

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN A LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA COMUNA SEIS
DEL MUNICIPIO DE NEIVA**

**NANCY MANRIQUE MOTTA
YENNY PAOLA CALDERON MORA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
NEIVA - HUILA
2008**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN A LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA COMUNA SEIS
DEL MUNICIPIO DE NEIVA**

**NANCY MANRIQUE MOTTA
YENNY PAOLA CALDERON MORA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
NEIVA - HUILA
2008**

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

La Universidad Surcolombiana y en especial a los Docentes de la Facultad de Salud.

A los Docentes de las Instituciones Educativas de la comuna seis del municipio de Neiva.

A las Directivas de las Instituciones Educativas de la comuna seis del municipio de Neiva.

A las demás personas y comunidad que de manera muy especial colaboraron de una u otra manera, con la realización de esta investigación.

DEDICATORIA

Las autoras dedican este trabajo de la manera más especial a:

Mi madre Yenny Mora Horta y a mi hermana Maria Elvira Calderón Mora, por compartir y querer ver cumplido mi sueño de ser una profesional.

Yenny Paola.

Mi esposo Norberto Manrique Sánchez y a mis hijos Sergio Norberto y Fabián Andrés, por su apoyo incondicional y comprensión.

Nancy.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, 25 de Julio de 2008.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
2. JUSTIFICACIÓN	19
3. OBJETIVOS	22
3.1 OBJETIVO GENERAL	22
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
4. MARCO REFERENCIAL	23
4.1 MARCO GEOGRÁFICO	23
4.1.1 Ciudad de Neiva	23
4.1.2 Comuna seis de la ciudad de Neiva	25
4.2 MARCO HISTÓRICO	27
4.2.1 Reseña histórica de la Salud Ocupacional	27
4.2.2 Evolución histórica de los Factores de Riesgo Psicosociales	28
4.3 MARCO TEÓRICO	31
4.3.1 Concepto de Salud Ocupacional	31
4.3.2 Subprogramas de la Salud Ocupacional	34
4.3.3 Los Factores de Riesgos Psicosociales	36
4.3.3.1 Definición	36
4.3.3.2 Clasificación	38
4.3.4 Factores de Riesgos Psicosociales en docentes	43
4.2.3.1 Estrés	43
4.2.3.2 Burnout	45
4.2.3.3 Agresividad de los estudiantes	46

	Pág.
4.2.3.4 Avances tecnológicos	47
4.4 MARCO CONCEPTUAL	49
4.5 MARCO LEGAL	53
4.5.1 Legislación de la Salud Ocupacional desde 1995	53
4.5.2 Sistema General de Riesgos Profesionales	55
4.5.3 Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial	56
5. DISEÑO METODOLÓGICO	58
5.1 HIPÓTESIS	58
5.2 VARIABLES	59
5.2.1 Variables dependientes	59
5.2.2 Variables independientes	60
5.3 TIPO DE ESTUDIO	60
5.4 POBLACIÓN	61
5.5 MUESTRA	62
5.6 INSTRUMENTOS	63
5.6.1 Observación participativa	63
5.6.2 Cuestionario para Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales	64
5.7 CRONOGRAMA	68
6. RESULTADOS	70
6.1 RESULTADOS GENERALES	70
6.1.1 Datos generales	70
6.1.2 Resultados de las categorías evaluadas en el cuestionario	73
6.2 APORTE INTERPRETATIVO	84
7. CONCLUSIONES	88
8. RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	97

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Legislación de la Salud Ocupacional en Colombia	54
Cuadro 2. Listado de las Instituciones Educativas de la comuna seis	62
Cuadro 3. Cronograma de actividades	69

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Edad	70
Gráfica 2. Sexo	71
Gráfica 3. Tiempo de experiencia laboral	72
Gráfica 4. Tiempo en la Institución	72
Gráfica 5. Características de la gestión	73
Gráfica 6. Características de la organización	74
Gráfica 7. Características del grupo social	74
Gráfica 8. Condiciones de la organización	75
Gráfica 9. Contenido de la tarea	76
Gráfica 10. Carga mental	77
Gráfica 11. Carga física	77
Gráfica 12. Total condiciones de la tarea	78
Gráfica 13. Total medio ambiente de trabajo	79
Gráfica 14. Condiciones internas del trabajo	79
Gráfica 15. Características de personalidad	80
Gráfica 16. Moderadores cognoscitivos afectivos	80
Gráfica 17. Moderadores demográficos	81
Gráfica 18. Moderadores	81
Gráfica 19. Situación económica grupo familiar	82
Gráfica 20. Efecto del trabajo en el medio familiar	82
Gráfica 21. Condiciones externas del trabajo	83

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Casco urbano del municipio de Neiva	98
Anexo B. Comuna seis de la ciudad de Neiva	99
Anexo C. Imágenes de algunas de las Instituciones Educativas de la comuna seis	100
Anexo D. Formato del cuestionario aplicado	101
Anexo E. Formato de respuestas	104
Anexo F. Formato de valoración de evaluación	105

RESUMEN

El interés por la salud psicosocial de los profesores está tomando relevancia y desde distintas organizaciones públicas y privadas se está insistiendo en la necesidad de intervenir para mejorar la calidad de vida laboral del docente. Las nuevas reformas educativas, el aumento de demandas por parte de padres y alumnos junto con unas condiciones de trabajo poco óptimas, como la masificación de las aulas y la presencia de alumnos problemáticos, entre otros, son considerados como obstáculos.

El ambiente social y laboral en las Instituciones Educativas de la comuna seis de Neiva, es cada vez más insostenible, estresante y agotador para los profesores de la enseñanza pública. Ante tal situación, se tiene que actuar sobre los factores de riesgos psicosociales que inciden en la salud laboral de los y las trabajadoras de la enseñanza, no es sencillo. Para esto se requiere en principio un conocimiento, un análisis y una reflexión sobre su tipología, contenidos, causas y efectos, después exige una planificación de las actuaciones que sea efectiva, entre una legislación laboral y una Administración dominada por criterios económicos aún en salud laboral y a la poca normatividad disponible.

Con la aplicación de un enfoque cualitativo y una metodología de estudio descriptiva, se aplica un completo cuestionario para determinar los factores de riesgo psicosociales a los que se enfrentan estos educadores. Llegando a descubrir que temas como: Características de la organización, Contenido de la tarea, Condiciones de la tarea y las Condiciones internas del trabajo, son los que más están afectando a esta población y se encuentran en alto riesgo.

Palabras claves: Factores de riesgos psicosociales, Síndrome del quemado, Estrés, Agresividad estudiantil, Instituciones Educativas comuna seis de Neiva.

ABSTRACT

The interest by the psycho-social health of the professors is taking relevance and from different public and deprived organizations it is being insisted on the necessity to take part to improve the quality of labor life of the educational one. The new educative reforms, the increase of demands on the part of parents and students along with little optimal conditions of work, as are great increase of the classrooms and the presence of problematic students, among others, are considered like obstacles. Then, if the professors do not count on sufficient resources, personal or labor to make in front of these obstacles all the consequences that from it derive.

The social and labor atmosphere in the Educative Institutions of commune six of of Neiva, is more and more untenable, with increase of exhausting stress and for the professors of public education. Before such situation, it must act on the factors of psycho-social risks that affect the labor health of and the workers of education, is not simple. For this a knowledge is required in principle, an analysis and a reflection on its characteristics, contents, causes and effects, later it demands a planning of the performances that is effective, between a labor legislation and an Administration dominated by economic criteria still in labor health and to the little legislation available.

With the application of a qualitative approach and a descriptive methodology of of study, a complete questionnaire is applied to determine the psycho-social factors of risk which these educators face. It is gotten to discover that subjects like: Characteristics of the organization, Content of the task, The internal conditions of the task and Conditions of the work, are those that are more affecting this population and they are in high risk.

Key words: Factors of psycho-social risks, Syndrome of the burned one, Stress, Student aggressiveness, Educative Institutions of the commune six of Neiva.

INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de la Protección Social, los trabajadores donde también están incluidos los empleados públicos, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento de ese deber, el empresario deberá garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por lo tanto, desde esa visión integral, los factores psicosociales cobran día a día una especial relevancia hasta el punto de que en determinadas profesiones pueden llegar a constituir el principal riesgo potencial, riesgo que por lo tanto debe ser conocido, evaluado y en su caso controlado¹.

La educación es un sector donde las condiciones de trabajo generan riesgos que afectan a los docentes. Solo hasta hace unas pocas décadas que se ha planteado la salud de los docentes como tema relevante en la consecución de una enseñanza de calidad. Los problemas de “salud laboral” que las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza sufren como consecuencia de su ejercicio profesional son reales y se pueden verificar, aunque no presenten una cara tan visible y dramática como en otras ocupaciones.

Las complicaciones de salud asociados a factores de riesgo psicosocial (muchas veces enmascarados bajo enfermedades comunes) se están convirtiendo en la primera causa de baja laboral entre las y los docentes, al tiempo que suelen generar un alto coste personal y social, junto con una disminución significativa de las condiciones de vida y de trabajo.

Algunos, ponen de manifiesto entre otras cosas, el casi total desconocimiento de los propios docentes sobre los aspectos básicos de la legislación disponible a nivel

¹ Ministerio de Protección Social, (2005), Código Sustantivo del Trabajo, versión magnética, Bogotá, sin paginar

nacional, dando éstos por sentado que el stress, la depresión, ó el síndrome del burnout o síndrome del quemado, son inherentes a su actividad profesional.

En estudios revisados, es curioso y alarmante observar que ninguno de ellos se interesa en estudiar los riesgos específicos que entraña la actividad docente del profesorado de educación dadas las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral (trabajo al aire libre, traumatismos, sobrecargas, material, etc.) que pueden derivar en el deterioro de su salud, y por consiguiente, en detrimento de la calidad de enseñanza².

Por lo tanto, se considera de suma importancia que se inicien investigaciones en este campo, que puedan aportar datos específicos sobre la situación real de la salud laboral de los docentes en este caso de la ciudad de Neiva.

Para empezar a cubrir este vacío de conocimiento, se toma la iniciativa de desarrollar un proyecto de investigación desde la salud ocupacional, encaminado específicamente a determinar los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos y por lo tanto, que pueden estar afectando en mayor medida, a los maestros y maestras de las instituciones educativas públicas de la comuna seis del municipio de Neiva.

Para lograr este propósito, se aplicaron algunas técnicas e instrumentos para la recolección de la información, propios del enfoque cuantitativo como la encuesta estructurada.

² Ibid.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En décadas pasadas, la profesión de docente en Colombia y en general en los países latinoamericanos, había gozado tradicionalmente de un excelente reconocimiento social y respeto. Los profesores, por lo general, habían sido un modelo social a seguir, la escuela era considerada una institución fundamental en la formación de los jóvenes, otro lado, las relaciones entre los profesores y los padres estaban marcadas por la cooperación y el respeto mutuo. En conclusión, el profesor tenía autoridad, respeto o carisma dentro y fuera del aula³.

Hoy en día, infortunadamente, buena parte de todo esto se ha perdido, pues es muy común encontrar que muchos por no decir que la gran mayoría de los profesores tienen dificultades para controlar la conducta de algunos alumnos en su aula, o para conseguir dar su clase a los alumnos que quieren recibirla, y no tienen herramientas para hacerlo, situación que se percibe en mayor proporción en las instituciones educativas oficiales. Incluso se encuentra que un buen número de profesores han sido amenazados, a veces agredidos, por padres, madres y hasta por los mismos estudiantes⁴.

Todo esto influye negativamente por un lado en la formación de los jóvenes, pero por otro igualmente en el desgaste emocional y mental de los educadores. No hay más que echar un vistazo a las calles, a los espacios públicos o a las estadísticas, para ver la forma en que aumentan cada día los problemas de alcohol, tabaquismo, consumo de sustancias ilegales, como cocaína, derivados de cannabis, etc., en jóvenes, cada vez más jóvenes.

³ RUIZ, Josefa & Jiménez, José Libardo., (2006), El estrés laboral en los docentes no universitarios, Editorial Libertad, Bogotá, p. 22 – 27.

⁴ Ibid., p. 24.

De igual manera, los resultados de las estadísticas indican que el desgaste emocional, físico y mental en el que se encuentran los educadores debido a la situación que ahora viven en su entorno laboral, los convierte en un grupo o población que está siendo afectada directa, principalmente y de manera creciente, por los denominados factores de riesgos psicosociales⁵.

Otra situación que está contribuyendo a empeorar el ambiente laboral de los maestros y maestras, es que los jóvenes están socializándose hoy de una manera deficiente en muchas familias y son precisamente esas familias las que más problemas generan en la escuela y a los profesores. Teniendo como escenario general esta situación descritas, se tiene entonces que muchos profesores que se desempeñan laboralmente en la comuna seis de la ciudad de Neiva y que lo son por vocación, no sólo porque sean ellos como así lo expresen, sino porque así lo sienten las minas directivas de estas instituciones educativas o incluso los mismos padres de familia y estudiantes, están laborando con un alto nivel de estrés.

Esto debido a que no pueden atender todas las demandas sociales entre las que se encuentran sus dar clase, enseñar, formar jóvenes, socializar, etc., con las herramientas en muchos casos inadecuadas que les da la sociedad y en la forma en que ellos quisieran hacerlo.

Una situación muy típica y común que se presenta al respecto en las Instituciones Educativas de la comuna seis de la ciudad de Neiva, es el del caso en el que un joven ha fracasado en sus estudios, no quiere estudiar y por lo tanto, se aburre en clase, pero que por no haber cumplido aún los dieciséis años, debe asistir a clase.

En estos casos, el estudiante se ve mejor a sí mismo y frente a sus compañeros, si desarrolla conductas inadecuadas como de indisciplina en el aula, de rebeldía etc., en esta situación el profesor no dispone de las suficientes herramientas, ni

⁵ Ibid., p. 25.

del apoyo social, ni siquiera de la ayuda de la familia del joven, para controlar la clase y poder enseñar a quien quiera escucharle.

Una situación como ésta, es motivo suficiente y justificada para que cualquier educador comience a sentir malestar e inconformidad al momento de trabajar con sus estudiantes, situación que apenas es comenzada a ser tomada en cuenta, pero que desde hace unos años es muy común y está formando parte de los factores de riesgos psicosociales a los que se enfrentan los educadores de la actualidad.

Desde otro punto de vista, un buen número de profesores que se desempeñan laboralmente en estas Instituciones Educativas se sienten como comúnmente se denomina "quemados", con un elevado cansancio emocional y físico, falta de realización personal en su trabajo, etc., lo que está generando un alto índice de ausentismo laboral, licencias no remuneradas e incluso, gran número de bajas laborales y jubilaciones anticipadas, etc.

En general, el ambiente social y laboral en las Instituciones Educativas que forman parte de la comuna número seis de la ciudad de Neiva, es cada vez más insostenible, estresante y agotador para los profesores de la enseñanza pública.

Ante tal situación, se tiene que actuar sobre los factores de riesgos psicosociales que inciden en la salud laboral de los y las trabajadoras de la enseñanza, no es sencillo. Para esto se requiere en principio un conocimiento, un análisis y una reflexión sobre su tipología, contenidos, causas y efectos, después exige una planificación de las actuaciones que sea efectiva, entre una legislación laboral (todavía falta de desarrollo en estos campos) y una Administración y empresarios/as dominados por criterios económicos aún en salud laboral, y

remisos todavía a la puesta en práctica de los preceptos normativos que las leyes y normatividad disponibles⁶.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Conociendo a grandes rasgos la situación que se presenta, se plantea una investigación cuya formulación del problema está centrada en determinar o en despejar el siguiente interrogante:

¿Cuales son los principales factores de riesgos psicosociales que afectan en mayor proporción a los docentes que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna número seis del Municipio de Neiva?

⁶ Ibid., p. 27.

2. JUSTIFICACIÓN

La profesión docente se ha convertido en una de las profesiones con más riesgo a sufrir problemas de tipo psicosocial, esto debido a que los docentes son la segunda profesión con más alto riesgo a sufrir estrés y las consecuencias negativas que se derivan de él, por ejemplo del ausentismo laboral, bajas laborales, problemas de depresión y hasta de trastornos graves de depresión y ansiedad⁷.

En la actualidad, el interés por la salud psicosocial de los profesores está tomando relevancia y desde distintas organizaciones públicas y privadas se está insistiendo en la necesidad de intervenir para mejorar la calidad de vida laboral del docente.

Las nuevas reformas educativas, el aumento de demandas por parte de padres y alumnos junto con unas condiciones de trabajo poco óptimas, como la masificación de las aulas y la presencia de alumnos problemáticos, entre otros, son considerados como obstáculos. Entonces, si los profesores no cuentan con suficientes recursos, personales o laborales para hacer frente a estos obstáculos todas las consecuencias que de ello se deriven afectará a su bienestar psicológico de forma negativa.

El rol del profesor en la sociedad actual es retador, pero a la vez estresante. Esto es una verdadera "ambivalencia" que se siente y que se manifiesta de modos muy diversos. Del profesor se espera que eduque, que forme, que oriente, pero a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos, familiares como de los cambios y reformas de los planes

⁷ LAHERA MARTÍN, Matilde & Góngora Yerro, Juan José., (2005), Factores Psicosociales Identificación de Situaciones de Riesgo, 2ª Edición, Instituto Navarro de Salud Laboral, p. 4 – 16.

de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo psicosocial⁸.

Conocido a grandes rasgos los riesgos a los que se exponen los educadores desde el tema de lo psicosocial, es importante evaluar y prevenir los riesgos psicosociales que afectan a los docentes que se desempeñan laboralmente en las Instituciones Educativas de la comuna seis de Neiva, porque con ello se estará contribuyendo de manera indirecta a disminuir los accidentes, enfermedades, el ausentismo y mejorar la salud y calidad laboral.

Por ejemplo, dentro del personal de profesores que trabajar en esta comuna se menciona que los efectos del absentismo por enfermedades son múltiples e importantes y si se quiere un sistema educativo cada vez de mayor calidad, es imprescindible, que tanto la sociedad como el mismo Ministerio de Educación, reconozcan que el ejercicio de la docencia puede ocasionar problemas de salud que afectan tanto al profesorado como al alumnado y a el Ministerio de Educación, así como a la sociedad en su conjunto.

