que deben ser asumidos. “De acuerdo con el desarrollo de las competencias clave, recoge el saber, el hacer y el sentir”. Por lo tanto, “los profesores deben de poder satisfacer estas demandas a partir de una formación tanto en conocimientos pedagógicos, psicológicos y metodológicos, ya que tienen como finalidad máxima la mejora de la escuela” (Ávila, 2019, p. 132).

Es claro que los profesores deben estar en constante capacitación para fortalecer las competencias y habilidades, generar mejores condiciones que favorezcan el desarrollo de sus actividades laborales. Es decir, se requiere orientación y capacitación para desarrollar la labor, de tal manera que se vea reflejado en su calidad de vida, así como un alto nivel de competencias emocionales, las cuales le permitan enfrentarse a los retos y mejorar su nivel de productividad, eficiencia y calidad del servicio brindado a la comunidad estudiantil, ya que un

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

buen estado de salud física y mental permite realizar mejor las actividades laborales, desarrollar capacidades físicas e intelectuales y sentirse más satisfecho laboralmente.

Por ende, es importante la capacitación y actualización de profesores que se entiende como aquellos espacios de trabajo académico que les permite “recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica como profesor con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor” (Alarcón et ál., p. 512).

Es decir que, los profesores al encontrar buenas condiciones laborales que le permitan desarrollarse, crecer y mejorar la calidad de vida, se sienten motivados, su salud se encuentre en óptimas condiciones, obtengan un buen desempeño, sientan satisfacción laboral y bienestar en general, los cuales se ven reflejados positivamente en los resultados de la organización.

Para esta investigación se toman los conceptos descritos anteriormente y se relacionan, indicando que bienestar laboral del profesor, es una actividad social que se vincula directamente con procesos permanentes de seguridad física, mental y social que permiten aumentar el gusto por la labor, que logra satisfacer el rol profesional, elevar el bienestar y la calidad de vida en sus funciones como en el sistema familiar.

La gerencia social tiene un amplio componente de técnicas y herramientas que son utilizadas para mejorar la gestión social de las organizaciones, dichas técnicas y herramientas son implementadas a partir de las problemáticas internas y externas de las mismas; a continuación, se presenta la herramienta seleccionada para la presente investigación, la cual dio lugar a referenciar diferentes concepciones presentadas a continuación.

6.2.3 Planificación estratégica

La estrategia es una elección compleja que involucra a toda la organización y que consiste, por una parte, en seleccionar entre varias alternativas existentes la más conveniente, de acuerdo con los valores internos y externos de la organización; y, por otra parte, en tomar las decisiones con base en esa elección (Chiavenato, 2017, p. 4).

De acuerdo con Serna (citado en Primo y Espejo), “la planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa con el fin de evaluar la situación presente de la empresa” (2019, p. 21).

Es decir que el plan estratégico permite identificar las bases para el funcionamiento de la organización, con el fin de llevar a cabo objetivos planteados a futuro; considerando una serie de actividades o acciones que deben ser llevadas para cumplir con lo planteado.

Se considera entonces, la planificación estratégica como una herramienta gerencial que permite desarrollar una visión futura de la organización para responder eficazmente a las necesidades de cambio. Su aplicación se hace mediante un ejercicio dinámico y participativo a través del cual los equipos de trabajo clarifican la dirección futura de la organización y analizan su misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades (Ortiz, 2013, p. 115).

Es decir, que la planificación estratégica es una herramienta que se utiliza para tomar decisiones, analizar y plantear metas al interior de una organización, haciendo posible la transformación, el planteamiento de objetivos y acciones que conlleven a generar un cambio.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Se comprende así, que la planificación estratégica se ajusta a la institución educativa y permite dar respuesta a la necesidad de fortalecer el bienestar laboral.

Por consiguiente, se hace necesario contar con un gerente social quien debe tener la capacidad para tomar decisiones, planificar, organizar, diseñar estrategias, que brinden soluciones y generen un impacto positivo a la comunidad.

El gerente social pueda cumplir con las metas planteadas, si tiene en cuenta las características de la estrategia:

Horizonte de tiempo: proyección a largo plazo incluyendo consecuencias y efectos que duran largos años. Alcance: comprende la organización como un todo, sus recursos y áreas de actividad y se preocupa por alcanzar los objetivos del nivel organizacional. Contenido: genérico, sintético y comprensivo. Definición: está en manos de la alta gerencia de la organización y corresponde al plan mayor, al que subordina todos los demás planes (Chiavenato, 2017, p. 28).

De manera que, en la presente investigación a partir del concepto de planeación estratégica, se pretende diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral de la institución. Logrando así un método flexible y adaptable a los imprevistos que permitan resolver los problemas que surjan.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Direccionamiento estratégico

El direccionamiento estratégico está conformado por los principios corporativos, la visión y la misión de la organización. El primero corresponde a los valores o normas que orientan la vida y la cultura organizacional; la segunda señala el rumbo, es el propósito a la organización, provee el marco de acción hacia el futuro; y la última formula el propósito, enuncia la razón de ser de la empresa y la distingue de otras organizaciones. “En contraste, se encuentra el objetivo o mega, que es el propósito superior que una organización desea alcanzar, deben ser medibles y por lo tanto facilitar, propiciar el seguimiento riguroso y disciplinado de sus logros” (Serna, 2014, citado en Primo et ál., 2019, p. 22).

Es decir que la dirección estratégica se convierte en un elemento esencial de la empresa, ya que se debe contar con herramientas que ayuden a la organización fijando unos objetivos y acciones para conseguirlos.

Diagnóstico estratégico

El diagnóstico estratégico es el marco de referencia para analizar la situación en que se encuentra la compañía y responde a las siguientes preguntas:

¿Dónde estábamos? y ¿Dónde estamos hoy?; para ello es necesario identificar las oportunidades y amenazas del medio, al igual que las fortalezas y debilidades internas de la organización. El diagnóstico estratégico incluye, por tanto, la auditoria del entorno, de la competencia, de la cultura corporativa, de las fortalezas y debilidades internas (Serna citado en Primo et ál., 2019, p. 64).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Chiavenato sugiere dos tipos de diagnóstico: interno y externo. El diagnóstico externo

(...) es lo que permite hacer el mapa del entorno externo y de las fuerzas de la competencia que actúan sobre ella. Para tal efecto debe obtener información acerca del contexto de los negocios, buscar las posibilidades amenazas y oportunidades y encontrar la mejor manera de evitar o enfrentar esas situaciones (2017, p. 64).

El diagnóstico interno: “es una evaluación de la competitividad de sus principales áreas de potencialidad, de los puntos fuertes que debe explotar con más intensidad y de sus debilidades, o los puntos débiles que debe corregir o perfeccionar” (p. 109).

De acuerdo con los diferentes conceptos evocados acerca del planteamiento estratégico se puede expresar que, a partir de la evaluación y análisis de las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades de la institución educativa, se plantean objetivos, acciones y estrategias, para diseñar un plan de acción que permita generar un cambio y desarrollar una visión futura de la institución educativa.

De esta manera, la presente investigación realiza un plan estratégico, con el fin de brindar herramientas y estrategias que ayuden a mitigar los riesgos psicosociales del Gimnasio Imperial” Ignacia Camacho de Ciphuentes”, con el fin de favorecer el bienestar laboral, apoyados en la construcción de un análisis DOFA de la institución educativa, el cual se lleva a cabo con base de los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados en los diferentes momentos de la investigación.

7. Resultados finales

En este apartado hace referencia al perfil y caracterización de la Institución educativa que es el objeto de estudio de esta investigación, en ella se hace una breve historia desde su fundación, la selección y elaboración de una herramienta de gerencia social; la selección y desarrollo del instrumento para aplicar en el fortalecimiento que incluye la planeación estratégica, el diagnóstico estratégico, la matriz DOFA, formulación de objetivos (árbol de objetivos) y construcción de indicadores; desarrollo y resultados de la aplicación de los instrumentos.

7.1 Perfil y caracterización de la institución

7.1.1 Historia del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Cifuentes”

En Julio de 1978 se inicia el estudio y la organización de lo que es una institución pionera al servicio de la niñez colombiana, sus fundadores el profesor Edgar Edmundo Cifuentes Bonilla y su esposa doña Nydia Patricia Reyes de Cifuentes, realizan un diagnóstico del sector donde fundan el plantel. Luego gestionan ante la Secretaria de Educación de Bogotá obtener la razón social, y que lleva el nombre de Ignacia Camacho de Cifuentes. El 2 de enero de 1979 se inician las matrículas en la calle 55 sur # 80C 13 manzana 3 interior 3 apartamento 202, allí comienzan estudios 84 alumnos de los grados prekínder, kínder, transición, primero y segundo de primaria. En 1980 obtiene la licencia de funcionamiento hasta el grado 4° de educación básica primaria y en 1982 reciben la licencia hasta el grado 5° de primaria. En la sede actual de la Calle 55 sur No. 55-17 (ilustración 1) funciona la Educación Básica

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Secundaria amparados por la licencia No. 03112 del 7 de septiembre de 1987 (Gimnasio Imperial Ignacia Camacho de Ciphuentes, 2020).

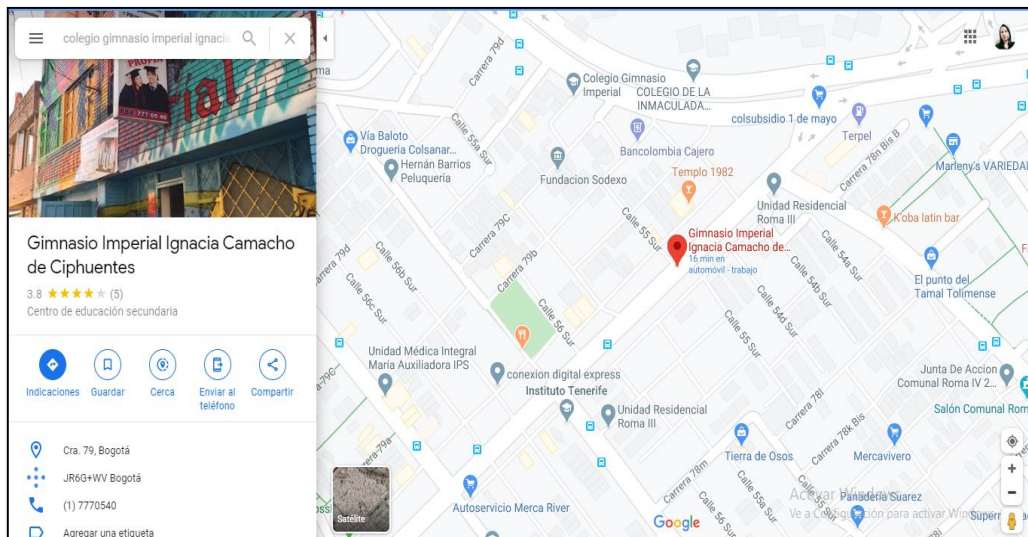


Ilustración 1. Ubicación geográfica del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”

Fuente: Google Maps/Bogotá (2020)

Esta planta física cuenta con 16 aulas de clase, laboratorio, biblioteca, enfermería, cafetería, sala de sistemas, salón de audiovisuales y piscina y con un convenio con el Colegio Psicopedagógico Mentor para poder brindar los niveles de educación preescolar y contar con 2 sedes más para el uso de los estudiantes.

7.1.2 Valores Institucionales

Los valores institucionales son el amor propio, el respeto por los demás y por la diversidad, por la naturaleza, por el planeta, la dedicación y el esfuerzo, el cumplimiento de los sueños y las metas por medio de un proyecto de vida alcanzable (Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, 2020).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

7.1.3 Misión

Preparar a los niños y jóvenes en su proyecto de vida, logrando así el desarrollo de todas sus capacidades y habilidades, con el fin de que sea un ser humano capaz de transformar todos los escenarios de su vida (Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, 2020).

7.1.4 Visión

Volver a ser la instrucción más reconocida dentro del sector, como hace 10 años, por su calor humano, por la excelencia académica y por la participación de todos sus miembros en las actividades lúdicas, deportivas y culturales (Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, 2020).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

7.1.5 Organigrama

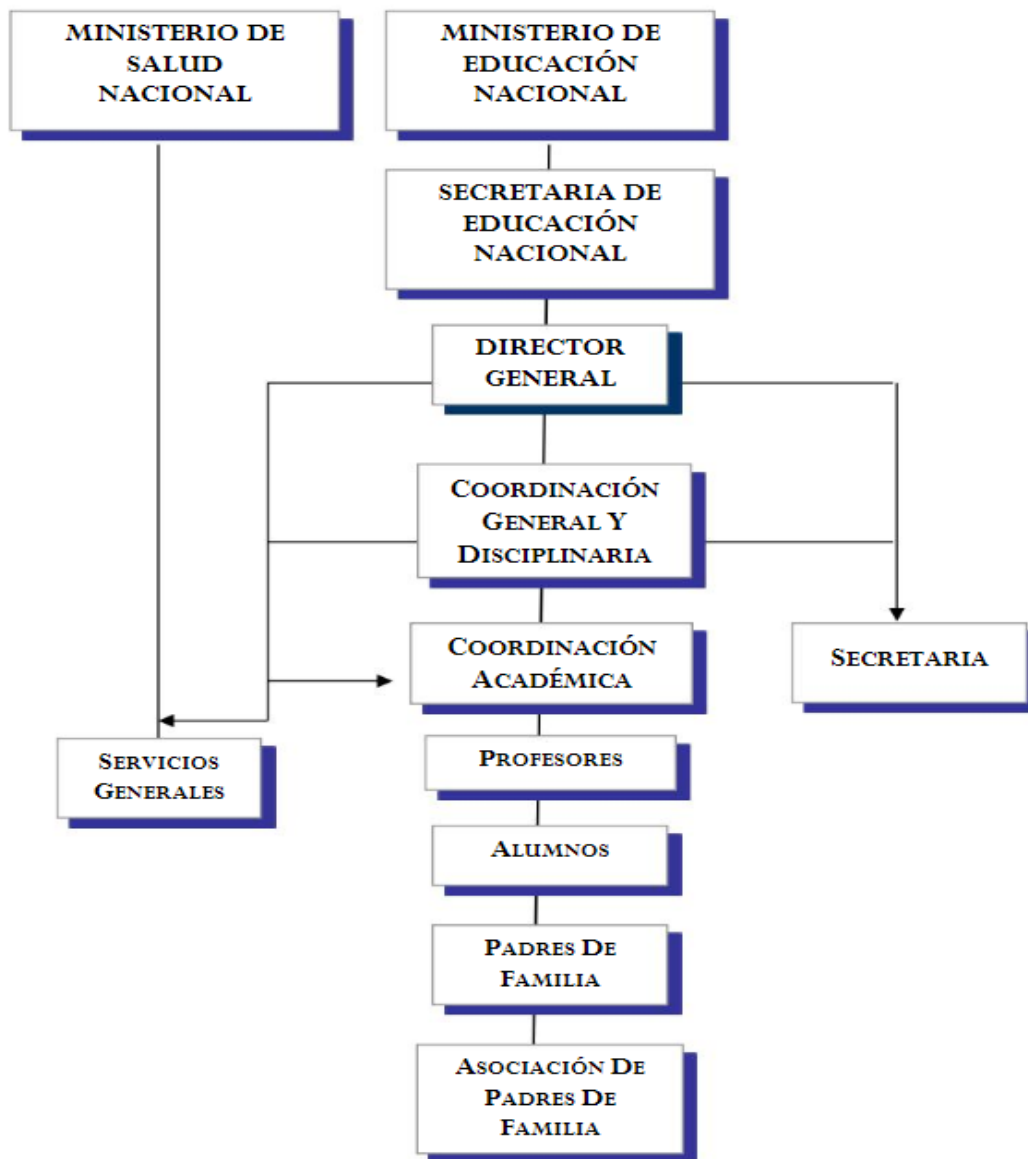


Ilustración 2. Organigrama

Tomado de: Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes (2020).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

7.1.6 Portafolios de Servicios

El Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” es una institución educativa de carácter privado que lleva prestando sus servicios en el sector educativo, en los niveles de básica primaria y bachillerato desde 2 de enero de 1979, tiene establecido un convenio con el Colegio Psicopedagógico Mentor, que permite brindar a la comunidad educativa la posibilidad de vincular niños y niñas en los niveles de preescolar y así mismo amplía su porfolio de servicios educativos (Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, 2020).