Con la situación aquí planteada, se evidencia la necesidad de mejorar las condiciones laborales, aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de los docentes, y crear una cultura preventiva en el sector, ya que se presenta la alarmante incidencia de las bajas de origen psiquiátrico y neurológico entre los docentes. Es responsabilidad de las administraciones, la elaboración del cuadro de enfermedades en el ámbito docente debido a que éstas no éstas incluidas en las disposiciones legales que determinan el cuadro general de enfermedades profesionales.

A nivel institucional y gubernamental se debe igualmente realizar estudios para que se reconozca a las enfermedades en el ámbito docente, como enfermedades

⁸ Ibid., p. 6.

profesionales y adoptar medidas preventivas que mejoren las condiciones de los profesores y reduzcan los costes de las bajas por enfermedad.

Los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores en la educación, pueden llegar incluso a generar en los maestros y maestras trastornos de salud mental de naturaleza ansioso-depresiva. Esto debido en gran parte a que el problema radica en que las alteraciones psicosociales no están reconocidas como enfermedades profesionales, sino como enfermedades comunes y común encontrar que hayan muchos trabajadores que padecen estos trastornos, pero que continúan laborando normalmente y si la atención que merecen.

Se debe mencionar que, con el desarrollo de la presente investigación se puede llegar a descubrir pautas importantes en el comportamiento y calidad en el ambiente laboral de los empleados del sector educativo y de manera concreta a los docente, tomar las decisiones o correctivos pertinentes o por lo menos recomendarlas a los directivos de las Instituciones Educativas objeto de estudio, de tornarse necesario.

Así también, con los resultados aquí expuestos se pueden brindar pautas investigativas para que otros estudiantes no sólo de la Salud Ocupacional sino de otras disciplinas de las ciencias de la salud o humanas como la Sociología o la Psicología Organizacional, deciden tomar este texto como referencia y profundizar más en el tema

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar los factores de riesgo psicosociales que están afectando a los docentes de primaria y secundaria que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna seis del municipio de Neiva.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar una recopilación desde los conceptos y tendencias teóricas, que se plantean alrededor de la Salud Ocupacional para contar con más y mejores elementos que contribuyan al análisis e interpretación de la información recolectada a través de los maestros y maestras que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna seis del municipio de Neiva.
- Determinar los Factores de Riesgo Psicosociales que generan más inconvenientes en el ambiente laboral de los maestros y maestras que laboran en la comuna seis del municipio de Neiva, mediante la aplicación de un cuestionario especializado en el tema.
- Establecer los distintos medios y recomendaciones que desde la salud ocupacional se encuentran establecidas para identificar, controlar y manejar los factores de riesgo psicosociales que pueden estar afectando a los maestros y maestras que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna seis de Neiva.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO GEOGRÁFICO

4.1.1 Ciudad de Neiva. El territorio de la ciudad esta dividido en 10 comunas y 4 corregimientos los cuales abarcan un conjunto de barrios o centros poblados, así como veredas. La población estimada de Neiva es de 387.811 habitantes (según anuario estadístico del Huila 2005 - 2007) quienes se encuentran distribuidos en los distintos sectores urbanos y rurales, los cuales están estratificados del nivel 1 al 6, siendo mayor el porcentaje de los primeros tres, y se estima que existen solo un centenar de familias de estrato seis.

Datos generales del municipio de Neiva:

Fundador: Diego de Ospina y Medinilla.

Gentilicio: Neivano

Año de creación: 1.612

Apelativo: "Neiva Capital Bambuquera de América.

El municipio se encuentra delimitado así: Al norte con el municipio de Tello y Aipe, al noroccidente con el departamento del Tolima, al sur con el municipio de Santa Maria, al suroccidente con el municipio de Rivera y al Oriente con los departamentos de Caquetá y Meta. Se encuentra a 2° y 55' 50" de latitud Norte; 1° 12'40" de longitud al occidente del Meridiano de Bogotá y 75° 17'31" de longitud al Oeste del meridiano de Greenwich, la altura sobre el nivel del mar es de 442 metros, temperatura promedio de 28° centígrados, sin embargo en temporada de verano sobrepasa los 32° C. La extensión de Neiva es de 123.707,8 hectáreas⁹.

⁹ SANCHEZ Valencia, Bolivar., (2001), Memorias del Huila, Tomo V, Editorial Colombiana, 3ª edición, Neiva, p. 68 – 71.

Neiva fue fundada inicialmente por Juan de Cabrera en 1.539, en el territorio que corresponde a Otás, pero los enfrentamientos entre conquistadores y aborígenes terminaron por destruirla; en 1.551, el español Juan Alonso la fundó de nuevo, en el lugar donde hoy se encuentra Villavieja, pero ocurrió lo mismo que la primera vez, hasta cuando el 24 de Mayo de 1.612, el Capitán Diego de Ospina y Medinilla, Canciller Real del Nuevo Reino de Granada, la fundó en forma definitiva. En 1.905 fue declarada capital del Departamento del Huila¹⁰.

Esta localizada 312 kms, al sur de Bogotá por tierra. Su nombre proviene de la semejanza que encontró el conquistador Sebastián de Belalcazar entre esta región y el Valle de la Isla de Santo Domingo, en Centroamérica, llamado Valle de Neyba. Por eso la primera denominación que recibió la ciudad de carácter religioso fue “Limpia Concepción del Valle de Neiva”¹¹.

El municipio de Neiva cuenta con servicios de salud, educación, acueducto y alcantarillado, gas natural, telecomunicaciones, que permiten elegirlo como una buena opción para la creación e instalación de un gimnasio para bebés, niños y madres gestantes, todo esto gracias a que Neiva es la capital del departamento y centro acopio y consumo en la región surcolombiana que amerita la creación de una infraestructura básica para el desarrollo empresarial. En general, los servicios son prestados de forma regular con una cobertura muy alta con relación al número de habitantes.

En la ciudad existen una serie de instituciones civiles, militares que garantizan el desarrollo de la actividad comercial y dentro de los cuales se destaca un departamento de policía, un batallón, una brigada militar, un cuerpo de bomberos, e infraestructura hospitalaria que garantiza la estabilidad del proyecto. Neiva posee una gran variedad de centros comerciales, locales, edificios y

¹⁰ Ibid., p. 70.

¹¹ Ibid., p. 71.

establecimientos comerciales. Una imagen del casco urbano de la ciudad, se encuentra en el anexo A.

4.1.2 Comuna seis de la ciudad de Neiva. La comuna seis es también denominada "Comuna Sur", está comprendida entre los siguientes límites: desde el punto de intersección del perímetro urbano desde el Río del Oro se sigue por este aguas abajo hasta la desembocadura del Río Magdalena, por este aguas arriba hasta encontrar la desembocadura de la Quebrada la carpeta, por esta aguas arriba hasta la proyección de surabastos en su lindero posterior, de ahí se continúa en línea recta en sentido sur hasta encontrar la quebrada la Barrialosa, por ésta aguas arriba hasta el límite del perímetro urbano de Neiva, en el punto de partida de esta comuna¹².

Está conformada por más de 50 barrios, pero entre los barrios y zonas más densamente pobladas y reconocidas se encuentran: Miramar, Minuto de Dios Sur, Emaya, Tuquilla, Andalucía, San Francisco, La Esperanza, Santa Isabel, Bogotá, Buenos Aires, Galán, Sinaí, Nazarenos, Pozo Azul, Las Lajas, Loma Linda, Arismendí Mora, Timanco en sus diferentes etapas, Bellavista, Manzanares, El Limonar, Terminal de Transporte y la Zona Industrial Sur

La comuna fue constituida legalmente con el acuerdo número 022 de 1995. En esta comuna se encuentran algunos asentamientos, pero también se están construyendo una gran cantidad de barrios principalmente de interés social, entre los que se destaca el barrio o la zona conocida como Puerzas del sol, la cual se proyecta tener más de 1000 viviendas. Está formada por unos 40.000 habitantes de todas las edades. Su extensión es aproximadamente de 380 hectáreas y es una

¹² Ibid., p. 99.

de las comunas de mayor crecimiento en extensión y en número de población de la ciudad¹³.

Familia y trabajo: Muchas de las familias de esta comunidad son incompletas o recompuestas, donde con mucha frecuencia quien asume la mayor obligación es la mujer, convirtiéndose en cabeza de hogar. El problema fundamental que se evidencia al interior de las familias es la falta de diálogo lo que genera violencia, y los conflictos en el hogar y entre los vecinos y los problemas juveniles se dan por la falta de normas básicas de convivencia en el seno de las familias y comunidad en general¹⁴.

Otro de los problemas fundamentales de la familia es la falta de disciplina y orientación de los padres para sus hijos, debido a carencias en la práctica de los valores fundamentales para la convivencia pacífica como: respeto, tolerancia, honradez, responsabilidad, solidaridad, pertenencia y afecto, entre otros. Existen problemas de alcoholismo y drogadicción por parte de los padres y adolescentes, lo que propicia la violencia intrafamiliar formando una cultura de violencia en los niños y éstos crecen con resentimientos y acostumbrados al dolor.

El 13% de los padres y hombres adultos son empleados o sub-empleados en oficios tales como: ebanistería, construcción, mecánica automotriz, panadería, reciclaje, lavado de carros, entre otros; El 45% del total de la población laboralmente activa son independientes y se dedican a oficios informales y/o independientes y con negocios propios de barrio y empleadas domésticas. Muchos de los estudiantes en la jornada contraria a sus estudios, se dedican a oficios tales como: cuidado de carros y motos, ventas callejeras de comestibles, reciclaje e incluso actividades ilícitas que van en contra de la dignidad humana¹⁵.

¹³ Proyecto Educativo Institucional, Dirección del Institución Educativa Oliverio Lara Borrero, Sede Principal, versión magnética, 2006, p. 35.

¹⁴ Idem., p. 37.

¹⁵ Idem., p. 39.

En el anexo B se encuentra un mapa con la distribución de los barrios y las principales características de la comuna seis de Neiva.

4.2 MARCO HISTÓRICO

4.2.1 Reseña histórica de la Salud Ocupacional. A partir de la segunda guerra mundial en los países con mayor experiencia industrial, comenzó a darse un cambio en el campo de la medicina del trabajo: en la seguridad industrial, en la psicología industrial y en otras disciplinas científicas y técnicas. La medicina del trabajo tradicional dejaba de ser la medicina de la tecnopatía y del accidentado, dejaba de considerar al trabajador como un problema de ocho horas diarias para ocuparse de todo cuanto pudiera afectar su bienestar como ser humano durante las 24 horas del día, se dejó de considerar al hombre como un productor en su ambiente laboral para ser hoy día hombre total en su ambiente total¹⁶.

La seguridad industrial entraba a una nueva etapa de su desarrollo denominada contemporánea, cuya característica esencial consiste en el conocimiento y el control integral de los factores causales de los accidentes; de esta manera fue como la Psicología, la Sociología, la Antropología, la Ergonomía y la Administración, empezaron a ser parte del ancho campo de la Salud Ocupacional.

Al mismo tiempo que ocurrían estos cambios, producto de la crisis de la segunda guerra, se constituía la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en cuya estructura se hacía figurar la Organización Mundial del Trabajo fundada desde 1919 como consecuencia del Tratado de Versalles, donde su misión fundamental era contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del sector laboral, así como el establecimiento de una paz sólida basada en una justicia social.

¹⁶ IZMEROV, N.F. y Kundiev, J.I, (1986), Naturaleza y efectos en la salud de los factores ocupacionales. Epidemiología y salud ocupacional. OMS, Publicaciones regionales, Series Europeas No. 20, Copenhagen.

A su vez dentro de la ONU se creaba la Organización Mundial de la Salud (OMS) que estaba destinada específicamente a orientar al mundo moderno en materia de salud y como primer paso en el cumplimiento de su misión definía la salud humana de acuerdo con su concepción actual “un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente ausencia de enfermedad o invalidez” desde entonces estos organismos tratan de orientar en cuestiones de la salud y protección del gremio trabajador¹⁷.

Como resultado de lo anterior, la Conferencia Mundial del Trabajo, en su trigésima sexta reunión, emitió en 1953 la recomendación No. 97 en la que aconseja a los estados miembros de la ONU, la conveniencia de adoptar, con carácter obligatorio servicios de salud ocupacional en las empresas, con base en la información del Comité Mixto OIT-OMS.

Este Comité, define los objetivos de la Salud Ocupacional e términos de “Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”¹⁸.

4.2.2 Evolución histórica de los Factores de Riesgo Psicosociales. El tema de los Factores de Riesgo Psicosocial y la salud de los trabajadores ha sido interés de investigación, al menos por dos direcciones de pensamiento relativamente bien definidas. Una de estas direcciones es precisada por el desarrollo de las evidencias acerca de la relación del trabajo con la salud en sentido general; pues debido a que las condiciones laborales y la relación del hombre con ellas, según se

¹⁷ Idem.

¹⁸ Idem.

ha observado reiteradamente, no solamente causan enfermedades profesionales específicas, sino que influyen en el estado de salud general, y en particular de la salud mental de las personas que trabajan ó de las que se relacionan con éstas¹⁹.

Gran parte de los especialistas se han manifestado al respecto, sin embargo, otra tendencia de investigación es la de plantear que el campo de la causalidad psicosocial de la enfermedad requiere un enfrentamiento concertado, toda vez que el clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo es precisamente uno de los dominantes en cuanto a la exposición en la vida del sujeto, aunque las dificultades metodológicas que entraña la valoración de los factores psicosociales, en los estudios epidemiológicos, ellos deben recibir aunque fuera un tratamiento descriptivo, ya que su estimación pudiera conducir a conclusiones erróneas.

La otra corriente, propone que gracias a la existencia de diversos estudios epidemiológicos y otras investigaciones, se ha demostrado que existe, no solamente una relación general entre los aspectos salud-trabajo, sino también una conexión de modo particular, determinada por los factores psicosociales pertenecientes a la actividad laboral o a otras áreas de la vida²⁰.

Es importante examinar el tema de los llamados factores psicosociales y, ante todo, sus relaciones con la cuestión de la salud del trabajador. En este sentido, será posible apreciar la influencia recíproca del estudio de las condiciones de trabajo y de la salud del hombre, que ha permitido el desarrollo de esta dirección de la investigación científica. Se examinan sus antecedentes más señalados.

Por lo tanto, una parte considerable de los trabajos que suelen hallarse en la literatura científica sobre el tema, por depositar su énfasis en la investigación empírica, ha producido más sus efectos en el plano metodológico instrumental que

¹⁹ Ibid., p. 22.

²⁰ BRIELH, J., & Campaña, L., (1990), Deterioro de la vida, Un instrumento para análisis de prioridades regionales en lo social y la salud, Corporación Editora Nacional, Quito. p. 55.

en teórico conceptual propiamente dicho, lo cual es sin lugar a dudas un resultado también valioso. Así mismo la higiene del trabajo, por la vía de su propio conocimiento de las condiciones determinantes del estado de salud del trabajador, ha destacado la importancia de los factores de carácter psicosocial, aparte del enfoque de la cuestión proveniente de la psiquiatría. Esta ha sido una vertiente del estudio y atención de los factores psicosociales en su relación con la salud del trabajador²¹.

El reconocimiento de la influencia de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores por las organizaciones internacionales correspondientes encontró su máxima expresión en la 27ª. Asamblea Mundial de la Salud.

La 27ª. Asamblea Mundial de la Salud celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, en 1974 recogió en su resolución (Organización Mundial de la Salud) la consideración de que se necesita conocer mejor la influencia de los factores psicosociales sobre la salud y sobre el funcionamiento de los servicios sanitarios, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados; así mismo, demandó la elaboración de un programa para el estudio de esos factores y la salud mental; a la vez que solicitó del director general de la Organización la formulación de programas multidisciplinarios a fin de explorar la acción y efectos de los factores psicosocial y preparar proposiciones en correspondencia con el fortalecimiento de esas actividades²².

La IX revisión de la clasificación internacional de enfermedades, que data de 1975, incluye una clasificación suplementaria, que recoge otras clases de factores de riesgos psicosociales que permiten la denominación de motivos de consulta psiquiátrica no recogidos por las entidades nomenclológicas tradicionales; pero que constituyen situaciones que afectan el estado psíquico del individuo. En su

²¹ Ibid., p. 56.

²² Organización Mundial de la Salud OMS, Constitución de la organización Mundial de la salud. Documentos básicos. En: 36a Edición Ginebra. (1986), p. 37.

apartado "otras circunstancias psicosociales" incluye entre otras las siguientes: efectos adversos del trabajo, insatisfacción con el trabajo, desmotivación con el trabajo²³.

De acuerdo a la revisión inicial realizada por esta investigación, aunque en Colombia se ha reconocido y aceptado tanto por entidades estatales como privadas la clasificación de los factores de riesgos psicosociales planteada a nivel internacional, no se desarrollan aun parámetros o normas concretas para su adecuada aplicación. Si bien en 1982 se realiza un estudio de la Organización Mundial de la Salud sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes, sólo hasta la celebración en 1984 del comité mixto OIT-OMS se examina de forma más sistemática el estudio de este tema.

La OMS cuenta que la IX reunión del comité mixto OIT-OMS celebrada en Ginebra en 1984 examinó los factores psicosociales en relación con la salud, las cuestiones relativas a su identificación, donde luego de la evaluación se propuso medidas para la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores sobre la base de la experiencia acumulada de esos elementos y su desempeño²⁴.

4.3 MARCO TEÓRICO

4.3.1 Concepto de Salud Ocupacional. Es entendida como la disciplina encargada de prevenir enfermedades y accidentes profesionales, mantener las condiciones de trabajo y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en su medio laboral. Se define entonces, como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo²⁵.

²³ Ibid., p. 38.

²⁴ Ibid., p. 39.