La institución atiende a 400 estudiantes de básica primaria y bachillerato en dos sedes ubicadas en el Barrio Roma. Se desataca en el sector por los servicios de fonoaudiología, restaurante escolar, pedagogía hospitalaria, terapia de lenguaje y proyecto de educación ambiental el cual tiene gran impacto en la comunidad educativa (Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, 2020).

La principal base económica de la institución educativa, son los padres de familia a través del ingreso económico por matrículas y pensiones; los beneficiarios directos del portafolio de servicios de la institución son los estudiantes, quienes reciben directamente el servicio educativo, además la familia de los estudiantes, los profesores que laboran en la institución y por tanto los dueños del colegio.

7.2 Selección y elaboración de una herramienta de gerencia social

La formación de la maestría en gerencia social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, permite seleccionar la herramienta de planeación estratégica, como la más acorde para realizar un fortalecimiento a la institución educativa Gimnasio Imperial "Ignacia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Camacho de Ciphuentes", en el área de bienestar laboral, se detecta la problemática principal; esta herramienta permite la búsqueda de estrategias de mejora e implementación de instrumentos con el ánimo de optimizar recursos en pro de alcanzar las metas propuestas por la institución educativa. Mediante la planeación estratégica se busca dar buenos resultados de fortalecimiento a los procesos internos y externos de la institución, apuntándole a perspectivas de un éxito a corto, mediano y largo plazo.

7.3 Selección y desarrollo del instrumento para aplicar en el fortalecimiento

7.3.1 Planeación estratégica

De acuerdo con los resultados obtenidos y el análisis de información de los instrumentos aplicados, se procede a realizar un análisis detallado de cada una de los instrumentos usados; dicho análisis direcciona la identificación de los aspectos positivos y negativos de la institución educativa, con esto se logra seleccionar y proponer la herramienta de plan estratégico, para el fortalecimiento del área de bienestar laboral de la institución educativa Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes".

7.3.2 Diagnóstico estratégico: (diagnóstico interno-diagnóstico externo)

El diagnóstico estratégico permite observar las diferentes Oportunidades, Amenazas, Fortalezas y Debilidades que tiene la institución educativa. A partir de este diagnóstico se realiza la medición de impacto para posteriormente cruzar, analizar la información y continuar con la formulación de la matriz DOFA y el diseño de estrategias.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

7.3.3 Matriz DOFA

El diagnóstico estratégico descrito, se considera como punto importante para realizar un análisis a través de la matriz DOFA (tabla 5), que evidencia claramente las Amenazas, Debilidades, Fortalezas y Oportunidades del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, a partir de las cuales se orientan una serie de recomendaciones, en busca del mejoramiento del bienestar laboral de los profesores, para reducir los casos de riesgo psicosociales. Además de contribuir con visualizar de forma positiva la misión y visión, está en busca de fortalecer los procesos administrativos actuales. De otra parte, cabe resaltar que el análisis realizado durante la investigación tiene en cuenta las cuatro perspectivas del colegio, en busca de encontrar alternativa de fortalecimiento en cada una, sin desconocer que no es posible abarcarlas en su totalidad, para lo cual se consideran las más relevantes para ser abordadas.

Con el fin de identificar y conocer las actividades a articular y desarrollar, de acuerdo con las necesidades del Gimnasio Imperial, se usa como apoyo para esta investigación el modelo de gestión organizacional, Balanced Score Card o Cuadro de Mando, plasmado en la matriz de planeación estratégica (CEEI Ciudad Real 2009), ya que sus herramientas permiten generar organización administrativa y operativa con el fin de encontrar una visión general de las estrategias, para obtener objetivos claros, como se indica en la tabla 6.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

**Tabla 5. DOFA Gimnasio Imperial Ignacia Camacho De Ciphuentes”
MATRIZ DOFA**

	ATRIBUTOS EXTERNOS		ATRIBUTOS INTERNOS	
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
BENEFICIARIO /USUARIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización tecnológica 2. Consolidar alianzas estratégicas con diferentes organizaciones. 3. Implementación de propuesta plan estratégico recomendado por estudiantes MGS UNIMINUTO 4. Inclusión de practicantes en docencia y área admón. 5. Ampliar divulgación de la institución en el sector. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencia colegios del sector. 2. Baja credibilidad respecto al nivel educativo. 3. Ubicación del colegio. 4. Desmotivación del recurso humano 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisión, normatividad que regula y asegura el buen servicio la institución. 2. Desarrollo académico desde la experiencia. 3. Acreditación nivel superior ante el ICFES. 4. Personal (profesores) idóneo y creativo. 5. Alianza con fundación para atención psicológica a estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta mayor apropiación del manual de convivencia por parte de padres de familia y estudiantes. 2. No hay plan de incentivos para los profesores. 3. No hay descripción de los valores institucionales. 4. Falta de herramientas tecnológicas.
FINANCIERA BENEFICIARIOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento cobertura de estudiantes. 2. Sostenibilidad en el tiempo. 3. Ampliar la publicidad por diferentes medios. 4. Apoyo a estudiantes con dificultades económicas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Morosidad en el pago de pensiones. 2. Deserción estudiantil. 3. Competencia de precios. 4. Poco reconocimiento institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimiento del costo de las matrículas. 2. Credibilidad y continuidad de los usuarios de la institución por generaciones. 3. Manejo por parte de los dueños del colegio venta de alimentos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgación insuficiente. 2. Falta de estrategias para mejorar la cobertura. 3. Ausencia de convenios interinstitucionales.
PROCESOS INTERNOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión atención psicosocial a profesores. 2. Implementación de gestión del desempeño. 3. Participación en concursos locales. 4. Acceso a la tecnología educativa. 5. Implementación buzón de sugerencias. 6. Establecer redes de apoyo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aparición riesgo psicosocial en profesores. 2. Falta de capacitación de profesores. 3. Traslado de profesores entre sedes. 4. Rotación personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicio al cliente. 2. Refuerzo escolar. 3. Educación hospitalaria. 4. Trabajo en equipo de profesores. 5. Vocación de servicio por parte de los profesores. 6. Jornada complementaria. 7. Disposición del colegio para recibir practicantes. 8. Planta profesor cualificada. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de apropiación del manual de convivencia. 2. No está visualizado el Horizonte Institucional 3. Sobrecarga laboral en profesores. 4. Falta de personal de apoyo en el área administrativa y docencia. 5. Falta de tiempos para alimentación y descansos para

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

				<ul style="list-style-type: none"> los profesores. 6. Falta de trato digno a los profesores por parte de las directivas. 7. Dificultad para tomar incapacidad de los profesores 8. Falta inclusión de profesores en la elaboración del plan de trabajo. 9. Falta de espacios extraescolares con finalidad lúdica. 10. Falta de recursos pedagógicos. 11. Comunicación poco asertiva entre superiores y profesores.
APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> 1. Motivar a los profesores para continuar con estudios de posgrado. 2. Captación de nuevos estudiantes. 3. Análisis de la competencia. 4. Generar convenios con Universidades para entrega de becas. 5. Innovación a través del uso de Tics. 6. Articulación con el SENA. 7. Reestructuración de la página web de colegio. 8. Convenios interinstitucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Competencia directa con los colegios de la localidad. 2. Falta de reconocimiento y posicionamiento del colegio en la localidad. 3. Infraestructura insuficiente que impide crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sentido de pertenencia por los profesores. 2. Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales. 3. Feria empresarial de estudiantes de 9° a 11° grado. 4. Educación ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Una visión poco atractiva para los intereses del colegio. 2. Riesgo psicosocial en profesores. 3. Incertidumbre laboral de los profesores.

Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Tabla 6. Cuadro de mando integrado

CUADRO DE MANDO INTEGRAL					
PERSPECTIVAS					
Beneficiarios o Usuarios	Financiera	Procesos Internos	Crecimiento y Aprendizaje	Soluciones de Barreras	Indicador
No hay plan de incentivos para los profesores.	Falta de estrategias para mejorar la cobertura	Sobrecarga laboral en profesores	visión poco atractiva para los intereses del colegio	Documentar e implementar procedimientos de trabajo que minimicen los riesgos psicosociales asociados al desarrollo de labores académicas	Bienestar laboral
Falta de herramientas tecnológicas	Ausencia de convenios interinstitucionales	Falta de personal de apoyo en el área administrativa y docencia	Riesgo psicosocial en profesores	Vinculación de practicantes en docencia y área administrativa.	Bienestar laboral
No hay descripción de los valores institucionales	Divulgación insuficiente	Falta de trato digno a los profesores por parte de las directivas	Incertidumbre laboral de los profesores	Evaluación anual de crecimiento y desempeño	Bienestar laboral
Falta de apropiación del manual de convivencia por parte de padres de familia y estudiantes		Falta de tiempos para alimentación y descansos para los profesores.		Reuniones internas entre directivos y profesores	Bienestar laboral
		Comunicación deficiente entre superiores y profesores		Talleres de manejo de estrés, comunicación asertiva, habilidades blandas	Bienestar laboral
		Falta inclusión de profesores en la elaboración del plan de trabajo		Creación de un plan padrino para estudiantes de bajos recursos.	Ingresos directos

Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Es necesario para el desarrollo de la investigación la construcción de un árbol de objetivos para generar soluciones (figura 5), como lo evidencia el árbol de problemas, con en el ánimo mitigar los riesgos psicosociales dentro del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” y fortalecer el bienestar laboral.

7.3.4 Formulación de objetivos (árbol de objetivos) y construcción de indicadores

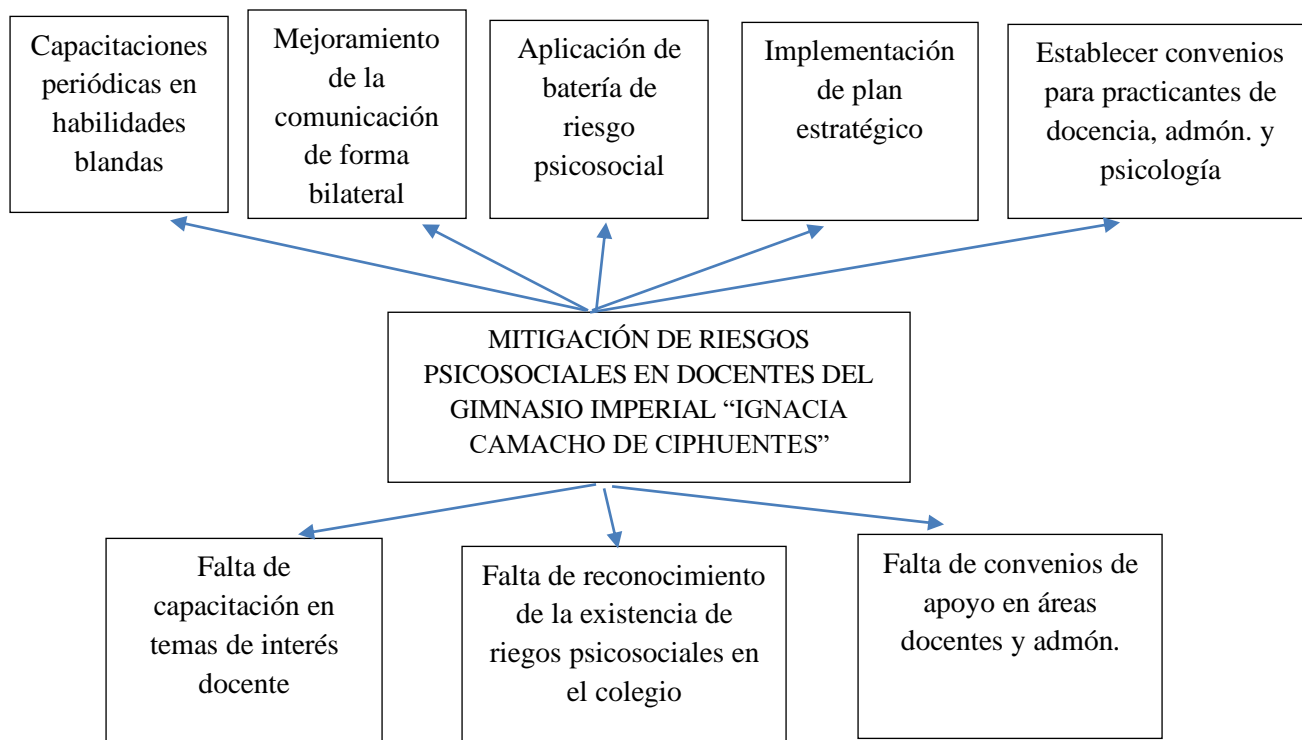


Figura 5. Árbol de objetivos
Fuente propia

Con base en la aplicación de los instrumentos creados para esta investigación, se elaboran algunos indicadores que permiten evidenciar su aplicación a los procesos ejecutados por los profesores a fin de optimizar los servicios que prestan, como se observa en la tabla 7.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Tabla 7. Construcción de indicadores

CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES		
OBJETIVO	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR
Fin	El área de bienestar laboral, mediante un programa de capacitación de manejo de estrés, pausas activas y comunicación asertiva, que mitigarán la aparición de riesgos psicosociales en sus profesores.	Cantidad de profesores asistentes a las jornadas de capacitación
Propósito	La dirección general del colegio, reconoce la sobrecarga laboral a la que se expuesta sus profesores y que está generando riesgos psicosociales	Nivel de satisfacción e impacto de las actividades en los profesores asistentes a las jornadas de capacitación
Componente	La dirección general del colegio, abre los espacios necesarios para realizar las capacitaciones requeridas para mitigación de riesgos psicosociales	Cantidad de espacios abiertos a profesores para las jornadas de capacitación
Actividades	La dirección general del colegio suscribirá convenios con universidades para abrir plazas a practicantes de docencia y admón. Con el ánimo de reducir la carga laboral existente, mejorando la calidad del servicio y por ende mitigar los riesgos psicosociales.	Cantidad de estudiantes en práctica de docencia y admón.

Fuente Propia

Luego de la aplicación de la herramienta de planeación estratégica en el Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, se evidencian acciones que se plantean en esta investigación con el fin mitigar los riesgos psicosociales en el Colegio.

7.4 Desarrollo y resultados de la aplicación de los instrumentos

7.4.1 Aspectos para fortalecer

A continuación, se enumeran los aspectos a fortalecer en el Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, de acuerdo con la aplicación de los instrumentos de planeación estratégica utilizados a fin de fortalecer el área de bienestar laboral del colegio.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

- No hay plan de incentivos para los profesores.
- Falta de personal de apoyo en el área administrativa.
- Comunicación poco asertiva entre superiores y profesores.
- Falta de tiempos para alimentación y descansos para los profesores.
- Falta de trato digno a los profesores por parte de las directivas.
- Dificultad para tomar incapacidad de los profesores.
- Falta inclusión de profesores en la elaboración del plan de trabajo.
- Falta de espacios extraescolares con finalidad lúdica.
- Falta de recursos pedagógicos.
- Falta de herramientas tecnológicas.
- Ausencia de convenios.

7.4.2 Estrategias de mejoramiento o fortalecimiento

Una vez revisados y analizados los aspectos a fortalecer en la matriz DOFA, se enfatiza en las estrategias de la perspectiva de procesos internos, puesto que esta se vincula directamente con las problemáticas de la población sujeto de estudio (profesores de la institución educativa) y al ser esta una investigación enmarcada en el componente de profundización, indica realizar un fortalecimiento a dicha perspectiva, que se vincula directamente al área de bienestar laboral. Por tal razón, se tienen en cuenta los aspectos más relevantes al momento de plantear acciones, como se menciona en el apartado anterior, estos están encaminados a la mitigación del riesgo psicosocial de los profesores en el colegio; es así como al conseguir que las directivas reconozcan la existencia de la problemática y accedan a generar espacios para la

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

realización de actividades en pro de la salud tanto física como mental de sus profesores, se da la entrada al planteamiento de soluciones que a través de la implementación de un plan estratégico, que lleve a mejorar las condiciones del área de bienestar laboral existente, el cual es deficiente para atender las necesidades manifestadas por los profesores; por tal razón, se plantea abrir plazas para estudiantes universitarios de prácticas en docencia, así como la inclusión de estudiantes de apoyo administrativo del SENA, quienes prestarían un servicio valioso al colegio logrando reducir en alguna medida la sobrecarga laboral que sufren los profesores en estos momentos, esto además genera reconocimiento y visibilización por su gestión en busca de mejorar la calidad de vida del recurso humano existente al interior del plantel educativo. Por otra parte, se plantea la posibilidad de obtener el apoyo de la caja de compensación familiar y la ARL a la que se encuentran afiliados los trabajadores para conseguir capacitaciones a bajo costo y talleres que contribuyan al manejo de emociones y la realización de actividades como pausas activas saludables.

7.4.3 Alcance de su aplicación

Con esta propuesta, se plantea que la aplicación se realice a corto, mediano y largo plazo, por lo que el Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, debe generar un cronograma, para el desarrollo de las actividades planteadas, puesto que unas llevan menos tiempo que otras, es decir, a corto plazo se plantea las capacitaciones en habilidades blandas y comunicación asertiva, además del planteamiento de una nueva Misión y Visión encaminadas a dejar atrás el pasado para proyectarse de manera positiva; a mediano y largo plazo se espera la apertura de plazas permanentes para practicantes de docencia y área administrativa, así como la aplicación periódica de la batería de riesgo psicosocial, revisión y planteamiento de

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

nuevas propuestas a través del plan estratégico, que logren mejorar la calidad de vida de los profesores.

7.4.4 Escenario de aplicación

El Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, debe acoplarse a los cambios sugeridos dentro de la propuesta de plan estratégico planteado, los cuales están encaminados a mejorar la percepción que tienen los profesores respecto al bienestar laboral existente a fin de que los actores involucrados de forma directa o indirecta vean los cambios que ellos manifiestan, de esta manera se espera mantener niveles mínimos o manejables de riesgo psicosocial.

7.4.5 Indicadores / Métricas de seguimiento y control

El Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, en coordinación con las directivas del plantel, deben comprometerse a disponer de los espacios y recursos necesarios para las capacitaciones planteadas, en este caso una por bimestre en temas relacionados con el bienestar laboral y pausas activas, todo esto con apoyo de la ARL y la caja de compensación familiar a la que se encuentran afiliados; así como estar dispuestos a establecer por lo menos 2 convenios interinstitucionales para abrir 4 plazas a estudiantes de docencia y apoyo administrativo. De otra parte, es esencial dentro del plan de bienestar anual, incluir la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a todos los profesores una vez por año, para tomar las acciones pertinentes en el momento adecuado, todo esto sin descuidar el hecho que se debe replantear una Visión y Misión progresiva, en busca de una nueva razón de ser, con objetivos claros, siempre apuntado a la búsqueda de la mejora continua (tabla 8).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

En caso de no poderse llevar a cabo las estrategias planteadas en un periodo no mayor a 5 años, es posible que el colegio este en desventaja frente a la oferta existente alrededor de sus instalaciones y puede perder el recurso humano valioso con el que cuenta actualmente.

Tabla 8. Indicadores de seguimiento y control

Indicadores de seguimiento y control		
Indicadores	Unidad de Medida	Instrumento
Profesores capacitados en temas relacionados con Bienestar laboral	Número de profesores capacitados	Formato de asistencia
Profesores capacitados en la importancia de realizar pausas activas	Número de profesores capacitados	Formato de asistencia
Convenios interinstitucionales firmados para abrir plazas de prácticas	Número de plazas de práctica disponibles	Convenios firmados
Plan de bienestar laboral anual	Número de baterías de Riesgo Psicosocial aplicadas	Resultados de pruebas aplicadas

Fuente propia

7.4.6 Presupuesto y cronograma

Para el desarrollo de las actividades planteadas en el cronograma de la figura 5, se verifica la relación entre los costos y las actividades sugeridas (tabla 9) con el fin de dar cumplimiento de las capacitaciones para los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, cabe resaltar que dichas capacitaciones deben ser dictadas por personal capacitado e idóneo en los diferentes temas a tratar de preferencia externos, que puedan evidenciar a través de sus actividades las problemáticas existentes y así encontrar las

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

soluciones más acordes a las necesidades de los profesores. De otra parte, las directivas del colegio deben disponer de los espacios de capacitación necesarios y los recursos para llevar a buen término la propuesta planteada.

Tabla 9. Presupuesto jornadas de capacitación

PRESUPUESTO DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN			
CANTIDAD	DETALLE	VALOR/UNIDAD	VALOR TOTAL
10 HORAS CAPACITACIÓN	Experto de riesgos psicosociales. En jornadas de capacitación de 2 horas por bimestre	\$ 150.000	\$ 1.500.000
10 HORAS CAPACITACIÓN	Experto en salud ocupacional. En jornadas de 2 horas por bimestre	\$ 130.000	\$ 1.300.000
2 HORAS PARA APLICACIÓN DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	experto en aplicación de pruebas de riesgo psicosocial	\$ 309.400	\$ 309.400
Varios	Papelería y refrigerios	\$ 12.000	\$ 1.560.000
TOTAL			\$ 4.669.400

Fuente propia

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

ACTIVIDAD	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Solicitud formar al Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, para presentación oficial de la propuesta de plan estratégico																								
Entrevista con las directivas del colegio para aprobación de la propuesta																								
puesta en marcha de la consecución de convenios con universidades																								
Contratación de profesionales para capacitaciones																								
Aplicación de la primera batería de riesgo psicosocial																								
Análisis y revisión de resultados de la batería de riesgo psicosocial para toma de acciones																								
Entrevistas con profesores para revisar avances																								
Trabajo de campo																								

Figura 6. Cronograma

Fuente propia

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

Lo expuesto a lo largo del trabajo permite realizar las siguientes conclusiones: Con respecto al concepto de riesgo psicosocial de (Arraigada et ál., 2017) y en concordancia con lo expuesto por (García et ál., 2016), dejan ver claramente la importancia de realizar planes de prevención y promoción temprana que permita tener condiciones adecuadas para los profesores, con el ánimo de mitigar el deterioro físico y mental de la población trabajadora.

Por lo tanto, queda claro en el presente estudio que los profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”, revelan situaciones relacionadas con riesgo psicosocial, pues al no contar con tiempos estipulados para cada labor, ni realización de pausas activas, que incrementan el agotamiento físico y mental dentro de la población.

Así mismo, como punto positivo se evidencia que los profesores trabajan en equipo, existe compañerismo, comunicación entre ellos y vocación a la labor como profesor; sin embargo, al no contar con tiempos de descanso sin alumnos, para tomar sus alimentos, se generan afectaciones físicas de salud como gastritis o dolor de estómago por los largos periodos de ayuno, teniendo en cuenta que algunos profesores salen temprano de sus hogares y la jornada laboral es extensa, lo que impide tomar de forma digna y a tiempo sus alimentos, estas dificultades dan cuenta que los profesores están expuestos a diferentes situaciones generadoras de riesgos.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

En cuanto al bienestar laboral que de acuerdo con Virgüez (2009) es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del profesor, así como su nivel de vida y el de su familia; para los profesores del colegio se encuentran diferentes hechos que no permiten que esta situación se dé, como dificultades para comunicarse con los superiores, sus opiniones, sugerencias y recomendaciones no son tenidas en cuenta y el apoyo por parte del jefe inmediato es escaso, lo que impide la toma mejores decisiones frente a un plan de trabajo que evite sobrecarga laboral en la institución, restando tiempo de calidad en sus hogares.

En el ámbito social, se demuestra que los profesores sienten estrés debido al alto nivel de obligaciones a las que deben responder en ocasiones de forma inmediata y que impide compartir con sus compañeros, amigos o familiares, deteriorando dichas relaciones.