²⁵ A.R.P COLPATRIA., Conceptos Básicos en Salud Ocupacional, Guía Para la Elaboración de un Programa de Salud Ocupacional Empresarial.2003, versión magnética, p. 22 - 34

La salud ocupacional trabaja en la planeación, organización ejecución y evaluación de las siguientes áreas:

- **Medicina del Trabajo:** Realiza actividades médico-asistenciales de ingreso, periódicos y de retiro, audiometrías, espirometría, visometrías, pruebas de laboratorio y rayos X.
- **Medicina Laboral:** Evaluaciones para determinar pérdida de la capacidad laboral.
- **Programas de Gestión Humana:** Apoya la gestión del área de Recursos Humanos de la empresa a través del programas de selección de personal, evaluación psicodiagnóstica y diagnóstico del clima organizacional.
- **Capacitación:** Los temas de capacitación cubren las áreas de Medicina Preventiva, del Trabajo para enfermedad general y ocupacional, el área de higiene y seguridad industrial, productividad, sistemas de aseguramiento de la calidad y otros tema relacionados. Cursos de primeros auxilios, manipuladores de alimentos, conferencias taller y riesgo biológico entre otros.
- **Medicina Preventiva:** Actividades de Promoción, Educación y Prevención relacionadas con el ambiente de trabajo a través de conferencias, talleres, cursos y actividades de vacunación.
- **Higiene Industrial:** Identifica, anticipa, evalúa y controla los factores de riesgo del medio ambiente en el área de trabajo a través de visitas de inspección y estudios ambientales.
- **Seguridad Industrial:** Previene accidentes de trabajo mediante una adecuada señalización, conformación de brigadas y diseño de planes de evacuación.
- **Vacunación Empresarial:** La vacunación está centrada en la inmunización del adulto sano en el ámbito empresarial resaltado que esta tiene un amplio horizonte en el cual intervienen actividades laborales, tendencias sociales y medio ambiente entre otros²⁶.

²⁶ Ibid., p. 23.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Como política de los programas de salud ocupacional, como punto de partida las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar²⁷.

La política o acciones que contempla entre otros puntos los programas de salud ocupacional, son los siguientes:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando de pérdidas.
- Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

²⁷ Ibid., p. 24

- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.
- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas²⁸.

4.3.2 Subprogramas de la Salud Ocupacional. La salud ocupacional tiene su razón de ser y formas de acción, en los subprogramas de salud que ejecutan las empresas y organizaciones donde interviene. Un subprograma de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un subprograma de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo²⁹.

Un subprograma de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

Los subprogramas son:

- **Subprograma de medicina preventiva y del trabajo:** Es el Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un

²⁸ Ibid., p. 25.

²⁹ Ibid., p. 26.

puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral³⁰.

- **Subprograma de higiene industrial:** La higiene industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad. Los objetivos de este subprograma son: Identificar y evaluar mediante estudio ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los trabajadores; Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar su eficiencia³¹. }
- **Subprograma de seguridad industrial:** La seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo. Su objetivo general es mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas de potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa. Busca además los siguientes objetivos específicos: identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes, implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la empresa, relacionar actividades con los otros subprogramas para asegurar la adecuada protección de los empleados y elaborar procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción³².
- **Subprograma de saneamiento básico y protección ambiental:** Conjunto de actividades dirigidas a proteger el ecosistema de la actividad industrial, a su vez que se encarga de proteger la salud de los trabajadores encaminando acciones de saneamiento básico en la empresa. Este tiene como objetivos identificar y evaluar mediante estudios periódicos, los agentes y factores de

³⁰ Ibid., p. 27.

³¹ Ibid., p. 29

³² Ibid., p. 31.

riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar los recursos naturales y a la comunidad, determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos verificando periódicamente su eficiencia y desarrollar acciones de control de posibles enfermedades ocasionadas por el inadecuado manejo de las basuras, servicios sanitarios, agua para consumo humano, alimentos, etc.³³.

4.3.3 Los Factores de Riesgos Psicosociales. Las actuales tendencias para la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo y a su vez para la prevención de riesgos laborales, tienen en cuenta no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también unos factores denominados psicosociales inherentes a la organización empresarial que influyen considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador³⁴.

4.3.3.1 Definición. Ubicar y precisar el concepto de factores de riesgo psicosociales no es una tarea fácil, si se tiene en cuenta las variables que con ellos se relacionan. Es importante exponer, algunas concepciones existentes e identificar las orientaciones de cada una de ellas.

En la publicación resultante de la IX reunión del comité mixto OIT - OMS, "Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo", se definen los factores psicosociales en el ambiente laboral como: "Aquellos factores que se refieren a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo"³⁵.

³³ Ibid., p. 34.

³⁴ IZMEROV, Neil y Kundiev, Johannan (1996), Naturaleza y efectos en la salud de los factores ocupacionales. Epidemiología y salud ocupacional. OMS, Series Europeas No. 209, Copenhagen, p. 21.

³⁵ Organización Mundial de la Salud OMS, Constitución de la organización Mundial de la salud. Documentos básicos. En: 36a Edición Ginebra. (1986), p. 46.

La misma entidad expone que un enfoque de los factores psicosociales en su relación con la salud en el trabajo, debe consecuentemente partir de un marco teórico propiamente psicológico o en su ausencia socio-psicológico, que permita el acceso de otras disciplinas relacionadas con la problemática de la salud en el trabajo, que se alimente de sus datos y aportes, que conjugue tanto los aspectos cognitivos como los emocionales de la apreciación y valoración subjetiva de las condiciones de la actividad laboral, ya sean estas "individuales o colectivas, laborales o extralaborales".

Se ha partido de suponer que la satisfacción con el trabajo se corresponde con el estado de satisfacción del individuo en otras áreas de su vida, lo cual tiene implicaciones para la dirección de la organización. La interacción entre estas áreas ha dado lugar a dos teorías específicas para darle explicación. Una, denominada de la "compensación", establece que unas áreas de la vida sirven en parte al propósito de satisfacer necesidades que no se realizan en otras.

Unas actividades se desbordan o irradian fuera de sus límites hasta influir en otras, lo que significa que las necesidades de un área se transfieren y se reproducen en otras. Una y otra explicación parte de aceptar la interrelación entre las diferentes áreas de la vida, de sus necesidades, de los estados subjetivos de satisfacción que una y otras provocan en el sujeto. En dependencia de condiciones concretas es posible hallar evidencias científicas para sustentar una y otra explicación. Por tanto, no debieran ser aceptadas de modo exclusivo y absoluto. De hecho describen dos formas de relacionarse las actividades vitales.

Se llegan a encontrar casos en que el estado de satisfacción del hombre en el trabajo, beneficie su satisfacción familiar; ni que las frustraciones en la vida laboral, tiendan a compensarse en una mayor dedicación en la vida familiar. En conclusión,

los factores de riesgo psicosociales se definen como aquellas características del medio o entorno de trabajo que crean una amenaza para el empleado³⁶.

Se debe mencionar que para los estamentos gubernamentales los factores de riesgo psicosociales, se definen como aquellos originados por unas interacciones negativas entre las condiciones del trabajo y las características individuales, al tiempo que dicta la siguiente clasificación de ellas; la sobrecarga de trabajo, las restricciones del tiempo, los bajos niveles de remuneración, la insatisfacción laboral, la deficiente sistema de incentivos., la inestabilidad laboral y las comunicaciones deficientes³⁷.

4.3.3.2 Clasificación. Los factores e esta clase de riesgos reaccionan entre sí y repercuten sobre el clima de la organización y sobre la salud física y mental de los trabajadores. Estos se clasifican como relativos a un contenido específico del trabajo, a una administración de personal, una organización del trabajo, relaciones interpersonales, carga mental y unas alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral³⁸.

Dentro de los Factores de Riesgo Psicosociales están los siguientes:

- **Relaciones interpersonales:** Se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones interpersonales, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos. Las interacciones humanas se basan en la comunicación. No es posible no comunicar, como tampoco es posible dejar de relacionarse con otras personas. El solo hecho de compartir un espacio de trabajo o de vida, aunque no exista una comunicación directa, hace relacionarse con los otros y otras, aún en el caso de que no se desee

³⁶ Ibid., p. 48.

³⁷ Ministerio de Salud, (1996), "Salud ocupacional, conceptos básicos", sin editorial, folleto institucional, Bogotá, 2 – 5.

³⁸ LEWIS, Samuel y Cooper, Carl., (1995), Balanceando la interfaz de trabajo /casa: Una perspectiva europea. Los Recursos Humanos. Revista Administrativa. Vol. 5 , No. 4, Londres, p. 14.

así. Las relaciones se hacen a través de los objetos y con mayor razón mediante la actividad que se realiza, de acuerdo a los mismos autores³⁹.

- **Condiciones internas de trabajo:** Esta categoría se refiere a características o circunstancias asociadas al puesto de trabajo y a la actividad ocupacional que realiza la persona. Son hechos, condiciones o circunstancias relacionados con el desempeño que tienen carácter de incentivos, es decir, de resultados valorados y apreciados que se derivan de su desempeño o que están presentes en el trabajo.

- **Condiciones externas de trabajo:** Son todas aquellas variables del entorno del ser humano que se encuentran en asociación o relación directa con la calidad de vida del trabajador, cabe destacar: Vida familiar: en donde se incluyen las relaciones padres, hermanos, hijos, esposa, etc., y sus diferentes problemáticas; entorno cultural y social, y, contexto socioeconómico. La persona está inmersa dentro de diversos contextos y debe existir un equilibrio en sus diversas áreas de ajuste (familiar, social económico, sexual, académico, etc.), para que se sienta más satisfecha con sus logros, consigo misma y con los demás⁴⁰.

- **Contenido específico del trabajo:** corresponde al conjunto de tareas que desarrolla el trabajador y responde a la pregunta ¿Qué hace el trabajador?, los cambios tecnológicos han fragmentado el trabajo, generando una pérdida de sentido. Existen tareas en las que las personas ejecutan partes muy reducidas del conjunto de operaciones, con lo que la tarea pierde el significado para quien la realiza, el trabajador en muchas ocasiones debe ajustarse al ritmo de la máquina.

- **Administración de personal:** Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva

³⁹ Ibid., p. 15.

⁴⁰ PEIRO, J.M. & Pueto F., (1994), Tratado de Psicología del trabajo. 2 volúmenes. Editorial Síntesis. Caracas, 33 – 38.

(conflictos de competencia), esta situación puede ser en si causa principal de estrés⁴¹.

- **Área laboral:** Abarca lo que se relaciona con la vida como trabajador, su rendimiento laboral, la variedad de funciones que desempeñe y la manera eficaz y eficiente de cumplirías. Así mismo, dentro del área laboral se especifica acerca de las tareas y el tiempo con que cuenta el trabajador para ejecutarlas, las responsabilidades que debe desarrollar en el cumplimiento de sus deberes, el material o equipo que manipula para ejecutar las funciones correspondientes y las actividades como miembro de una organización vinculada al trabajo⁴².

- **Área familiar:** Al respecto, la misma entidad plantea que este es un sector de la vida en que se tienen diversas responsabilidades y preocupaciones, sus relaciones afectivas y sus deberes. Se especifica la forma como influyen las condiciones de la vida familiar sobre la salud y la seguridad del trabajo. El trabajo y la vida familiar son dos espacios que se retroalimentan mutuamente. El comportamiento en el medio laboral no es un reflejo directo del mundo de la familia, pero sí se considera al trabajador como un ser integral; es fundamental tomar en cuenta a su núcleo familiar, ya que este forma parte de su fuerza de trabajo.

- **Área de contexto medio ambiente laboral:** Este factor está relacionado con la satisfacción e insatisfacción con el tipo de trabajo; el medio ambiente físico de trabajo; las condiciones organizacionales que encierran el manual de funciones, la inducción y capacitación al cargo, prestación de servicios de salud, estabilidad laboral, turnos; y las relaciones interpersonales que hacen referencia al trato con los compañeros, no solamente dentro del puesto de trabajo, sino con todos los miembros de la empresa (competencia, rivalidad, comunicación, trabajo en equipo,

⁴¹ Ibid., p. 34.

⁴² Ibid., p. 35.

colaboración). El dato subjetivo de la percepción por el trabajador de las condiciones de trabajo en su más amplio sentido y la significación que le atribuye en la manifestación de su experiencia, de sus criterios y su actitud⁴³.

- **Carga mental:** se determina por la cantidad y el tipo de información, que debe manejarse en un puesto de trabajo y que involucra procesos mentales como: atención, concentración, memoria observación, comprensión, la carga mental, tanto cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) como cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil) es generada por factores como: el apremio del tiempo, la complejidad y rapidez, trabajo minucioso o de precisión, aquellos que incrementan el nivel de fijación de la atención, los que requieren, los que requieren un numero elevado de operaciones mentales, los trabajos o tareas con gran cantidad de estímulos normalizados, el número elevado de elecciones de varias piezas en la ejecución.

- **Organización del trabajo:** La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida, estructuran la forma de vida de la población activa. Las jornadas extenuantes de trabajo tienen relación directa con el desgaste físico y mental del trabajador. Según la asociación alemana de médicos industriales, la fatiga producto de la sobrecarga física y mental es acumulativa. De allí la importancia de reposar lo suficiente y contar con una adecuada organización de pausas y descansos, Dichas pausas deben permitir, al menos, la recuperación parcial de la capacidad de ejecución del trabajador.

- **Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral:** Varios estudios han concluido que las hormonas suprarrenales (de la secreción de los corticosteroides y las catecolaminas) se alteran como reacción al estrés ocupacional, generando fuerte sensaciones de malestar físico y mental, las

⁴³ Ibid., p. 37.

alteraciones del sueño paradójico generados por un estrés anticipado provocado por la tensión emocional, cuando las tareas son excitantes, o bien monótonas y controladas presentan un mayor riesgo de hipertensión y de infarto del miocardio⁴⁴.

Otra de las clasificaciones de riesgos psicosociales está basada en una tipología centrada en el mismo proceso de estrés laboral. Actualmente la concepción más extendida del estrés es la mediacional que se localiza en los procesos cognitivos, evaluativos y mediacionales que intervienen entre el estresor y la reacción de estrés. El estímulo potencialmente estresante puede conducir a diferentes respuestas emocionales en diferentes individuos, dependiendo de su valoración cognitiva, de la situación y de sus recursos. Un aspecto muy importante es que los procesos psicológicos median los efectos de los estresores sobre el bienestar.

Así, el estrés laboral se puede considerar como un proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés, y también recursos tanto de la persona como del trabajo que su ausencia puede convertirse en un estresor más, y su presencia puede amortiguar los efectos dañinos de los estresores.

• **Gestión:** En el desarrollo de la actividad empresarial en la actualidad la “gestión” constituye un factor estratégico fundamental y de ventaja competitiva. Disponer del personal capacitado, motivado y leal es esencial para el logro de las metas organizacionales. Los resultados más notables de este enfoque se asocian a eficiencia, eficacia, calidad, satisfacción, grado de compromiso e implicación del trabajador con la labor que realiza⁴⁵.

⁴⁴ ROOK, K.S, (1987), El soporte social versus el compañerismo: Los efectos en la vida con estrés, la soledad evaluada por otros. Revista de Psicología de la Personalidad y Social. Vol 52, No. 6, Londres, 20 – 26.

⁴⁵ CID RAMÍREZ, Marta & Marrero Medina, Dairis., (1999), Planeación Estratégica para el Desarrollo Integral del Complejo de Servicios de la Salud en la Provincia Holguín. 1999. 122 - 125.

4.3.4 Factores de Riesgos Psicosociales en docentes. Se establecen principalmente los siguientes:

4.2.3.1 Estrés. Este factor puede ser definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. En el ámbito educativo, confluyen una serie de factores que inciden en la salud del trabajador. Las siguientes características son los principales ámbitos que generan estrés en el sector educativo⁴⁶:

- **Características del centro de trabajo:** Lo referente a las dimensiones del centro, su imagen y proyección social, su ubicación en relación con el domicilio del docente, sus instalaciones proyectadas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, son aspectos que pueden repercutir en mayor o menor grado en la tarea docente.

- **Características del puesto de trabajo:** De acuerdo al mismo autor, elementos como la autonomía en el puesto de trabajo, el desempeño de trabajos monótonos o repetitivos, cargas y ritmo de trabajo, su ejecución en breves períodos de tiempo, programación del trabajo, correspondencia entre el trabajo desarrollado y la formación del trabajador, cómo concibe el docente las tareas de su puesto de trabajo, serán factores importantes a la hora de detectar y prevenir el estrés en este ámbito profesional.

- **Estructura organizativa del centro:** El modo en cómo se organice internamente el centro educativo, respecto a los órganos institucionales de dirección y participación y coordinación, así como también la organización informal

⁴⁶ Ibid., p. 127

que adoptan las estructuras educativas, cultura de organización y gestión comunicativa del centro, papel o rol en el centro, desarrollo de la carrera profesional, poder de decisión y control, relaciones interpersonales en el trabajo, la asunción de responsabilidades por parte del profesor en la ejecución de su trabajo, así como interrelación con problemas familiares o sociales, será también interesante a tener en cuenta⁴⁷.

• **Características individuales:** En función de la personalidad individual, edad, formación, expectativas, actitudes frente al trabajo, etc., la respuesta psicológica del docente y trabajadores del sector educativo ante problemas como el estrés, será de una u otra forma indispensable para tornarse o no afectado por esta clase de circunstancias que siempre van a estar presentes..

Las fuentes de estrés que los profesores y personal educativo, son:

- La cantidad de trabajo que les "sobrepasa" ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas;
- La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres, sociedad... en relaciones que son conflictivas);
- Ambigüedad de rol o grado en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general;
- Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales;
- Falta de apoyo social por parte de compañeros, centro, etc.;
- Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo;
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos;

⁴⁷ Ibid., p. 128.

- Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones⁴⁸.

4.2.3.2 Burnout. El síndrome del quemado también conocido como *Burnout*, viene a ser una de las consecuencias psicosociales que aunque bien es cierto que viene pasando desde hace más años, no ha sido hasta la actualidad cuando se ha empezado a utilizar dicho término y poco a poco, se va abordando como un problema que aunque no está reconocido como enfermedad profesional en el sector de la enseñanza aquí tratado, se reconoce su existencia y por consiguiente, sus efectos negativos en la salud del personal del sector educativo.

Los síntomas del *Burnout* son:

- Agotamiento,
- Sensación de baja competencia,
- Desarrollo de actitudes cínicas,
- Acompañado de malestar psicológico,
- Disminución de la motivación al trabajo
- Problemas de ansiedad y depresión.

Los educadores que sufren *burnout*, presentan consecuencias negativas tanto para la persona en sí, como para la institución educativa en la que trabajan. Convirtiéndose tal problema en una causa más para explicar la falta de calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Problema éste que como veremos a continuación, es un arma de doble filo, ya que el malestar vivido en las aulas por parte del profesor debido a la violencia en las aulas cada día más en auge y el uso de las nuevas tecnologías (impuesto por la sociedad, como metodología tanto para despertar el interés de los alumnos, como para satisfacer las demandas de la sociedad de la tecnocomunicación actual)⁴⁹.

Frente a este tema, las mujeres se encuentran más agotadas, menos eficaces y las que muestran mayores síntomas depresivos. Son los profesores entre 43-57

⁴⁸ Ibid., p. 29.

⁴⁹ BERMÚDEZ, Eva., Factores de Riesgo Psicosocial en la educación, Revista Eticanet, numero 4, año 1, ediciones Sevimeco, España, 2004, p. 29.

años los que muestran mayores niveles de cinismo, menos eficacia profesional, más síntomas depresivos y menos satisfacción laboral. Los profesores que imparten grupos mixtos de enseñanza secundaria, son los que muestran mayores niveles de agotamiento y cinismo. Siendo el empleado de Enseñanza Secundaria el que muestra mayores niveles de ansiedad⁵⁰.

En cuanto a las fuentes del *burnout* docente, no se puede olvidar las elevadas demandas en el trabajo y la falta de recursos para hacer frente a las mismas como aspectos que afectan a la salud del profesorado; produciéndole altos niveles de ansiedad y depresión. Dentro de estas demandas laborales, existen dos a destacar: cómo prevenir y/o evitar la violencia en las aulas y la introducción de las Nuevas Tecnologías en el área laboral.

4.2.3.3 Agresividad de los estudiantes. La violencia física y agresividad verbal es considerado como uno de los obstáculos sociales más importantes de erradicar en la educación. No consiste en un problema aparecido recientemente, aunque si es cierto que está de plena actualidad por su incesante aparición en los medios de comunicación. Existen datos que demuestran su preocupación muchos años atrás, así por ejemplo, un estudio realizado a finales de los años noventa, donde ya se expresaba por parte del 80% de los encuestados, su inquietud por la falta de disciplina y respeto presentes en los centros de enseñanza⁵¹.

El 30% de los escolares declara sufrir agresiones verbales con cierta frecuencia. El 9% declara haber recibido amenazas para meter miedo. El 14% declaran que sus compañeros les aíslan. El acoso sexual puede situarse en el 2%. A cada tipo de agresión le corresponde un lugar. El aula es el escenario de las agresiones verbales y rotura y robos de cosas. Fuera del aula es el lugar donde se producen las exclusiones, las amenazas y la violencia física.

⁵⁰ Ibid., p. 31.

⁵¹ Ibid., p. 33.

De cada 100 casos, 36 son comunicados a la familia y un porcentaje menor a los profesores. Los estudiantes prefieren recibir ayuda de algún amigo. Hay un porcentaje de casos en que el agredido no comunica nada. Un 15% de los trabajadores del sector educativo ha sufrido malos tratos físicos o psicológicos en su actividad laboral. Asimismo, la mayoría de las bajas laborales por parte de los profesores (alrededor del 70%), son por depresión; producida por el alto grado de conflictividad que se da en las clases.

Otros factores a mencionar, son la indisciplina en los centros, la falta de supervisión familiar de los adolescentes, la pérdida de las normas de respeto y consideración, el querer llamar la atención, la heterogeneidad de las clases y el poco aprecio social de los estudios. Además, el foco de indisciplina se suele presentar más en los últimos años de la educación secundaria y son los profesores sustitutos, los que más violencia encuentran.

La agresividad en el aula tiene dos facetas, la física y la psicológica, pudiendo definirse como comportamientos que implican faltas de respeto, agresiones físicas o verbales y ataques. Aparte del alumnado, dichos comportamientos pueden provenir de padres y otras personas ajenas al centro docente, y afectar no sólo al profesorado, sino también al personal auxiliar como limpiadores, cocineros, administrativos o ayudantes e incluso a los propios alumnos⁵².

En los educadores las consecuencias de los episodios de violencia en las aulas pueden traducirse en daños físicos y emocionales, estrés, desmotivación, bajas por depresión, aumento del absentismo, desmotivación y en los casos más graves, estrés severo.

4.2.3.4 Avances tecnológicos. Las nuevas tecnologías están transformando cada día el mundo laboral y social en general; cambiando a su vez las formas de vida, la

⁵² Ibid., p. 24.

cultura, el plano productivo, la forma de actuar y de pensar de los diferentes individuos, etc. Ante esta realidad, todas las miradas se fijan en el docente como responsable de introducir desde las primeras edades las nuevas tecnologías en el aula. Esta introducción, se convierte por un lado en una demanda social, y por otro lado, en una exigencia personal por parte del docente para competir la desmotivación del alumnado ante las enseñanzas tradicionales frente a la atracción que sienten por las enseñanzas recibidas a través de estos nuevos avances⁵³.

La introducción de las nuevas tecnologías en todos los sectores productivos en general, y en la enseñanza en especial, traen consigo un nuevo modelo de trabajo para el profesor; relacionado éste a su vez con nuevas dolencias, tales como el llamado “tecnoestrés”. La informatización de los centros de trabajo y el desarrollo de Internet han obligado a buen número de trabajadores a someterse a un proceso de adaptación que para muchos es embarazoso y abrumador.

El tecnoestrés afecta sobre todo a quienes muestran mayores dificultades de adaptación a través de síntomas que se traducen en ansiedad, insomnio y una sensación profunda de incompetencia frente a las herramientas informáticas; sensación que, por otro lado, se acrecienta en las aulas, donde los alumnos suelen mostrar destrezas muy superiores a las de sus profesores. La falta de preparación, el impartir clase sin la habilitación adecuada en relación al tema aquí tratado, es otro motivo de frustración y de malestar psicológico.

De este modo, la preparación del profesorado ha de ir más allá de la simple instrucción para convertirse en un proceso personalizador integral, en el que se armonice la ciencia con la ética, el dominio técnico con la capacidad de relación interpersonal. Esto ha de paliarse principalmente a través de la formación inicial y permanente del profesorado, adaptada a los cambios actuales; entre los que están

⁵³ Ibid., p. 25.

el fenómeno de las tecnologías e informatización. La formación en este terreno, ha de estar basada en el principio de adaptación por parte del sujeto a los cambios de las estrategias de diseño, implantación y gestión de las nuevas tecnologías en relación con las características de los clientes⁵⁴.

4.4 MARCO CONCEPTUAL

En esta investigación se presentan unos conceptos básicos sobre los cuales gira su intervención y por lo tanto, fueron adoptados para dar su respectivo significado, estos son principalmente:

- **Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud, como una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Ejemplo: herida, fractura, quemadura.

Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:

- El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas.
- El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.
- El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador.
- De igual manera no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.

⁵⁴ Ibid., p. 26.

- **Ambiente de trabajo:** Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.
- **Ausentismo laboral:** Los índices de ausentismo sirven para determinar las causas y frecuencias del ausentismo de origen profesional y no profesional que afecten a una empresa.
- **Autoestima:** Grado de aprecio por sí mismo. Exige congruencia entre la percepción que la persona tiene de se tiene de sí misma y su concepción de valores.
- **Condición de trabajo:** Son todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Enfermedad:** Pérdida del equilibrio o alteración física, mental o social que impide al individuo su realización personal y la participación en el desarrollo de la comunidad.
- **Enfermedad profesional:** Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. El Gobierno adopta 42 enfermedades como profesionales, dentro de las cuales se pueden mencionar la intoxicación por plomo, la sordera profesional y el cáncer de origen ocupacional. También es enfermedad

profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad.

- **Estrés:** Estado normal de activación como respuesta de un organismo a estímulos que exigen de él una actuación. Se convierte en nocivo si se prolonga en el tiempo, como consecuencia de la incapacidad del organismo de resolver la situación o por la no desaparición espontánea del problema.

- **Factores que influyen en el comportamiento en el trabajo:** Entre los factores que influyen en el comportamiento en el trabajo, se encuentran:
 - Factores externos. Son los que definen las situaciones de trabajo, entre ellos se encuentran:
 - Características arquitectónicas y ambientales -microclima, iluminación, grado de limpieza general, control de residuales etc.; disponibilidad y adecuación de suministros generales; entre otros.
 - Características de equipos y tareas: Son aquellos factores específicos para un trabajo o una tarea dentro del trabajo, por ejemplo: requerimientos de percepción, resistencia y precisión, requerimientos de anticipación, de decisiones, frecuencia y repetitividad, necesidad de memoria a corto y largo plazo, necesidad de efectuar cálculos, retroalimentación de los resultados, actividades dinámicas o paso a paso, comunicación y estructura del equipo de trabajo, diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales, estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios y demás.
 - Factores internos de la persona: Son los factores relacionados con las características de las personas que interactúan con el sistema como: la destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional, actividades basadas en influencias de la familia, así como otros factores.

- **Factor de riesgo:** Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.
- **Incidente:** Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir “un casi accidente”. Ejemplo, un tropiezo o un resbalón.
- **Mobbing:** Atropello. Violencia ejercida en el ámbito laboral a través del acoso u hostigamiento y el desprecio de la víctima con la intención de causar daño psíquico.
- **Procedimientos técnicos-administrativos:** Se refiere tanto a las tareas básicas del servicio como a las normas técnicas y guías procedimentales debidamente documentadas con las cuales deben contar sus diferentes áreas para garantizar una atención con calidad, su verificación es sobre todo a su aplicación.
- **Recurso humano:** Son las condiciones mínimas requeridas desde el personal médico, paramédico, de enfermería, farmacéutico y administrativo para el ejercicio profesional de tipo asistencial y la suficiencia de este recurso para determinado volumen de atención.
- **Riesgo:** Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo, riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.
- **Salud:** Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad. Pleno desarrollo de capacidades. Capacidad de adaptación para el desarrollo. Equilibrio psíquico, físico y social.

- **Sistema General de riesgos Profesionales:** Conjunto de entidades públicas o privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos, de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrolla.
- **Trabajo:** Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

4.5 MARCO LEGAL

4.5.1 Legislación de la Salud Ocupacional desde 1995. La Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado a nivel nacional a través del Sistema General de Riesgos Profesionales, aquí con la Ley 100 de 1993 se estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son: Régimen de pensiones, atención en salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de estos componentes tiene su propia legislación y sus entes ejecutores y fiscales para su desarrollo efectivo.

Dentro de los principales decretos y resoluciones que reglamentan la salud ocupacional en Colombia desde 1995, se encuentran:

Cuadro 1. Legislación de la Salud Ocupacional en Colombia.

Ley – Año	Contenido
Decreto 692 de 1995 de MinTra	Manual Único para la calificación de la Invalidez
Decreto 1436 de 1995 de MinTra	Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez
Decreto 2100 de 1995 de MinTra	Clasificación de las actividades económicas
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de MinTra	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 ó 5.
Decreto 917 de 1999	Se establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.
Resolución no. 2569 de septiembre 1 de 1999	Donde se reglamenta el proceso de calificación de los eventos de salud en primera instancia, dentro del sistema de seguridad social en salud
Decreto 047 / 19 de febrero de 2000	Donde se expiden normas sobre afiliación y dictan otras disposiciones.
Resolución 00818 de marzo 10 de 2000	Por la cual se reglamenta las Brigadas de Emergencia en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
Resolución 04338 del 9 de noviembre 2001	Por la cual se adoptan medidas sobre el consumo del tabaco y sus derivados.
Resolución 04468 de noviembre 15 de 2001	Por la cual se reglamenta el suministro de la ropa de trabajo y los elementos de protección personal, necesarios para garantizar la higiene y seguridad ocupacional.
Resolución 02240 de junio 5 de 2002	Por la cual se reglamenta la utilización del gimnasio de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
Ley 755 del 23 de julio del 2002	Por la cual se modifica el parágrafo del art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto no. 1703 del 2 de agosto del 2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto no. 2400 del 25 de octubre 2002, artículo 2. parágrafo 2	En el que se establece evento de que la persona desafilada adquiera capacidad de pago antes que opere la pérdida de antigüedad, debe reingresar a la misma EPS a la cual se encontraba afiliado, cuando no cumpla con los requisitos para ejercer el derecho a la movilidad.
Ley 797 del 29 de enero del 2003	Por el cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes pensionales exceptuados y especiales.
Ley 860 del 26 de diciembre del 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.
Decreto no. 2090 del 26 de julio del 2003	Se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de dichos trabajadores.
Acuerdo no. 000260 del 4 de febrero del 2004	Por el cual se define régimen de pagos compartidos y cuotas moderadoras dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto no. 2423 del 2 de agosto del 2004	Por el cual se establece mecanismos tendientes a garantizar la continuidad en la prestación del servicio público de salud en el SGSSS.
Decreto número 2313 de 2006 -	Sobre vinculación a riesgos profesionales de personal independiente.
Ley 1010 de 2006.	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo.

Fuente: Ministerio de Protección Social, (2006), Código Sustantivo del Trabajo, versión magnética, Bogotá, versión magnética, sin paginar.

4.5.2 Sistema General de Riesgos Profesionales. Este Sistema se presenta como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El fundamento de esta legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. También busca fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración del área a través de las ARP⁵⁵.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

De igual manera, en la Resolución 1016 de 1989 en el artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente estos programas

⁵⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1995), Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. folleto institucional, Bogotá, p. 3 – 8.

tienen la obligación de supervisar las normas de la Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo⁵⁶.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la legislación de la salud ocupacional.

4.5.3 Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Debido a los avances tecnológicos y los grandes cambios en el mundo, hoy en día los trabajadores del sector educativo en general y no solo los educadores tienen importantes desafíos de rendimiento y eficiencia laboral. Esta situación obliga a que estos empleados desarrollen nuevas habilidades y actitudes hacia el trabajo, de manera que puedan responder positivamente a las exigencias del medio sin afectar su salud física y mental.

Este sistema de vigilancia epidemiológica está dirigido a las entidades y organizaciones en las que se maneja una alta carga laboral y se experimenta la necesidad de encontrar nuevas formas de trabajo en equipo. Su objetivo general, es el de disminuir el impacto de los factores generadores de estrés laboral sobre la salud de los empleados, mejorando a la vez la productividad y competitividad de las entidades⁵⁷.

Para lograr este objetivo, se busca aplicar tanto una legislación como una metodología encaminada a desarrollar el compromiso de las directivas de las empresas para favorecer los cambios estructurales en lo relacionado con administración del recurso humano, procesos de comunicación efectiva y clima de

⁵⁶ Ibid., p. 4.

⁵⁷ Consejo Superior de la Judicatura, (2004), Sistema General de Riesgos Profesionales, Programa Despachos Judiciales con Calidad de Vida, Bogotá, versión magnética, sin paginar.

trabajo entre otros. Por esto, busca una formación de líderes mediante esquemas de capacitación y motivación hacia actitudes de autocuidado.

Se propone también la identificación de factores de riesgo y situaciones problema dentro del ambiente laboral y sus consecuencias sobre la productividad, el grupo de trabajo y los servidores, junto con la intervención en procesos críticos detectados, el desarrollo de habilidades para afrontar las situaciones críticas. Por lo tanto, busca generar una capacitación sobre administración efectiva del tiempo, solución de conflictos, liderazgo, creatividad, manejo del estrés, neurolingüística, entre otros, en donde las evaluaciones psicológicas orientadas a la detección precoz de mecanismos de reacción inadecuados, son de vital importancia⁵⁸.

⁵⁸ Ibid.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 HIPÓTESIS

Se plantean las siguientes hipótesis:

- En las Instituciones Educativas oficiales que pertenecen a la comuna seis de Neiva, no se encuentra una tendencia de edad que predomine sobre la de los demás. Es esta Institución, pueden estar laborando maestros y maestras desde hace más de treinta años, como también algunos que cuentan apenas con unos pocos meses de haber ingresado, lo cual puede generar conflictos interpersonales.
- Los maestros y maestras que se desempeñan laboralmente en algunas de las Instituciones Educativas de la comuna seis de Neiva, han podido tener inconvenientes y ser víctimas tanto de las agresiones verbales como de la misma violencia física por parte de los estudiantes y en algunos casos, de los mismos padres de familia.
- Dentro de las instituciones educativas, son los maestros y maestras los que tienen un mayor contacto y trato con los estudiantes y con los mismos padres de familia, por esta razón, pueden estar en mayor proporción en riesgo de ser afectados por los factores de riesgos psicosociales, por el agotamiento físico y estrés que puede conllevar la interacción con tantas personas.
- Los temas o características que forman parte de los factores de riesgos psicosociales del sector educativo y que pueden estar afectando en mayor proporción a los maestros y maestras con una mayor experiencia laboral que prestan sus servicios en las Instituciones Educativas de la comuna seis de

Neiva, son: las condiciones internas del trabajo, la carga laboral y la carga mental.

- Los maestros y maestras que laboran en las distintas instituciones educativas de la comuna seis de Neiva, que cuentan con una importante experiencia laboral, pueden estar siendo afectados por un mayor número de riesgos psicosociales.
- Los maestros que no cuentan con tanta experiencia laboral, posiblemente no se tornan tan afectados frente a la misma clase de riesgos por diversas razones, entre ellas porque sus tienen una visión distinta de la pedagogía y cuentan con herramientas más prácticas y actuales para difundir los conocimientos de manera más efectiva.

5.2 VARIABLES

La base para la formulación de las variables los constituyen los síntomas, las causas y consecuencias del problema, por lo tanto, para llegar a analizar de manera profunda el objeto de estudio se hace necesario descender al nivel de abstracción de las variables de esta forma hacer referencia empírica de la misma. Con el fin de encontrar explicaciones que conlleven a comprobar lo planteado se descompone el problema en partes o variables.

5.2.1 Variables dependientes. Son los factores de riesgos psicosociales que pueden estar afectando a los maestros y maestras que laboran en las Instituciones Educativas de la comuna seis de Neiva. Estos factores se refieren a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y

experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Lo anterior teniendo en cuenta que las actuales tendencias para la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo, a su vez para la prevención de riesgos laborales, tienen en cuenta no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también unos factores denominados psicosociales inherentes a la organización empresarial que influyen considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador.