En cuanto a los incentivos, los profesores afirman que son nulos, en la institución no manejan ningún tipo de reconocimiento por el desempeño a su labor, haciéndolos sentir desmotivados esto sumado el poco valor que dan los estudiantes y directivas del colegio a su actividad.

Frente al salario que reciben, refieren no es suficiente, si se consideran la cantidad de actividades con las que deben cumplir; es decir, que no ven recompensado el esfuerzo que realizan en relación con la contribución económica recibida.

En consecuencia, a lo mencionado anteriormente, (Castañeda et ál., 2017), “El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

empleo” (p. 3). Es decir, que la institución debe buscar estrategias que permitan un mayor impacto de satisfacción en los profesores, para generar estrategias de trabajo, comunicación asertiva, que mejore las condiciones laborales, la planeación de actividades curriculares y carga académica a la cual se ven enfrentados los profesores; esto puede incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, productividad y el cumplimiento de objetivos planteados por el colegio. Lo cual da respuesta a lo expuesto por Hernández-Castilla et ál. (citado en Ávila), quienes refieren que una alta competencia emocional influirá directamente en el bienestar del profesor, lo cual posibilitará indudablemente, una mejora del sistema escolar (2019, p. 140), lo que contribuye a generar condiciones saludables en la labor profesoral.

De este modo, es importante que los profesores se sienten satisfechos con su labor, para brindar una educación de calidad, la cual no solo depende de los conocimientos impartidos por el profesor hacia el estudiante, sino que, a la vez, los profesores presenten una adecuada salud física y psicológica.

Así pues, se logra el objetivo general de la investigación ya que se identificaron los riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio “Imperial Camacho de Ciphuentes”, que permite diseñar la propuesta de plan estratégico, con el fin de mitigar los riesgos psicosociales y favorecer el bienestar laboral de la institución.

En conclusión, vale la pena seguir con estudios e investigaciones relacionadas con el riesgo psicosocial, con el apoyo de las herramientas de la gerencia social, como el plan estratégico, pues este da una perspectiva global de la situación que se desea estudiar y

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

encontrar soluciones a la medida que permita llegar al éxito esperado en compañía de los actores involucrados para tal fin.

8.2 Recomendaciones

A partir del análisis, se permite realizar una serie de recomendaciones elaboradas de las cuatro perspectivas trabajadas en la Propuesta de Plan Estratégico así:

8.2.1 Perspectiva de beneficiarios/usuarios

- Iniciar proceso de vinculación con el SENA, para formalizar cursos en áreas técnicas para los estudiantes a partir de noveno grado y con esto elevar su oferta de valor.
- Establece convenios con instituciones de educación superior, para obtener becas o descuentos.

8.2.2 Perspectiva de Financiera

- Evaluación anual de crecimiento institucional.
- Divulgación de la oferta de servicios de la institución educativa
- Creación de un plan padrino para estudiantes de bajos recursos.
- Búsqueda de convenios con jardines infantiles para continuar en los ciclos de primaria

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

8.2.3 Perspectiva Procesos Internos

- Establecer convenios con instituciones de educación superior para prácticas profesionales en docencia y apoyo en el área administrativa.
- Hacer uso de los servicios de apoyo brindados por la caja de compensación y ARL
- Elaboración de un sistema de evaluación, retroalimentación y reconocimiento para los profesores.
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social
- Talleres de manejo de estrés, comunicación asertiva, habilidades blandas.
- Implementación anual de propuesta de plan estratégico de las estudiantes MGS UNIMINUTO para mitigación de riesgos psicosociales.
- Organizar turnos de vigilancia para que los profesores puedan tomar su descanso y consumir sus alimentos.

8.2.4 Perspectiva de Crecimiento y aprendizaje

- Medición de impacto de implementación de plan estratégico y hacer una línea de tiempo del antes y después de la implementación del plan estratégico.
- Plan semestral de capacitación sugeridas por los profesores.
- Reestructuración de la página web del colegio, para hacerla más llamativa y positiva.
- Medir el nivel de satisfacción de los profesores de forma semestral.
- Realizar reuniones internas entre directivos y profesores dentro del horario laboral.

9. Referencias

- Alarcón, N. D., Gaytán, D. C. y Ruiz, L. S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral, *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Acosta, M. R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario, *Revista Salud Bosque*, 5(2), 89-100.
- Arraigada, C. M. y Pujol, C. L. (2017). *Salud laboral en la gestión universitaria: los riesgos psicosociales en trabajos en el trabajo de docentes universitarios. Resultados de investigación*, XVII coloquio internacional de gestión universitaria, UNMDP-FCEYS, Argentina. <http://nulan.mdp.edu.ar/2808/1/arraigada-pujol-2017.pdf>
- Ávila, M. A. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 131-144.
- Alvites, H. C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3),-141 – 178.
- Barbour, R. (2007). *Doing Focus Groups*. SAGE Publications.
- Bermejo, T. L. (2016). Bienestar docente, Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Padres y Maestros*, 368, 18-23.
- Castañeda, H. Y., Betancourt. J., Salazar, J. N. y Mora, M. A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

- Čečo, R., Švihrová, V., Čečo, D., Novák, M. y Hudečková, H. (2019). Exposure To Mental Load And Psychosocial Risks In Kindergarten Teachers. *Slovenian Journal of Public Health*, 58(3), 120-128.
- CEEI Ciudad Real. Centro Europeo de Empresa e Innovación. (2009). Plan Estratégico e implementación del Cuadro de Mando Integral. Guía de resultados y Mejoras Prácticas. Inno Empresa Dgpyme.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones*. (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Cornejo, C. R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en docentes de enseñanza media de Santiago de Chile, *Educ. Soc.*, Campinas, 30, (107), 409-426.
- Dávila, B. H., Lombana, M. L., Matabanchoy, T. S. y Zambrano, G. C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, XIX(2), 138-160.
- Díaz, A. (2017). *Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6258>
- Freire, S. J. y Corrales, S. N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios, *IDidasc@lia: Didáctica y Educación*. IX(4), 53-68.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Galán, M. (2009). Metodología de la Investigación. *El cuestionario abierto en la investigación*.

<http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgo Psicosocial en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención *Journal of Work and Organization al Psychology*, 32, 173–182.

García, P. M., y Morales, V. G. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(1), 45-57.

Heredia, G. S., Morales, G. M., Infante, P.R., Sánchez, G. D. y Páez, Q. C. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. *Revista Espacios*, 39(4), 18-22

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Institución educativa Gimnasio imperial Ignacia Camacho de Ciphuentes. (2020).
<http://gimnasioimperial.edu.co/>

Martínez M. M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33.

Ministerio de Educación Nacional. (2005). *Ser maestro hoy. Al tablero*, 34.
https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Encuesta para profesores y directivos docentes sobre Bienestar Laboral y Desarrollo Profesional*.
https://educacionbogota.edu.co/portal_institucional/node/7146

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Molina, C. F., Castiblanco, A. J. y Olivares, L. R. (2018). *Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia*. Magisterio.

Moncada, C. L. (2019). *Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del municipio de Saboyá Boyacá* [Trabajo de grado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio UEC. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1777/4/DEA-spa-2019-Factores_de_riesgo_psicosocial_en_docentes_del_sector_rural_en_el_municipio_de_Saboya_Boyaca

Moreno, J. B. y Báez, L. C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio UAM. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Moreno, H. M., Torres, A. N., Martínez, K., Martínez, P. K., Martínez, B. K. y Vesga, R. J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Salud y Administración*, 5(14), 59-67.