5.2.2 Variables independientes. Se consideran las siguientes:

- Estrés laboral,
- Tecnoestrés o estrés por las nuevas tecnologías del sector educativo,
- Afectación por el Burnout o síndrome del quemado
- Agotamiento físico y cansancios constantes,
- Depresiones,
- Ausentismo laboral,
- Traslados de institución educativa, y,
- Retiros laborales definitivos prematuros.

5.3 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación para el desarrollo de este proyecto es cualitativo en perspectiva de un estudio descriptivo, la cual se configura en una aproximación previa a un problema poco observado previamente cuyos resultados son nuevos y posibilitan caracterizar un fenómeno⁵⁹, como es el caso de la identificación de los factores de riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los maestros y maestras que laboran en las Instituciones Educativas de carácter público de la comuna seis de Neiva.

⁵⁹ TAMAYO, Mario., (2002), El Proceso de la investigación científica, Editorial Limusa S.A., 4ª edición, México, p. 49.

Cabe anotar que esta investigación no intenta, ni tiene la pretensión de explicar el por qué, si no que propone describir lo que es, orientada a evaluar ciertos atributos, propiedades, teniendo en cuenta características de mayor o menor relevancia de acuerdo con el problema. Por tal razón, esta investigación se constituye en la base para la realización de otras investigaciones.

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas. Por medio de la descripción se señalan las características fundamentales del objeto de estudio y se detallan dentro de un marco conceptual de referencia; se especifican las propiedades importantes de las personas, sometidas a análisis y se miden o evalúan aspectos, dimensiones o componentes a investigar. Se describen los aspectos, para dar paso a la explicación por medio de la cual se da a conocer la información recolectada⁶⁰.

5.4 POBLACIÓN

Las Instituciones Educativas están dirigidas por un Rector, estos tienen a su cargo varias Sedes y en este caso quien dirige estas Sedes son los coordinadores. En estas tres Instituciones Educativas y ocho Sedes Educativas que forman parte de la comuna seis de la ciudad de Neiva, laboran un total de 280 maestros y maestras.

Las Instituciones Educativas públicas que se encuentran en la comuna seis de la ciudad de Neiva son:

⁶⁰ Ibid., p. 50.

Cuadro 2. Listado de las Instituciones Educativas de la comuna seis

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	RECTOR/COORDINADOR	DIIRECCIÓN	TEL.
Ins. Educativa El Limonar	María Lucy Gaitan De Díaz	Cra. 37 No. 19-21 Sur	8730081
Sede Buenos Aires	Celmira Méndez Motta	Cra. 24 No. 10-31 Sur	8730146
Sede Garavatico	Arcelia Vargas Quintero	Cr. 23ª No19a-60sur	8735703
Sede Loma Linda	Carlos Mario Farfán Díaz	Cra. 28 No. 14-73 Sur	8735071
Inst. Educativa Oliverio Lara	Myriam Teresa Oviedo	Cll. 16no.21a-17sur	8730104-
Sede Manuela Beltrán	Pedro Antonio Guzmán R.	Cra. 26 No. 8-12 Sur	8733913
Sede Santa Isabel	Ramiro Andrade Rodríguez	Cra. 22 No11-53 Sur	8730144
Sede Timanco	Claudia Mercedes Trujillo	Cll. 18no.21a-17sur	8730168
Inst. Educativa Agustín Codazzi	María Nain Carrillo De Pardo	Cra. 18 No. 12-11 Sur	8730361-
Sede El Rosario	María Albertina Vargas V	Cll. 2no.14-90 Sur	8730169
Sede Emaya	José Humberto Tovar N.	Cll, 9no.19-15 Sur	8736168

El promedio de educadores que laboran en las Instituciones Educativas de esta comuna es de 22, mientras que por lo general en cada una de estas Sedes Educativas laboran un promedio de 14 maestros o maestras. Una selección de las imágenes con las que se confirma el trabajo de campo realizado en las distintas Instituciones Educativas que conforman esta comuna, se encuentran ubicadas en el anexo C.

5.5 MUESTRA

Como se trató de una población de más de 100 personas, se tornó necesaria la selección de una muestra de acuerdo a unos criterios de selección previamente establecidos y aprobados. Determinada la unidad de trabajo o población universo se procedió a conocer el tamaño de la muestra, es decir, el número de maestros y maestras a encuestar ahora a través del método estadístico de muestreo aleatorio estratificado, con las siguientes características básicas.

Nivel de confiabilidad	:	95%
Error máximo permitido	:	5%
Población	:	280 personas
Probabilidad	:	70%
Improbabilidad	:	30%

$$n = \frac{P \times (Z)^2 *}{(P-1) \times (e)^2 + (Z)^2 (p) \times (q)}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra

P = Población

Z = Nivel de confiabilidad

p = Probabilidad

e = Error máximo permitido

q = Improbabilidad

$$n = \frac{280 \times (95\%)^2}{(280-1) \times (5\%)^2 + (95\%)^2 \times 2 (70\%) \times (30\%)}$$

n = 59.88 personas que representarán la muestra.

Cifra que se redondeó a 60 de estos empleados, lo cual representó un potencial encuestado del 21.42 % del total de la unidad de trabajo directa. Esta cantidad y porcentaje además de ser suficiente, resultó ser muy apropiado para obtener unos datos confiables. De ellos 35 son de educación básica primaria y los restantes 25 de educación básica secundaria y media.

5.6 INSTRUMENTOS

5.6.1 Observación participativa. Es una técnica imprescindible en cualquier investigación, que consiste en apreciar o percibir con atención ciertos aspectos de la realidad inmediata (hechos y acontecimientos) a través de todos los sentidos. La observación directa de algunos aspectos de la sociedad tiene una larga historia en la investigación social. Los investigadores obtienen información a través de la

observación participante, es decir, formando parte del grupo estudiado o confiando en informantes seleccionados del grupo⁶¹.

En los últimos años esta observación directa se ha aplicado a escenarios más pequeños, en instituciones del sector educativo por ejemplo, en reuniones religiosas y políticas, bares, casinos, constructoras y aulas. La base de la realidad social es la vida cotidiana y no las abstracciones estadísticas o conceptuales. Esta teoría ha impulsado la investigación microsociológica intensiva, haciendo uso de grabadoras y cámaras ante situaciones reales, en lugar de situaciones creadas de forma artificial.

5.6.2 Cuestionario para Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. El principal instrumento aplicado para la recolección de la información fue el denominado "Cuestionario para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" elaborado en 1996 por el entonces denominado Ministerio del Trabajo y la Universidad Javeriana, el cual en su versión original contiene 77 preguntas de selección múltiple pero que para efectos de esta investigación se seleccionaron las preguntas más pertinentes y por lo tanto se redujeron a 40 estas preguntas.

Con la aplicación de este cuestionario se busca plasmar la opinión del trabajador con respecto al ritmo presente en la ejecución de la tarea por parte del trabajador y que en alguna medida atenta contra la salud de este, las condiciones internas, las cuales se refieren a las características de la organización, herramientas y condiciones ambientales que afectan el desempeño laboral de los empleados, que se encuentran presentes en la gestión y realización de la tareas, las condiciones externas son los factores sociales y familiares que posibilitan o imposibilitan el buen desempeño laboral de los empleados dentro de una organización, los moderadores que son los impulsos que motivan al trabajador a realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, cumpliendo en el menor tiempo con lo requerido, lo

⁶¹ Ibid., p. 56.

cual puede conducir a un nivel de agotamiento físico y mental y las condiciones individuales características de la personalidad que definen al trabajador para ocupar determinado cargo y que en alguna medida pueda verse afectado por los riesgos psicosociales presentes en la organización.

La encuesta, es un instrumento de investigación de los hechos en las ciencias sociales, la encuesta es la consulta tipificada de personas elegidas de forma estadística y realizada con ayuda de un cuestionario. La encuesta tiene distintas aplicaciones temáticas: hay encuestas por sondeos (determinación de una muestra representativa de una población); encuestas de opinión (encuesta por sondeo para conocer la opinión de un tema en concreto); encuestas urbanas, sociológicas, etc. Asimismo, la encuesta puede ser descriptiva —la que establece el estado de un fenómeno determinado— o explicativa —la que determina las causas por las que se da ese fenómeno⁶².

A través de este método se obtiene información de los objetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre actitudes, opiniones, sugerencias, etc. Existen dos maneras de obtener información con este método: la entrevista y el cuestionario. El cuestionario, es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso como el que será utilizado para esta investigación, destinado a obtener respuesta sobre el problema en estudio y que el investigador llena por sí mismo. El cuestionario puede aplicarse a grupos o individuos con la presencia del investigador o puede enviarse por correo a la muestra seleccionada⁶³.

El formato modificado del cuestionario con las 40 preguntas seleccionadas y el cual fue aplicado a la muestra de educadores, se encuentra disponible en el anexo D, el formato de respuesta del mismo cuestionario se encuentra en el anexo E, de

⁶² BASTOS, Antonio., (1998), Investigación Educativa, Instituto Internacional de Teología a Distancia, 4ª edición, Bogotá D.C., Editorial Indo- American Press Service, 102 – 109.

⁶³ Ibid., p. 104.

igual manera, la forma de valoración en evaluación de la respuesta se encuentra disponible en el anexo F.

Se emplearon algunas herramientas complementarias que sirvieron para confirmar la parte teórica de la investigación y para tener testimonio y prueba física de las actividades de campo realizadas, estas herramientas complementarias son las fotografías y las entrevistas informales con la población objetivo.

En cualquier entidad u organización donde se aplique este cuestionario sus resultados deben estar ubicados en el riesgo bajo independientemente de la categoría que se esté valorando. Algunos especialistas afirman que también es nocivo o por lo menos inadecuado que en un ambiente laboral cuando se lleve a cabo este tipo de cuestionario, sus resultados estén en cero, porque siempre que se presenten relaciones interpersonales, se van a presentar diferencias de opinión, de actitudes y reacciones ante los inconvenientes que se presenten.

Las categorías en las que se obtiene un riesgo bajo, reflejan aquellos aspectos o situaciones que se están llevando de una manera armónica dentro de la organización y que los conflictos o diferencias que se pueden presentar entre los empleados al respecto, son adecuadamente confrontados, diligenciados y asimilados lo cual no constituyen un peligro inminente, pero tampoco se recomienda que se ignoren por completo porque con el tiempo pueden pasar a convertirse en un riesgo medio.

Los resultados que se ubican en el riesgo medio, indican una alarma amarilla a la que se debe prestar inmediata atención para evitar que la situación empeore. En este nivel de riesgo, los empleados a los que se les practique el cuestionario pueden estar pensando a sentir que su actividad laboral se lleva a cabo en medio de presiones, cargas, maltratos, discriminaciones y/o cambios inesperados que hacen que su jornada diaria no sea la esperada.

El riesgo alto que también puede ser identificado como muy inadecuado según este test, es cuando existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. En estos casos se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales. En estos casos, debe existir una constante y muy efectiva comunicación entre todo el personal de la organización en donde están incluidos los directivos, junto con los profesionales ya sea de la salud ocupacional o de la psicología⁶⁴.

Tampoco se debe tomar una actitud alarmista, negativa o pesimista cuando al llevar a cabo este cuestionario una o algunas de sus categorías se ubican en el rango alto. La actitud que deben asumir tanto directivos como los empleados en general ante esta situación, es la de explorar las distintas alternativas que se tienen a la mano para corregir la crisis.

En segundo plano, se encuentra el riesgo medio equivalente a un nivel inadecuado, pues en este nivel o rango existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Será necesario aquí realizar una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

En tercer lugar, que es el ideal o el esperado por todos se encuentra el rango bajo comparado con el nivel adecuado o muy adecuado. Aquí se encuentra una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, aunque se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación. Por otro lado, se sugiere en este nivel que existen una serie de condiciones muy favorables en la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Se

⁶⁴ LAHERA Martín, Matilde & Góngora Yerro, Juan José., (2005), Test de Factores Psicosociales Identificación de Situaciones de Riesgo, 2ª Edición, Instituto Navarro de Salud Laboral, 1 – 26.

recomienda seguir trabajando en esa dirección y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación⁶⁵.

5.7 CRONOGRAMA

Se llevó a cabo y se cumplió con una variedad de actividades, en el siguiente cuadro se ubican las acciones y procedimientos que se llevaron a cabo durante todo el proceso investigativo.

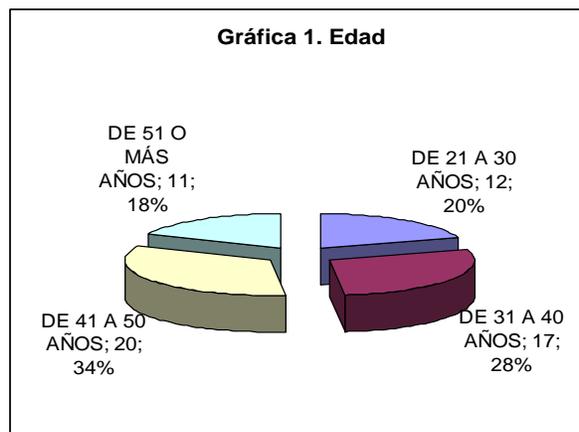
⁶⁵ Ibid., p. 5.

6. RESULTADOS

6.1 RESULTADOS GENERALES

6.1.1 Datos generales. Como datos generales y para tener una visión más aproximada acerca de las características particulares de este grupo de personas, se tienen en cuenta la edad, el sexo, el tiempo de experiencia y el tiempo que llegan prestando sus servicios en la Institución Educativa actual.

Se inicia entonces con la edad y de acuerdo a los resultados se tiene que el 20% de ellos tiene entre 21 y 30 años; el 28% tiene entre 31 y 40 años; el 34% tiene entre 41 y 50 años y de igual manera, el restante 18% tiene 51 o más años de edad.



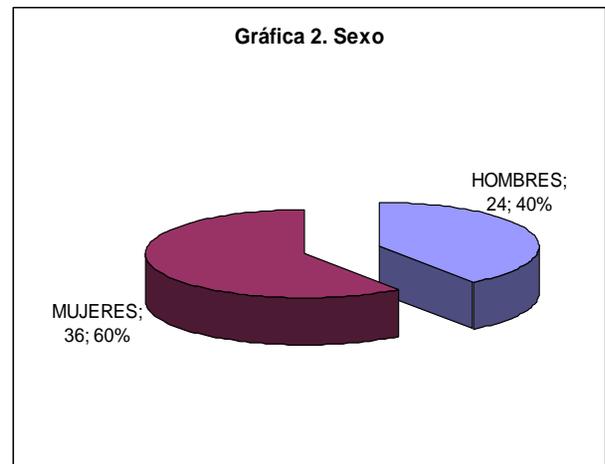
Con ésta primera gráfica se puede establecer que en las instituciones educativas que forman parte de la comuna seis de la ciudad de Neiva, no se presenta unanimidad en cuanto a la edad y que los maestros que allí laboran se interrelacionan con colegas jóvenes, pero de igual manera con aquellos que tienen una vasta experiencia laboral.

Aunque no fue uno de los objetivos el averiguar el tipo de contrato que tenía cada uno de estos empleados, por testimonios voluntarios se determina que casi todos los empleados de estas instituciones educativas cuentan con un contrato laboral indefinido.

Por tanto, la principal o mayor posibilidad de ingresar nuevo personal es mediante la jubilación o por la renuncia de algunos de ellos, situación que aunque no es muy común si se puede estar presentando en varias ocasiones al año, si se tiene en cuenta que de acuerdo a la antigüedad laboral en la institución, algunos de ellos que tienen más de 30 años, por lo que se encuentran próximos a recibir su pensión.

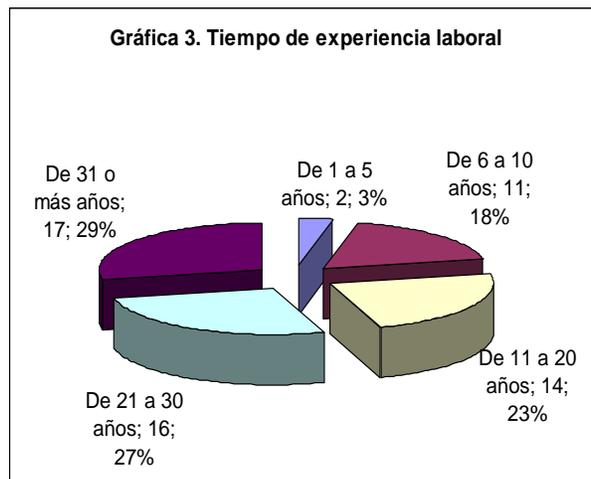
Como se muestra en la siguiente gráfica, se tiene que el cuestionario fue realizado a un total de 24 hombres lo que representa el 40% de la población total y a 36 mujeres, que equivale al restante 60% de los maestros objeto de estudio.

Al respecto se puede establecer que, estos resultados están de acuerdo con lo que se puede estar presentando en el sector educativo desde el sexo, es decir, que la población de las mujeres es un tanto mayor a la población de los hombres. Esta afirmación se sustenta en el informe de las Naciones Unidas, cuando plantea que el promedio de mujeres que enseñan en educación preescolar, primaria y secundaria en Colombia es del 66.6% del.



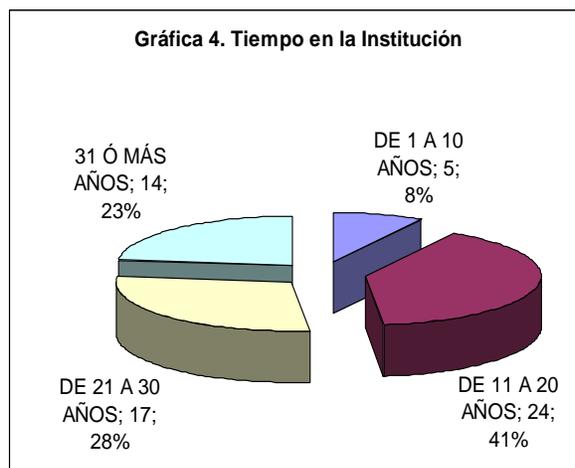
La teoría que este grupo de investigación propone al respecto, es que cuando se trata de los docentes es mayor la población femenina que la masculina, debido a que las mujeres pueden desarrollar una mayor vocación de enseñanza por la sensibilidad que se despierta en ellas al tener sus hijos y el instinto de madre que se desea desarrollar o impartir también en sus estudiantes.

De acuerdo a los resultados se tiene que: apenas dos de ellos cuentan con una experiencia que va entre uno y los cinco años lo que equivale a 3%; el 11% de ellos tiene una experiencia que se ubica entre los seis y los 10 años con el 18%; el 23% tiene una experiencia entre 11 y 20 años, así también, se encuentran 16 de ellos que equivale al 27% con una experiencia entre 21 y 30 años; finalmente, aunque no se esperaba encontrar un porcentaje tan alto al respecto, se tiene que el 29% de ellos ya cuenta con una valiosa experiencia de más de 31 años según respondieron 17 de estos docentes.



Con esto se indica, que más del 25% de esta población está cerca a recibir su pensión, porque ya cumplieron con su tiempo y en muchos casos con la edad que se requiere para recibir este beneficio. Esto representa una verdadera oportunidad para aquellos docentes más jóvenes o que apenas han terminado con sus respectivas licenciaturas, ya que se puedan ubicar laboralmente y de manera definitiva en algunas de estas Instituciones Educativas.

De acuerdo a la gráfica, se tiene que cinco de estos empleados se encuentran laborando en la misma institución educativa desde hace uno a diez años, lo que representa el 8%; el 41% de ellos tiene entre 11 y 20 años de laborar en el mismo plantel educativo; el 28% lo que representa el testimonio de 17 de los encuestados,

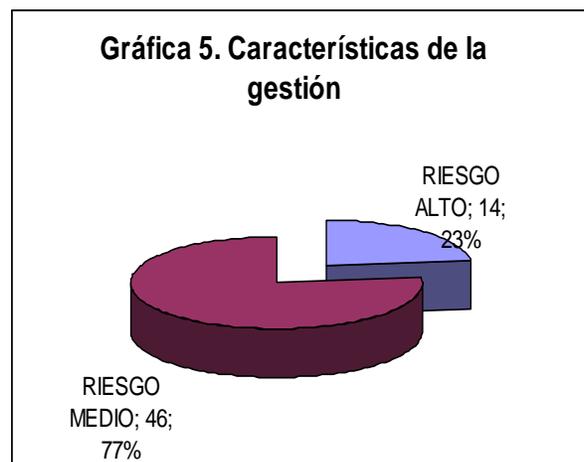


tiene entre 21 y 30 años; así también, el 23% de ellos que tienen más de 31 años de estas laborando en la misma institución con lo que se puede interpretar que tal vez ha sido la única situación educativa donde han tenido la oportunidad de prestar sus servicios laborales.

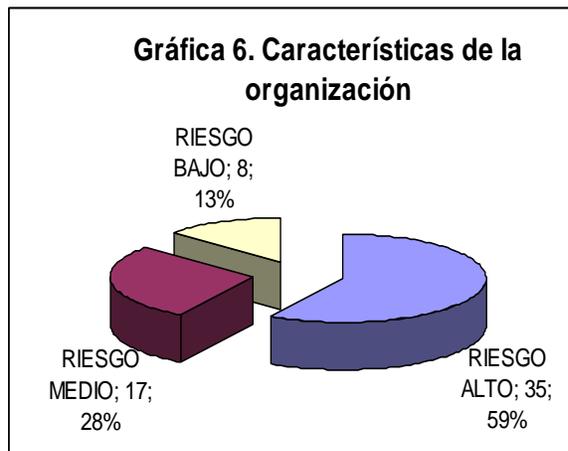
Con estos resultados obtenidos, es posible determinar que al momento de tener que entregar sus lugares de trabajo aquellos profesores con más de 30 años de experiencia y al haber cumplido la edad requerida para esto, serán los nuevos maestros con edades entre 21 y los 30 años, los que lleguen a ocupar estos nuevos lugares. Por la gran variedad de experiencia o antigüedad laboral que se presenta en los educadores que laboran en esta comuna de la ciudad, se tiene la posibilidad de desarrollar un ambiente de tolerancia en estas distintas generaciones, lo cual contribuye de manera directa y eficaz a que se desarrollen unas mejores y más fuertes relaciones interpersonales entre todos los empleados de esta institución y no solo, entre los maestros y maestras.

6.1.2 Resultados de las categorías evaluadas en el cuestionario. Con la primera gráfica que mide los resultados de las distintas categorías o temas que se tratan en el cuestionario aplicado, se tiene que con respecto a las características de la gestión, el 77% de los encuestados considera que se encuentran en riesgo medio; por otro lado, el 23% restante de ellos se encuentra en riesgo alto.

En este caso no se registraron porcentajes o resultados que se ubiquen en riesgo bajo.

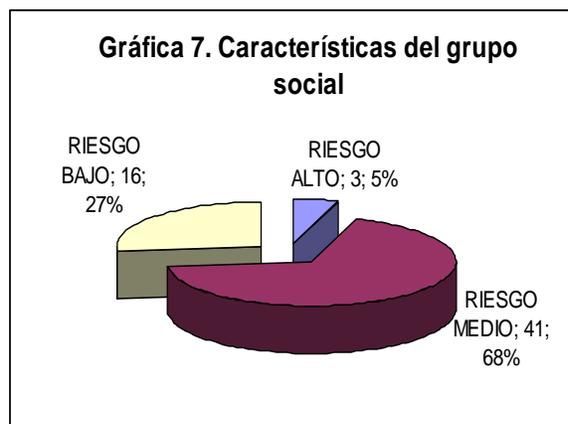


Con la gráfica que mide las características de la gestión, se establece que el 59% de estos empleados se encuentra en riesgo alto de acuerdo a los testimonios de 35 de ellos; el 28% se ubica en riesgo medio como lo manifestaron 17 de estos educadores y el restante 13% se ubica en riesgo bajo por las respuestas dadas en ocho de estos casos.

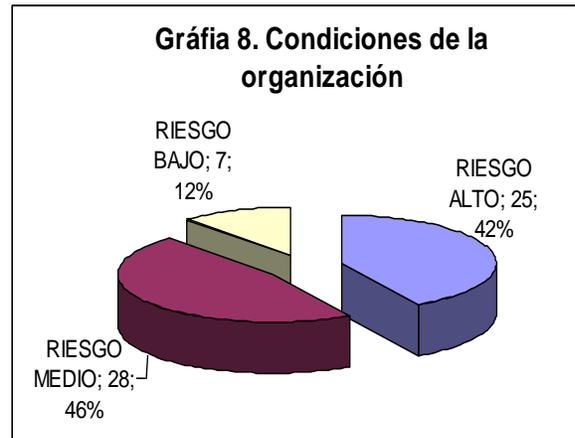


Con respecto a este tema evaluado en el cuestionario, se puede interpretar que estos maestros conocen y entienden el funcionamiento general de sus instituciones educativas, no laboran los días festivos, por lo general no trabajan horas extras, ni en sus trabajos se presentan rotación por turnos en el día y en la noche, llegando incluso muchos de ellos a tener la posibilidad de organizar y controlar el propio trabajo de una manera más adecuada.

Se continúa con el tema que mide las características del grupo social al que pertenecen estos educadores, con la gráfica se puede entender que tan sólo el 5% considera que se encuentran en riesgo alto; el 68% de ellos se encuentra en lo que se considera como riesgo medio de acuerdo a los testimonios de 41 de ellos y el restante 27% se ubica en riesgo bajo como lo manifestaron 16 de estos educadores.



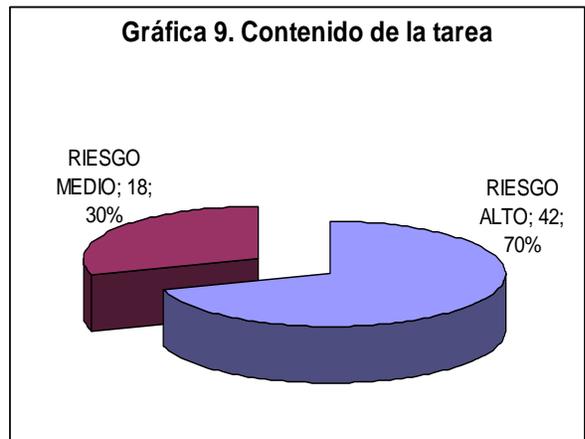
Pasando al tema que se conoce como condiciones de la organización, se tiene que el 42% de los educadores se encuentra en riesgo alto según lo manifestado por 25 de ellos; el 46% se ubica en riesgo medio por los testimonios ofrecidos en 28 de estos educadores y finalmente, el restante 12% se ubica en riesgo bajo según lo manifestaron siete de estos maestros y maestras.



Tomando como base estos resultados, se puede establecer o determinar que la forma como están organizadas estas instituciones educativas no les facilita a estos educadores la realización de sus trabajos ni sus resultados; por otro lado, que la información sobre lo sucedido en la institución y cada uno de las áreas administrativas, no se da a conocer a tiempo o de manera apropiada. Esto hace que el concepto de estos empleados no sea el mejor sobre la institución, de igual manera, consideran que no tienen una verdadera oportunidad de plantear ideas nuevas que aporten al trabajo y que no son suficientes los momentos de descanso dentro de sus jornadas laborales.

El riesgo alto para estos educadores, es debido a la falta o limitación en los recursos económicos de las instituciones educativas, porque no se cuenta con la cantidad o calidad de los materiales y elementos para desempeñar su trabajo apropiadamente. Por esto, se considera que el trabajo desempeñado en la institución es en cierta medida limitado y a esto se le suma que de la forma como ésta organizado no se les permite parar o dejar de asistir a su trabajo cuando ellos realmente lo necesitan, por ejemplo, cuando se encuentran enfermos o atravesando cierta calamidad doméstica, de acuerdo a testimonios informales obtenidos de los maestros y maestras encuestados.

Con el grupo de preguntas que corresponde al contenido de la tarea, se puede establecer que el 70% de estos educadores se encuentra en riesgo alto según lo manifestaron 42 de ellos; así también, 16 manifestaron con sus respuestas que se encuentran en riesgo medio, lo que equivale al restante 30% de la población.

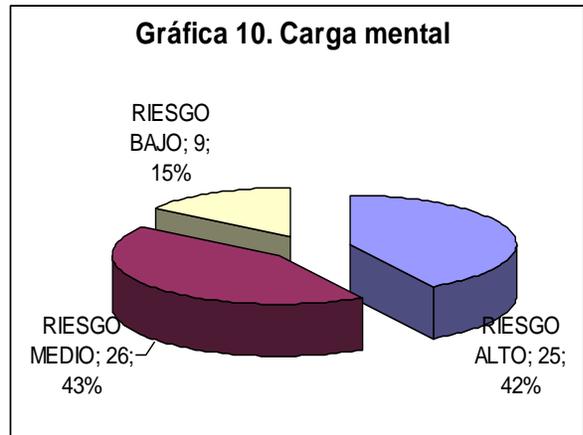


Por las preguntas que se relacionan en el cuestionario que forman parte del contenido de la tarea, se tiene que la gran mayoría de estos educadores consideran que es alta su responsabilidad aunque su labor no implique el manejo de dineros o bienes ni tampoco el cuidado de la salud de las demás personas, de igual manera, reconocen con claridad lo que se espera de ellos en el trabajo, por lo que se sienten a gusto con la actividad que realizan en las instituciones, más no se sienten precisamente satisfechos con los resultados obtenidos.

Los docentes de estas instituciones educativas objeto de estudio, deben dentro de sus labores cotidianas atender público, mientras un jefe o supervisor ejerce cierta vigilancia con respecto a las labores que ellos desempeñan, estos dos aspectos hace también que los maestros encuestados consideran en muchas ocasiones que su trabajo es complicado y por lo tanto, ubican en alto riesgo psicosocial la realización de su actividad.

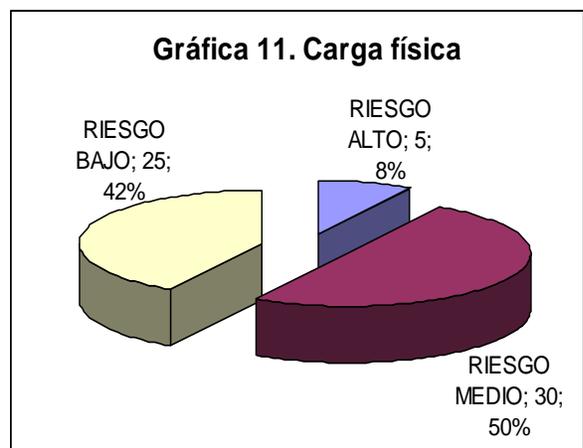
Se pasa ahora al tema del grupo de preguntas del cuestionario que hacen referencia a la carga mental de los educadores. Según se muestra en la gráfica de la página siguiente donde se muestran los resultados de este tema.

Se tiene que para el 25 de estos educadores el tema de la carga mental se ubica en un riesgo alto lo que representa el 42%; para una población semejante representada en el 43% el tema de la carga mental se ubica en riesgo medio, como lo manifestaron con sus respuestas 26 de estos educadores



y educadoras. Finalmente, se tiene el caso del 15% de esta población lo que representa a 9 de ellos que ubicaron este tema o categorías en un riesgo bajo.

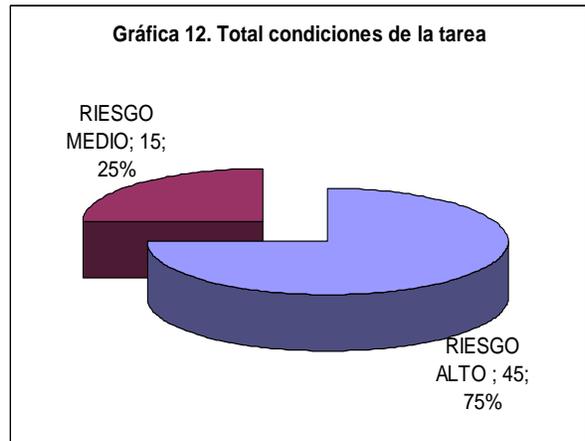
Con respecto a la carga física, se encuentran igualmente en porcentajes ubicados en los tres niveles de riesgos. Con el porcentaje mayor, se ubica en 50% que manifiesta estar en un riesgo medio, según lo expresado por treinta de estos educadores en sus respuestas; en segundo lugar se encuentra el riesgo bajo con un porcentaje del 42%



productos de la respuestas de 25 de estos docentes; se finaliza con el ocho por ciento de esta población que manifiesta estar en riesgo alto, según se comprueba cuando la respuestas dadas por ciento de estos maestros es la

La mayoría de los educadores deben dar sus clases de frente a los estudiantes y general, caminando de manera monótona y repetitiva entre el salón. Cuando no se encuentran impartiendo sus clases, la labor de los educadores se centra principalmente en las oficinas, sentados frente a un escritorio o computador y aunque esto no implica una carga física, con estas labores si se obtienen o se llega a padecer de la denominada fatiga física.

Al tratar el tema general del total de las condiciones de la tarea, según el cuestionario aplicado su tienen porcentajes en tan sólo dos de los riesgos evaluados. La tendencia principal se ubica en el riesgo alto con el 75% de la población de acuerdo al testimonios de 45 de estos educadores. Por otro lado, para el 25% restante de la población el tema se ubica en un riesgo medio, como lo confirman el testimonio del 15 de estos educadores encuestados.

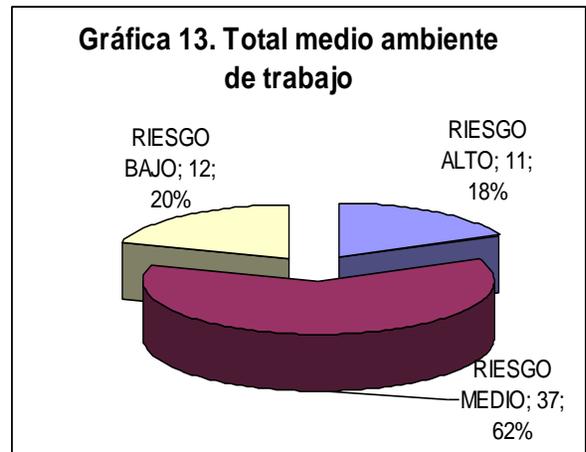


Con respecto a este tema se tienen en cuenta algunos aspectos muy interesantes y necesarios, entre ellos y desde un riesgo moderado o bajo por ejemplo que, el trabajo desempeñado no requiere excesiva precisión y exactitud manual o visual; por otro lado, son conscientes que no deben tomar decisiones importantes para ser aplicadas o desarrolladas en cortos periodos de tiempo o con rapidez.

Lo que sí resaltaron los educadores encuestadas y que se ubica en un alto riesgo, son por ejemplo que el trabajo desempeñado por ellos exige una concentración continua e intensa, que el trabajo que realizan es repetitivo, que deben permanecer casi que en el mismo sitio o espacio gran parte del día, es decir, en un salón de clase mientras realizan sus trabajos, de igual manera, manifiestan ellos y ellas que tienen muchas labores y muy poco tiempo para realizarlos, de igual manera, también se quejan de que les produce fatiga física la postura en que realizan su trabajo que consiste en estar de pie gran parte de su jornada laboral.

Un tema importante evaluado en el cuestionario aplicado a estos educadores, es el encargado de medir el total de las características del medio ambiente de trabajo. Aquí se tiene que el 20% de la respuestas se ubica en riesgo bajo; el 62% se ubica

en riesgo medio de acuerdo a las respuestas brindadas por 37 de éstos educadores y finalmente, el 18% se ubica en riesgo alto, como lo confirman los testimonios de 11 de esta población.