Organización de las Naciones Unidas Para el Desarrollo PNUD. (2015). *Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible*. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Organización Internacional del trabajo OIT. (2015). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

- Ortiz, S. A. (2013). *Conceptos y paradigmas de la gerencia social*. Editorial Naranjo Comunicación Gráfica S. A.
- Ortiz, D. A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca 2016). *Carta Comunitaria*, 25(144), 82-91.
- Ortiz, T. C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *Revista Enfermería del Trabajo*, 8(1), 2-8.
- Política de excelencia docente & bienestar laboral. (2016). *Calidad de vida en la escuela*.
<http://www.sednortedesantander.gov.co/sitio/images/documentos/bienestarlaboral/Politica%20Excelencia%20docente%20y%20Bienestar%20Laboral.pdf>
- Primo, C. J. y Espejo, Z. M. (2019). *Fortalecimiento organizacional de la Corporación de Residencias Universitarias a partir de los instrumentos de la Gerencia Social* [Trabajo de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/7995>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. (2019). *Objetivos del desarrollo sostenible*. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- República de Colombia. (1984). *Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País*.
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

República de Colombia. (1986). *Resolución 02013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial.*

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

República de Colombia. (1989). *Ley 91 de 1989. Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.* https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85852_archivo_pdf.pdf

República de Colombia. (1991). *Constitución política de Colombia 1991.* <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993. Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.* http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

República de Colombia. (1998). *Decreto 1567 de 1998. Por el cual el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar e Incentivos.* http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

República de Colombia (1998). *Decreto 1572 de 1998. Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1285>

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

República de Colombia. (1998). *Decreto 2504 de 1998. Por el cual se modifican los artículos 2, 4 y 12 (transitorio), 130, 131, 135, 149, 151, 154, 155 y 156 del Decreto 1572 de 1998, dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3346>

República de Colombia. (1998). *Ley 443 de junio 11 de 1998. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190>

República de Colombia. (2003). *Decreto 3752 de 2003. Por el cual se reglamentan los artículos 81 parcial de la Ley 812 de 2003, 18 parcial de la Ley 715 de 2001 y la Ley 91 de 1989 en relación con el proceso de afiliación de los docentes al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=11036>

República de Colombia. (2003). *Ley 1010 de 2006. Por el cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia pública.*
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

República de Colombia. (2005). *Decreto 1227 de 2005. Reglamenta la Ley 909 de 2004.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

República de Colombia. (2005). *Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17318>

República de Colombia. (2005). *Decreto 2831 de 2005. Por el cual se reglamentan el inciso 2° del artículo 3° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley 91 de 1989, y el artículo 56 de la Ley 962 de 2005.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17321>

República de Colombia. (2008). *Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.* https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.* http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

República de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2003. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental.* <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

República de Colombia. (2014). *Decreto 1477 de agosto de 2014. La tabla de enfermedades profesionales incluye los agentes psicosociales como causa de aparición de estas enfermedades.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

República de Colombia. (2015). *Decreto 1655 de 2015. Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63524>

República de Colombia. (2019). *Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 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.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Robles, E. A., Rubio, J. B., de la Rosa, G. E. y Nava, Z. A. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El Residente*, 11(3), 120-125.

Ruiz, T. J. (2016). El bienestar emocional del docente. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*. 9(2), 183-194.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Saltos, D. (2016). *Estudio de factores de riesgo psicosocial en los docentes de un colegio en la Ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad UTE]. Repositorio UTE.

<http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/18090>

Spencer, S. C., Silva, S. M., Mederos, M. M. y Gutiérrez, H. M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 121-126.

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., Garcia, M., Tovalin, H. y Juarez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de docentes universitarios *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 67–74.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO. (2015). *Replanteando la educación, ¿hacia un bien común mundial?*
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697/PDF/232697spa.pdf.multi>

Urrego, A. P. (2016). *Entorno laboral saludable, dirección de desarrollo y talento humano en salud.* Ministerio de Salud.
<file:///C:/Users/rgonz/OneDrive/Escritorio/TRABAJO%20GRADO/MINISTERIO%20ODE%20SALUD.pdf>

Velandia, P. P. (2018). *La salud mental docente como enfermedad profesional.* Instituto Latinoamericano de Altos Estudios -ILAE.

Virgüez, P. A. (2009). *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente.* Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Anexos

MATRIZ DE VALIDACIÓN															
RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL "IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES"															
Título del Proyecto															
Diseñar una propuesta de Plan Estratégico Para La Mitigación De Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes", con el fin de favorecer el Bienestar Laboral de la institución.															
Objetivo General															
1. Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes" que afectan su bienestar laboral.															
Objetivos específicos															
2. Formar los componentes y contenidos de una Propuesta de un Plan Estratégico orientado a la mitigación de Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes".															
3. Generar recomendaciones para la implementación de la Propuesta de Plan Estratégico.															
Instrumentos a utilizar															
Cuestionario Abierto, Górriz, M. (2009)															
Investigadoras															
SILVIA TERESA ELAYO RUBEN GONZALEZ GALLO ASTRID LORENA MURILLO															
Categoría	Dimensión	Indicador	Items	Opinión de Respuesta			Criterios de Evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Buena	Regular	Deficiente	Relación entre la categoría y la dimensión		Relación entre la categoría y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de			La redacción es clara, precisa y	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RIESGOS PSICOSOCIALES	FISICA	<ul style="list-style-type: none"> - Quebrantos de salud - Accidentabilidad laboral 	1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?												
			2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?												
			3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?												
			4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral toma para descansos o pausas activas? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces												
	PSÍQUICA	<ul style="list-style-type: none"> - sentimientos de fracaso y soledad - sensaciones de bloqueo 	5. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su trabajo.												
			6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como profesor?												
			7. Responda a su profesión como profesor ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces												
			8. Describa que situaciones específicas al realizar su trabajo, le generan agotamiento emocional.												
	SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Miedo a encontrarse con otras personas - Dificultad para trabajar en equipo - Relaciones interpersonales difíciles. 	9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?												
			10. ¿Considera que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces												
			11. ¿Considera que su jornada laboral no permite disfrutar con su familia después de su jornada laboral? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces												
			12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo.												
SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones sociales - salud - AFL 	13. Describa la relación que lleva con sus superiores.													
		14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?													
		15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?													
		16. ¿Se encuentra satisfecho en está en esta empresa?, SI ____ NO ____ ¿por qué?													
ESTIMULOS E INCENTIVOS	ESTIMULOS E INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Superación - calidad de vida laboral 	17. ¿Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces												
			18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejorar esta situación?												
			19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes"?												
			20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo?, (Justifique su respuesta)												
	ESTIMULOS E INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Superación - calidad de vida laboral 	21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?												
			22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?												
			23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?												
			24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la institución educativa? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces. Justifique su respuesta.												

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

MATRIZ DE VALIDACIÓN																			
Título del Proyecto	RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL "IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES"																		
Objetivo General	Diseñar una propuesta de Plan Estratégico Para La Mitigación De Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes", con el fin de favorecer el Bienestar Laboral de la institución.																		
Objetivos específicos	1. Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes" que afectan su bienestar laboral. 2. Formular los componentes y contenidos de una propuesta de un Plan Estratégico orientado a la mitigación de Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes". 3. Generar recomendaciones para la implementación de la Propuesta de Plan Estratégico.																		
Instrumentos a Utilizar	Cuestionario Abierto, Galán, M. (2009)																		
Investigadoras	GILMA LILIANA CLAVIJO RUSBEN GONZALEZ GALLO ASTRID LORENA MURILLO																		
Categoría	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones				
				Sí	No	Debate	Relación entre la categoría y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y completa			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
RIESGOS PSICOSOCIALES	FÍSICA		1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO			
			2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO		
			3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE		
			4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral, toma para descansos o pausas activas? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO PARA REVISAR COHERENCIA CON PRECEDENTES	
	PSÍQUICA		<ul style="list-style-type: none"> • sentimientos de fracaso y soledad • sensaciones de bloqueo 	5. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su trabajo	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO		
				6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como docente?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
				7. Respecto a su profesión como docente, ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
				8. Describa que situaciones específicas al realizar su trabajo, le generan agotamiento emocional	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE
				9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE
				10. Considere que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces. Justifique su respuesta:	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE
				11. Considere que mi jornada laboral me permite disfrutar con mi familia después de mi jornada laboral Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces. Justifique su respuesta:	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE
				12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
13. Describa la relación que lleva con sus superiores	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO				
14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO				
15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO				
BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES	SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones sociales • salud • AFL 	16. ¿Se encuentra satisfecho en esta empresa?, SI ____ , NO ____ ¿por qué?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO			
			17. ¿Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejor esta situación?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes"?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
	ESTIMULOS E INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Superación • calidad de vida laboral 	20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo?, (Justifique su respuesta)	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO			
			21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE		
			22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE		
			23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE	
			24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la Institución educativa Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces (Justifique su respuesta)	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	PERTINENTE			
REVISADO	IMELDA LIZCANO CARO - PSICOLOGA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS T.P.151056 MAGISTER EN EDUCACIÓN DEL TECNOLÓGICO DE MONTERREY																		

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

MATRIZ DE VALIDACIÓN															
RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL "IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES"															
Título del Proyecto															
Objetivo General															
Objetivos específicos															
Instrumentos a Utilizar															
Investigadoras															
Categoría	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de Respuesta			Criterios de Evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Ouro	Plata	Bronce	Relación entre la categoría y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			La redacción es clara, precisa y comprensible	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RIESGOS PSICOSOCIALES	FISICA	<ul style="list-style-type: none"> • Quebrantos de salud • Accidentalidad laboral 	1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?	X			X	X	X	X	X	X	SI BIEN ES CIERTO ES ADECUADO. REVISAR SI NO HACE REFERENCIA ACCIDENTALIDAD LABORAL		
			2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?	X			X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral, toma para descansos o pausas activas? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	COMPLEMENTA LA PREGUNTA ANTERIOR
			5. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su trabajo	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
	PSIQUICA	<ul style="list-style-type: none"> • sentimientos de fracaso y soledad • sensaciones de bloqueo 	6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como docente?	X			X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			7. Respecto a su profesión como docente, ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			8. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento emocional	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			10. Considera que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales. Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
	SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo a encontrarse con otras personas • Dificultad para trabajar en equipo • Relaciones interpersonales difíciles. 	11. Considero que mi jornada laboral me permite disfrutar con mi familia después de mi jornada laboral. Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	IMPORTRTENTE	
			12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			13. Describa la relación que lleva con sus superiores	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
BIENESTAR LABORAL	SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones sociales • salud • AFL 	16. ¿Se encuentra satisfecho en esta empresa? SI ____ NO ____ ¿por qué?	X			X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			17. Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras? Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejor esta situación?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
	ESTIMULOS E INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Superación • calidad de vida laboral 	19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes"?	X			X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO	
			20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo? (Justifique su respuesta)	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
			24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la Institución educativa. Muy pocas veces Pocas veces A veces Muchas veces	X			X	X	X	X	X	X	X	X	ADECUADO
REVISADO	FLOR ALBA MORENO - PSICÓLOGA DE LA UNAD T.P. 112731 MAGISTER EN EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA														

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

MATRIZ DE VALIDACIÓN																		
Título del Proyecto	RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN DOCENTES DEL GIMNASIO IMPERIAL "IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES" RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL "IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES"																	
Objetivo General	Diseñar una propuesta de Plan Estratégico Para La Mitigación De Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes", con el fin de favorecer el Bienestar Laboral de la institución.																	
Objetivos específicos	1. Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes" que afectan su bienestar laboral. 2. Formular los componentes y contenidos de una propuesta de un Plan Estratégico orientado a la mitigación de Riesgos Psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes". 3. Generar recomendaciones para la implementación de la Propuesta de Plan Estratégico.																	
Instrumentos a Utilizar	Cuestionario Abierto, Galán, M. (2009)																	
Investigadoras	SILMA LILIANA CLAVIJO RUSBEN GONZALEZ GALLO ASTRID LORENA MURILLO																	
Categoría	Dimensión	Indicador	Items	Opinión de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
				Bueno	Regular	Débil	Relación entre la categoría y la dimensión		Relación entre la dimensión y en el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y concisa		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RIESGOS PSICOSOCIALES	FISICA	<ul style="list-style-type: none"> • Quebrantos de salud • Accidentalidad laboral 	1. ¿Cuáles son los quebrantos de salud que usted presenta debido a su labor como profesor?	x				x		x				x		Da la opción de indagar sobre diferentes tipos de afectaciones		
			2. ¿Qué riesgos considera que existen para realizar su trabajo dentro del colegio?	x				x		x					x		pueden ser físicos o emocionales	
			3. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?	x				x		x						x		bien
			4. ¿Con qué frecuencia durante su jornada laboral, toma para descansos o pausas activas?	x				x		x						x		adecuada
			5. Describa que situaciones específicas le generan agotamiento físico al realizar su trabajo	x				x		x						x		adecuado
	PSIQUICA	<ul style="list-style-type: none"> • sentimientos de fracaso y soledad • sensaciones de bloqueo 	6. ¿Qué retos debe enfrentar en su trabajo como docente?	x				x		x							retos académicos	
			7. Respecto a su profesión como docente, ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo le genera sentimientos de desesperanza?	x				x		x						x		adecuada
			8. Describa que situaciones específicas al realizar su trabajo, le generan agotamiento emocional	x				x		x						x		adecuado
			9. ¿Qué responsabilidades adicionales asume en su trabajo?	x				x		x						x		adecuado
			10. Considera que hay equilibrio entre su vida familiar, social y laborales	x				x		x						x		adecuado
			11. Considero que mi jornada laboral me permite disfrutar con mi familia después de mi jornada laboral	x				x		x						x		adecuado
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo a encontrarse con otras personas • Dificultad para trabajar en equipo • Relaciones interpersonales difíciles. 	12. Describa la relación con sus compañeros de trabajo	x				x		x							adecuado		
		13. Describa la relación que lleva con sus superiores	x				x		x								adecuado	
		14. ¿Qué aspectos positivos considera que existen frente a la labor que desempeña?	x				x		x								adecuado	
		15. ¿Qué aspectos negativos considera que existen frente a la labor que desempeña?	x				x		x								adecuado	
BIENESTAR LABORAL	SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones sociales • salud • ARL 	16. ¿Se encuentra satisfecho en esta empresa? Si..... NO..... ¿por qué?	x				x								adecuado		
			17. ¿Frente a las instrucciones dadas sobre sus actividades y funciones para labor que desempeña, considera ¿Qué son claras?	x				x		x								adecuado
			18. Cuando su trabajo se torna monótono, ¿qué hace para mejorar esta situación?	x				x		x								permite dar opciones
	ESTIMULOS E INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Superación • calidad de vida laboral 	19. ¿Cómo ve su futuro en el Colegio Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes"?	x				x		x							adecuada	
			20. Si le ofrecen trabajo en otro colegio, con el mismo valor salarial ¿cambiaría de trabajo? (Justifique su respuesta)	x				x		x								adecuada
			21. ¿Qué aspectos positivos encuentra en su lugar de trabajo?	x				x		x								adecuada
			22. ¿Qué aspectos negativos encuentra en su lugar de trabajo?	x				x		x								adecuada
			23. Si pudiera cambiar algo de su lugar de trabajo, ¿qué sería y de qué manera mejoraría su calidad de vida?	x				x		x								
24. Proyecta oportunidades de crecimiento en la Institución educativa	x				x		x									adecuada		

REVISADO MARIA ALEJANDRA ARENAS COCA - PSICOLOGA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA TP149655
ESPECIALISTA NEUROPSICOLOGIA ESCOLAR. POLITECNICO GRAN COLOMBIANO

RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES

Anexo 2 Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROYECTO DE PROFUNDIZACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

YO _____, Licenciado (a) en: _____; acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de profundización denominado: RIESGOS PSICOSOCIALES Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESORES DEL GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”, una vez conocido y comprendido en su totalidad la información sobre dicho proyecto, los riesgos si hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio y en el entendido que:

- Mi participación como profesor no repercutirá en mis relaciones con la institución en que laboro.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.
- Puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses, aún cuando las investigadoras responsables no lo soliciten, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.
- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, a las investigadoras responsables.
- También tengo acceso a las Comisiones de Investigación y Ética en caso de que tenga una duda sobre mis derechos como participante en el estudio.
- Me han indicado también que responderé un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 90 minutos.

Nombre y firma de quien proporcionó la información para fines de consentimiento

PARTICIPANTE

Nombre: _____

Firma: _____

Lugar: _____

Fecha: _____