Desde los tema se preguntas relacionadas con las condiciones internas del trabajo que realizan estos docentes, se tiene que una gran proporción equivalente al 70% de ellos ubican en tema en riesgo alto, según lo expresado 42 de estos maestros; el restante 30% ubica este tema en un riesgo medio, debido al testimonios del

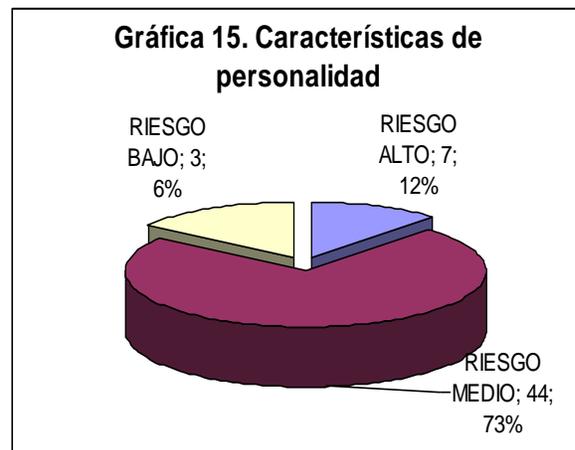


18 de ellos. Sorprende para este grupo de investigación, el hecho de no encontrar ningún tipo de porcentaje o de testimonios que se ubiquen en riesgo bajo.

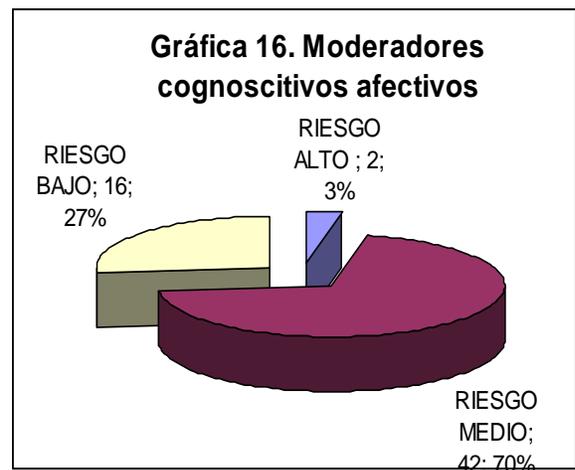
Desde esta tema predomina el alto riesgo, por diversas razones, entre ellas debido a que en sus puestos de trabajo se tiene presencia de ruidos que vienen del exterior de la institución principalmente y que pueden afectar el desempeño y la concentración; así también, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Cuestionario Para la Evolución de Factores de Riesgo Psicosocial aplicado, muchos de ellos consideran que la temperatura a la que se ven expuestos durante las jornada de trabajo afecta sus desempeños, por tratarse de temperaturas extremas que en muchos casos se ubica entre los 30°C a los 33°C.

Estos educadores expresaron su inconformismo al manifestar que la iluminación en sus puestos de trabajo no es la apropiada, que también se presentan deficiencias en cuanto a la ventilación de sus lugares de trabajo, que en algunos casos se presenta desorden porque alguno de sus compañeros no le prestan atención a este aspecto. A este factor se le suma que nuevamente que para muchos de ellos los implementos o herramientas de trabajo no son precisamente los más cómodos y apropiados.

Frente al tema de las características de la personalidad, se tiene que el 6% de los testimonios se ubica en riesgo bajo; el 77% de estos testimonios se ubica en riesgo medio como lo manifestaron 44 de estos estudiantes y finalmente, el 12% restante se ubica en riesgo alto debido al testimonios de 7 de estos educadores.

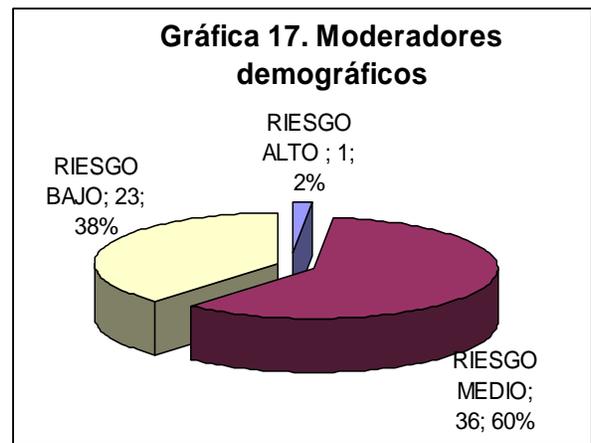


Desde los moradores cognoscitivos objetivos, los resultados indican que para 16 de estos educadores la tendencia se ubica en riesgo bajo lo que equivale al 27%; 42 de ellos ubican la tendencia en riesgo medio lo que equivale al 70% y el restante 3% de ellos ubican la tendencia riesgo alto, debido a que dos de estos maestros así lo consideraron.

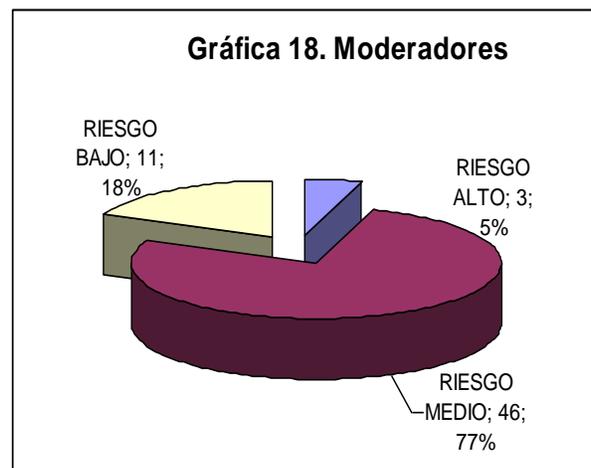


Como se ratifica con los resultados de la gráfica anterior, los maestros y maestras de esas instituciones educativas consideran que no están siendo afectados por los denominados moderadores cognoscitivos afectivos, precisamente porque su labor es reconocida a nivel social de manera muy adecuada. Continuando con estos resultados, tampoco se reconoce en la mayoría de ellos que predomine la carga o esfuerzos en sus labores pues a excepción de los educadores de educación física, los demás educadores que trabajan en esta comuna no deben realizar ningún tipo de actividad continua en donde se ejercite el cuerpo.

Con respecto a los temas relacionados con los moderados democráticos, el 38% de la población encuestada los ubica en riesgo bajo como lo manifestaron 23 de estos educadores; la gran tendencia en este tema se ubica en el 60% de los educadores que lo consideran en riesgo medio, como lo confirman 36 de ellos; otros educadores en cambio ubican en riesgo alto este tema con un 2%, debido tan sólo a las respuestas dadas por uno de ellos.

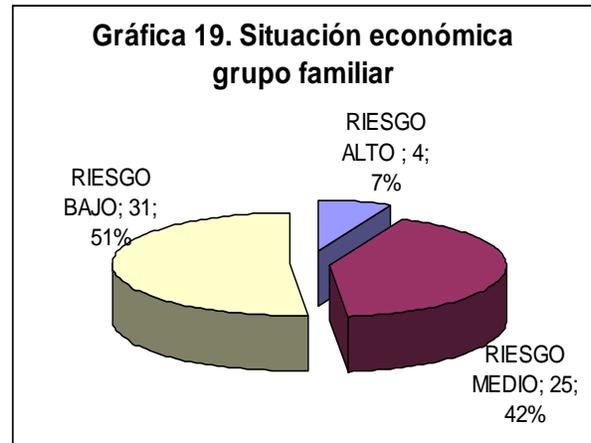


Al tratar el tema entre los moderadores en general, los educadores de esta comuna consideran que el 18% este tema se ubica en riesgo bajo, porque así lo confirman 17 de ellos; el 77% de los educadores ubica en tema en un riesgo medio, como se comprueba con 46 de las respuestas brindadas por ellos; así también, existe un pequeño



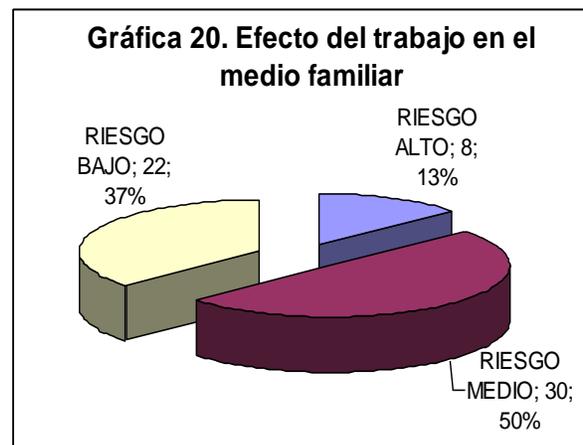
grupo de 5% que ubica la tendencia en riesgo alto, al haber tres de ellos que así lo corroboran.

Con respecto a la situación económica del grupo familiar que pertenecen estos educadores, con las respuestas se puede identificar que el 51 de ellos considera que tema se indica en riesgo bajo, de acuerdo al testimonio de 31 de estas personas; el 42% ubica en tema en un riesgo medio que equivale 25 de estos educadores; de igual manera, el 7% ubica el tema en riesgo alto lo que equivale al testimonio de las respuestas brindadas por cuatro de ellos.



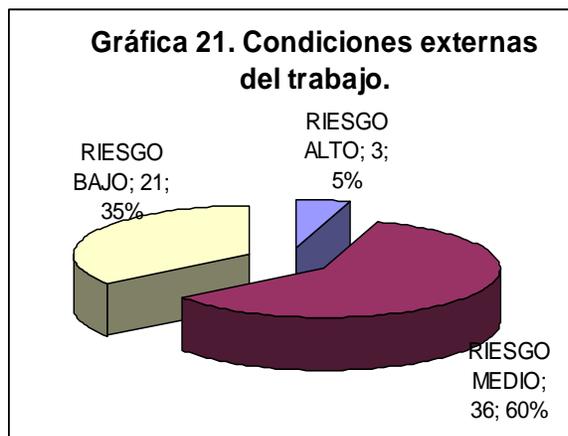
Según estos resultados, se tiene que por lo menos los educadores que laboran en estas instituciones educativas expresan que la situación económica del grupo familiar al que pertenecen aunque no es excelente, si es apropiada y que por lo tanto, se encuentran recibiendo un beneficio o remuneración económica que tal vez está por encima del promedio que recibe a nivel general la mayoría de personas de la sociedad, esto hace que el económico en el que se encuentran estos docentes y sus familias, sea en cierta medida gratificante y beneficioso.

Frente a este tema o categoría se tiene que el 37% de la población encuestada, lo que equivale a 22 de los testimonios de los educadores, ubica al efecto del trabajo en el medio ambiente en riesgo bajo; por su parte, el 50% que corresponde al testimonio de 30 de ellos ubican la categoría en



un riesgo medio; para concluir, se encuentra el grupo que representan a 13% de los que piensan que este tema se ubica en un riesgo alto, tal y como lo expresaron ocho de estos educadores.

Para penalizar el grupo de temas como categorías evaluadas con éste cuestionario, se trabaja en tema de las condiciones externas del trabajo. Aquí 25% de los encuestados ubica en tema en un riesgo bajo, de acuerdo a los testimonios de 21 educadores; se continúa con aquellos que está el tema en riesgo medio el 60%, lo que equivale



a las respuestas dadas por 36 de ellos. Así también, se encuentra una pequeña porción que equivale al 5% de los educadores que ubican en tema en riesgo alto, porque así fueron las respuestas brindadas en tan sólo tres de ellos,

De acuerdo a los resultados de esta última gráfica o categoría, se ratifica lo que socialmente se entienden de que los educadores principalmente del sector oficial cuentan con unas adecuadas garantías y beneficios tanto económicos como de bienestar social y familiar que los ubica en una situación que nos ubica en una situación económica muy aceptable frente a los demás trabajadores de la nación. Esta situación es reconocida por las personas encuestadas, debido a que con sus respuestas establecen que no se encuentra en un alto riesgo la situación económica de su grupo familiar.

Los resultados de esta última gráfica se relacionan con los de otras categorías, por ejemplo con los de la situación económica del grupo familiar, porque aunque se encontró un 5% de riesgo alto en éste caso y 7% en el segundo caso, los resultados no son tomados como predominantes para la categoría. Esto significa

que los educadores al reconocer que la situación económica de su grupo familiar no se encuentra en alto riesgo, tampoco se encuentra en alto riesgo las condiciones externas de su trabajo, por diversas razones entre las que se encuentran, porque los maestros y maestras no sólo de esta comuna ni del orden oficial reciben un respeto y reconocimiento social que cualquiera desearía tener.

6.2 APORTE INTERPRETATIVO

Este grupo de investigaciones entiende y según se plantea en el cuestionario aplicado, que el riesgo medio es entendido como una alerta o un llamado de atención en donde una marcada situación o presencia de los factores de riesgo psicosocial hacia estos educadores se puede tornar con el paso del tiempo en un riesgo alto, cuando no se toman las medidas correspondientes. Esta situación puede ocasionar consecuencias nocivas respectivas, de igual manera, este riesgo medio también puede ser entendido como una perfecta posibilidad y ocasión para aplicación de los correctivos necesarios para que estos factores de riesgo disminuyan en gran medida y logre pasar un riesgo bajo.

La situación aunque delicada, no está lejos de poder ser controlada y llevada a mejores niveles de valoración, hasta poderse calificar como una situación totalmente controlada. La cantidad de riesgos medios obtenidos en los resultados de los distintos temas evaluados en este cuestionario, se pueden tomar o percibir desde un punto de vista negativo o positivo. Desde el punto de vista negativo, si se interpreta como un camino o paso inmediatamente anterior al riesgo alto, lo que significaría unos factores de riesgo psicosociales que pueden tornar imposible la labor de los educadores que trabajan en esta comuna.

De igual manera, sin importar el porcentaje de riesgo medio identificado en cada categoría evaluada y el número de categorías que registran riesgos medios en sus resultados, estas cifras se pueden tomar desde su aspecto positivo para pensar lo

contrario, es decir, que son verdaderas oportunidades o espacios a los que se puede y debe prestar atención el personal docente de estas instituciones educativas, para corregir aquellos factores que se pueden corregir desde las labores que desempeñan y desde la experiencia que cada uno cuenta.

Es pertinente resaltar también que, algunos de los educadores encuestados pueden pensar que es normal y hasta adecuado que se presenten esta clase de riesgos medios en los factores psicosociales evaluados, debido a que se convierten en una adecuada posibilidad de mejorar la comunicación, los procedimientos, las relaciones y hasta el punto de vista de percibir sus ocupaciones en ellos, entre sus colegas e incluso entre los demás trabajadores del sector educativo.

Desde la interpretación que se hace a cada una de las figuras correspondientes a los temas tratados en el cuestionario, se obtiene entonces que en todos los temas evaluados, se registran porcentajes de riesgo alto que en algunos casos alcanza apenas el 2% cuando se refiere a la categoría que tiene por nombre: Moderadores democráticos. De igual manera, con apenas un 3% de riesgo alto, se encuentran las categorías denominadas: Moderadores cognitivos y Características del grupo social. Les siguen en su orden la categoría general de los Moderadores con un 5% y la Situación económica del familiar con un 7%.

En cada uno de las 17 categorías evaluadas y que forman parte del cuestionario aplicado, se encuentran resultados o porcentajes ubicados en riesgo medio. Esto significa que este grupo de educadores y también los demás educadores del sector oficial, tienen mucho por hacer en lo relacionado a trabajar con cada uno de estos riesgos psicosociales y empezar a debatir y generar las alternativas que cada uno de ellos pueden plantear y comenzar a manejar de una manera más adecuada para a mediano o incluso largo plazo, hacer mejorar la situación.

Pasando entonces al interpretar los resultados obtenidos en las categorías para los riesgos altos, se tiene que en todos los resultados que se registran, se ubican o se encuentran ésta clase de riesgos aunque en algunos casos corresponde a un porcentaje muy bajo, lo cual no es suficiente para ser considerado como predominante para la tema o para el grupo en general de encuestados. A este grupo y como se menciona en párrafos anteriores, corresponde los resultados de las temas denominados Moderadores cognoscitivos afectivos, Situación económica del grupo familiar y las Condiciones externas del trabajo, así también, en este grupo se ubican los valores correspondientes a las temas que tienen por nombre Moderadores demográficos, Total de moderadores, junto con las temas del Efecto del trabajo en el medio familiar, Condiciones de la organización y las de Características de la personalidad, todos ellos con valores que no superan el 15% de calificación.

En el caso de los riesgos altos con valores significativos o considerados como alarmantes, se obtuvo o se tomó como factor predominante de la categoría tan sólo aquellos porcentajes que eran iguales o superiores al 50%, de acuerdo a está condición de interpretación, se tiene que las siguientes temas son las que arrojan factores psicosociales de más alto riesgo y que por lo tanto merecen la inmediata atención e intervención por parte de los educadores que trabajan en esta comuna y también, de todo el personal que labora en estas instituciones educativas

Teniendo en cuenta éste factor de valoración, de acuerdo resultados de las gráficas se encuentra que la categoría denominada como Características de la organización obtuvo un valor que asciende al 59%; la categoría denominada Contenido de la tarea llega al alarmante 70%; en temas o categoría del Total de las condiciones de la tarea supera todas las expectativas y llega hasta un 75%; así también, las Condiciones internas del trabajo es calificada con otro valor semejante al 70%.

Ante tal situación encontrada y ante la que no se esperaban encontrar resultados tan elevados, se considera que en estos cuatro temas o categorías contempladas dentro de este cuestionario, es donde se encuentra un evidente y abundante factor de riesgo alto, por lo que se hace necesaria de manera inmediata, tanto la sensibilización como la atención no sólo de los maestros sino de los demás miembros de estas comunidades educativas. Se debe entender que estos educadores están siendo afectados en estos aspectos, los cual les está dejando una gran variedad de consecuencias, entre ellas que no pueden o no logran desarrollar su actividad laboral a cabalidad, estrés, Bornout, tecnoestrés, y muchas más.

7. CONCLUSIONES

- Los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la comuna seis de Neiva, ignoran en gran medida los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos como el Síndrome de Burnout, aunque reconocen que si hay algunas situaciones o características de su entorno laboral que los están afectando y que se deben mejorar, por consiguiente, no son conscientes de las medidas preventivas que se pueden aplicar para evitar sus consecuencias.
- En los docentes encuestados de las instituciones educativas de la comuna seis, los principales inconvenientes o situaciones particulares que se relacionan con los factores de riesgos psicosociales y que se destacan significativamente son: la complejidad de atención al alumnado con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos, la demanda y delegación de problemas de la familia en la escuela, el exceso de horario sin tiempo para atender a familias y alumnos y en el cuarto lugar, la agresividad verbal y física de los estudiantes.
- Situaciones cotidianas relacionadas con el desempeño laboral de los educadores como la complejidad de la atención al alumnado, junto con el déficit y los distintos ritmos de aprendizaje en los estudiantes, exige de los docentes elevados grados de atención, concentración, capacidad de respuesta y la orientación de expertos como psicopedagogos, para atender a estos alumnos lo que hace que el trabajo del docente no rinda de la manera esperada y suponga un esfuerzo adicional.
- Las dificultades a las que se enfrentan estos docentes, aumentan considerablemente cuando se le añaden los problemas disciplinarios, que en muchos casos provocan depresiones y estrés, restan energías y merman el

rendimiento general de la clase, lo cual puede desencadenar o terminar en estados crónicos de depresión o incluso en algunos trastornos mentales.

- A las situaciones anteriores se le suma la demanda y delegación de problemas por parte de las familias que piensan o suponen que los profesores tienen que asumir responsabilidades más allá de la docencia, como asistencia social, psicológica, asesoría familia, entre otras. Los educadores consideran que cada vez hay más familias que depositan en ellos la responsabilidad de toda la educación de los hijos, lo que se convierte en una sobrecarga de trabajo, representa más problemas y responsabilidad para los docentes para la que en muchos casos no están capacitados de la manera adecuada y por lo tanto, se convierte en otro factor de riesgo psicosocial.
- Entre el profesorado encuestado de la comuna seis, se presenta unanimidad al reconocer que diferentes tipos de demandas ocupan los primeros puestos de acuerdo a las respuestas blindadas por ellos, entre las que se destacan la desmotivación del alumnado, seguida por la falta de colaboración o cooperación de sus mismos compañeros, lo que genera desconcierto y hasta estrés en ellos mismos para continuar con su altruista labor.
- En el caso particular de la situación que se presenta alrededor de la desmotivación de los alumnos, los educadores consideran que gran parte de las causas obedece a un problema que supera el ámbito educativo y que tiene que ver con situaciones de índole cultural y social más amplias, como la influencia de los medios masivos de comunicación, las ofertas de la nueva tecnología audiovisual y las modas que en la mayoría de los casos son adaptadas y copiadas de otras naciones. Todo esto conlleva a que los estudiantes no de buen trato a su institución educativa, contribuyendo al deterioro de su imagen, razón por la cual la desmotivación entonces también se apodera de los profesores.

- Los diagnósticos que generan una mayor incapacidad relacionados con la salud mental de los docentes que laboran en las instituciones educativas de la comuna seis de Neiva, de acuerdo a los testimonios obtenidos por las directivas de estas instituciones en entrevistas informales son: trastorno afectivo bipolar, trastorno de ansiedad y ansiedad tipo pánico. Estas situaciones se relacionan directamente como consecuencias graves producidas por los altos índices de factores psicosociales en el sector educativo.
- Con esta investigación se ha puesto de manifiesto la importancia de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito educativo cuyo origen se basa en la determinación de unos temas o categoría clave es para determinar la calidad y el ambiente laboral de este sector. Estas circunstancias, cuando no se desarrollan o interpretan de la manera adecuada, son causantes de alteraciones en la salud y de enfermedades en los educadores.

8. RECOMENDACIONES

- Se estable inicialmente como recomendación debido a su necesidad y utilidad, la creación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la preservación de la salud mental de los docentes objeto de estudio y que podrá servir como guía para los docentes que laboran en las demás comunas de la ciudad. Como indispensable en este programa, está el de laborar un completo catálogo de enfermedades de los trabajadores de la enseñanza donde el estrés laboral quede suficientemente integrado.
- Desarrollar una cultura preventiva y de reflexión sobre las condiciones de trabajo que se pueden relacionar con los factores de riesgo psicosociales y la forma en que estas afectan a la salud de las trabajadoras y los trabajadores de estas instituciones educativas.
- Aumentar la concienciación social para que un mayor número de personas y de grupos comunitarios, conozcan y sean partícipes de los problemas que atañen a la población estudiantil, no dejando como únicos responsables a los profesores para lograr disminuir de esta manera parte de las situaciones que estimulan los factores de riesgo psicosociales en estos empleados.
- Realizar un análisis pormenorizado desde la información que se pueda obtener por parte de las Entidades Prestadoras de Salud a las que se encuentran afiliados estos docentes, para determinar con mayor exactitud las principales causas por las que este personal se ve involucrado en el ausentismo laboral, retiros temporales o incluso solicita su baja de manera prematura.
- Establecer medidas de apoyo al profesorado objeto de estudio, tales como: reconocimiento de los factores psicosociales en el ambiente educativo,

promoción y prevención estos factores, reconocimiento de su función tutorial, protección y asistencia al docente en caso de conflictos, entre otras. Esto con el objetivo de que los educadores conozcan a lo que se encuentran expuestos en este tema y sean ellos mismos los que implementen las medidas preventivas que incluyan la información y la formación (especialmente en el control del estrés y del denominado síndrome del Burnout), medidas organizacionales e intervenciones clínicas cuando se precise, así como vigilancia de la salud específica, según las características del entorno social y laboral en el que se encuentran.

- Formar al profesorado para que éste sea autoeficaz. Entendiéndose por autoeficacia, como la creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. Siguiendo las opiniones de muchos profesores, éstos coinciden en expresar que la autonomía y el apoyo social, son dos factores o recursos de interés para ellos ante las demandas y obstáculos impuestos socialmente. De este modo, la formación inicial y permanente basada en principios como la autoeficacia, será de gran utilidad para hacer frente a males como el Burnout o el tenoestrés.

- La formación inicial y permanente a su vez, ha de ir orientada a conseguir un mayor reconocimiento y adaptación por parte del profesorado a todos los cambios físicos y psicológicos con los que se va a encontrar a lo largo de su vida laboral. Dicha adaptación para que sea óptima, ha de ir acompañada de una adecuada coordinación entre la parte ética y su competencia profesional. Esto ha de contribuir para que cada educador se convierta en un profesional seguro en su proceder ético, autoeficaz y competente profesionalmente, estas herramientas le ayudarán a nivel personal y profesional y por lo tanto, se tornará menos afectado por los factores de riesgos psicosociales que siempre va a tener en su ambiente laboral.

- Señalar a nivel general, la importancia de la intervención directa por parte de la Administración de Riesgos Profesionales, en la prevención y solución de los riesgos psicosociales aquí señalados y en la población objeto de estudio. Esto con el objetivo de devolver en parte a los educadores el reconocimiento social y respeto que contaba en décadas pasadas y cuya profesión se consideraba un modelo a seguir por el papel fundamental que cumplían en la formación de los estudiantes e incluso ellos mismos padres de familia.

BIBLIOGRAFÍA

A.R.P COLPATRIA., Conceptos Básicos en Salud Ocupacional, Guía Para la Elaboración de un Programa de Salud Ocupacional Empresarial.2003, versión magnética, p. 22 – 34.

BASTOS, Antonio., (1998), Investigación Educativa, Instituto Internacional de Teología a Distancia, 4ª edición, Bogotá D.C., Editorial Indo- American Press Service, 102 – 109.

BERMÚDEZ, Eva., Factores de Riesgo Psicosocial en la educación, Revista Eticanet, numero 4, año 1, ediciones Sevimeco, España, 2004, p. 29.

BRIELH, J., & Campaña, L., (1990), Deterioro de la vida, Un instrumento para análisis de prioridades regionales en lo social y la salud, Corporación Editora Nacional, Quito. p. 55.

CID RAMÍREZ, Marta & Marrero Medina, Dairis., (1999), Planeación Estratégica para el Desarrollo Integral del Complejo de Servicios de la Salud en la Provincia Holguín. 1999. 122 - 125.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, (2004), Sistema General de Riesgos Profesionales, Programa Despachos Judiciales con Calidad de Vida, Bogotá, versión magnética, sin paginar.

IZMEROV, N.F. y Kundiev, J.I, (1986), Naturaleza y efectos en la salud de los factores ocupacionales. Epidemiología y salud ocupacional. OMS, Publicaciones regionales, Series Europeas No. 20, Copenhagen.

LAHERA MARTÍN, Matilde & Góngora Yerro, Juan José., (2005), Factores Psicosociales Identificación de Situaciones de Riesgo, 2ª Edición, Instituto Navarro de Salud Laboral, p. 4 – 16.

LEWIS, Samuel y Cooper, Carl., (1995), Balanceando la interfaz de trabajo /casa: Una perspectiva europea. Los Recursos Humanos. Revista Administrativa. Vol. 5 , No. 4, Londres, p. 14.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, (2005), Código Sustantivo del Trabajo, versión magnética, Bogotá, sin paginar

MINISTERIO DE SALUD, (1996), "Salud ocupacional, conceptos básicos", sin editorial, folleto institucional, Bogotá, 2 – 5.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, (1995), Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. folleto institucional, Bogotá, p. 3 – 8.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS, Constitución de la organización Mundial de la salud. Documentos básicos. En: 36a Edición Ginebra. (1986), p. 37.

PEIRO, J.M. & Pueto F., (1994), Tratado de Psicología del trabajo. 2 volúmenes. Editorial Síntesis. Caracas, 33 – 38.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, Dirección del Institución Educativa Oliverio Lara Borrero, Sede Principal, versión magnética, 2006, p. 35.

ROOK, K.S, (1987), El soporte social versus el compañerismo: Los efectos en la vida con estrés, la soledad evaluada por otros. Revista de Psicología de la Personalidad y Social. Vol 52, No. 6, Londres, 20 – 26.

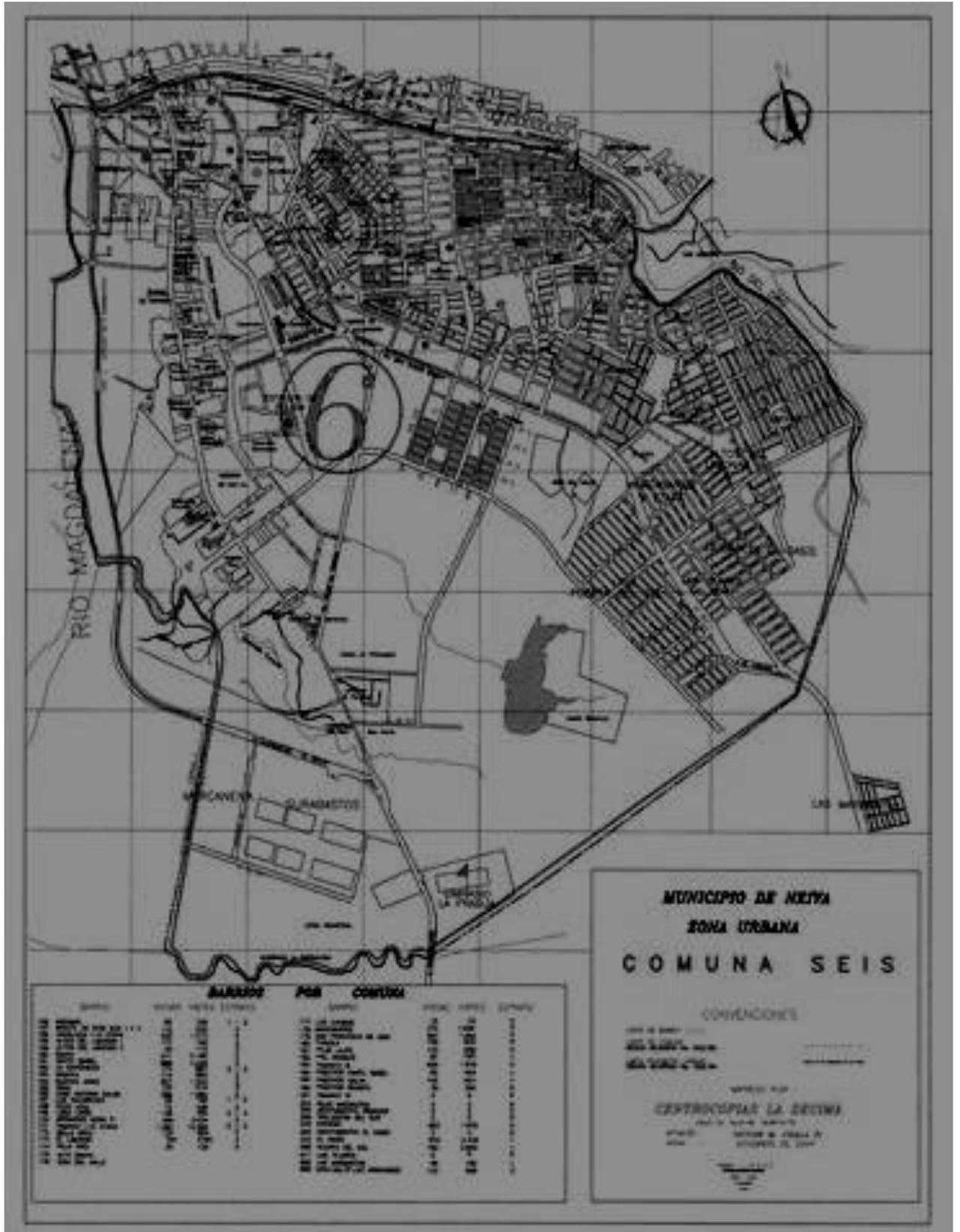
RUIZ, Josefa & Jiménez, José Libardo., (2006), El estrés laboral en los docentes no universitarios, Editorial Libertad, Bogotá, p. 22 – 27.

SANCHEZ Valencia, Bolivar., (2001), Memorias del Huila, Tomo V, Editorial Colombiana, 3ª edición, Neiva, p. 68 – 71.

TAMAYO, Mario., (2002), El Proceso de la investigación científica, Editorial Limusa S.A., 4ª edición, México, p. 49.

A N E X O S

Anexo B. Comuna seis de la ciudad de Neiva.



Anexo C. Imágenes de algunas de las Instituciones Educativas de la comuna seis



Anexo D. Formato del cuestionario aplicado

CUESTINARIO PARA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
OBJETIVO: DETERMINAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE PUEDEN ESTAR
AFECTANDO A LOS MAESTROS Y MAESTROS QUE TRABAJAR EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA COMUNA SEIS DE NEIVA.
AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN Y OBJETIVIDAD EN LAS RESPUESTAS

INSTRUCCIONES

POR FAVOR NO RESPONDA EN ESTE CUADERNILLO SOLAMENTE ESCRIBA EN LA HOJA DE RESPUESTA

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas, de forma absolutamente sincera; pues así podemos orientar mejor nuestro trabajo. Las respuestas que usted de al cuestionario no son ni buenas ni malas, lo importante es que refleje su opinión. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencialmente. Es indispensable que usted responda todas las preguntas y en cada una de solamente una respuesta. Si eventualmente tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación ala persona que esta aplicando el cuestionario. Para contestar inicie colocando sus datos generales al comienzo de la hoja de respuestas, si usted no desea colocar su nombre puede omitirlo, pero los demás datos de información si debe respondernos, pues nos ayudaran a conocer su opinión de los distintos grupos de personas. Luego debe leer con detenimiento cada una de las preguntas y contestar señalando con una "X" en la casilla que mejor se ajuste a su modo de pensar dentro de la hoja de respuesta teniendo en cuenta el número de ítem correspondiente. El tiempo requerido para diligenciar el cuestionario es de 25 minutos:

1. CONSIDERO QUE MI JEFE ES EXIGENTE CONMIGO, PERO TIENE EN CUENTA MIS OOPINIONES EN EL TRABAJO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
2. LA ESTABILIDAD LABORAL, ES DECIR LA PERMANENCIA DE LOS EMPLEADOS EN MI EMPRESA ES:
a. Muy bueno b. buena c. mala d. muy mala
3. MI JEFE TIENE EN CUENTA MI OPINION SOBRE LOS ASUNTOS DEL TRABAJO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
4. LA FORMA COMO LA EMPRESA ME PAGA MIS SERVICIOS ES:
a. salario mensual b. asalaro mas prima por producción c. a destajo o por jornal o diario
5. LA INFORMACION SOBRE LO SUCEDIDO EN LA EMPRESA Y EN MI SECCION SE DA A CONOCER A TIEMPO Y DE FORMA QUE ME QUEDE CLARA:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
6. MI CONCEPTO DE LA EMPRESA ES BUENO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
7. TENGO LA POSIBILIDAD DE PALNTEAR IDEAS NUEVAS QUE APORTEN A MI TRABAJO Y AMI SECCION:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
8. LA EMPRESA ME FACILITA LOS MATERIALES, HERRAMIENTAS Y RECURSOS NECESARIOS PARA REALIZAR MI TRABAJO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
9. LOS MATERIALES, HERRAMIENTAS Y TECNICAS QUE UTILIZO PARA REALIZAR MI TRABAJO ME RESULTAN CLARAS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca

10. CONSIDERO QUE MI TRABAJO EN LA EMPRESA ES:
a. muy importante b. importante c. poco importante d. nada importante
11. LA FORMA COMO ESTA ORGANIZADO MI TRABAJO ME PERMITE PARAR CUANDO YO QUIERO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
12. DEBO TRABAJAR HORAS EXTRAS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
13. DEBO TRABAJAR EN FESTIVOS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
14. SIENTO QUE MI GRUPO DE TRABAJO LAS PERSONAS SE APOYAN MUTUAMENTE:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
15. TENGO BAJO MI RESPONSABILIDAD EL MANEJO DE DINEROS O BIENES:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
16. EN MI CARGO TENGO BAJO MI RESPONSABILIDAD LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS O LAS INSTALACIONES:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
17. EN MI CARGO TENGO BAJO MI RESPONSABILIDAD EL MANEJO DE INFORMACION RESERVADA:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
18. EN MI CARGO TENGO BAJO MI RESPONSABILIDAD EL CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
19. LOS ESTUDIOS Y LA EXPERIENCIA PARA OCUPAR EL CARGO SON:
a. muy suficiente b. suficiente c. deficiente d. muy deficiente
20. EL TRABAJO QUE REALIZO ES MUY DIFICIL:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
21. MI TRABAJO EXIGE UNA CONCENTRACION CONTINUA E INTENSA:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
22. DEBO TOMAR DECISIONES MUY IMPORTANTES EN CORTOS PERIODOS DE TIEMPO Y CON GRAN RAPIDEZ:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
23. EL TRABAJO QUE REALIZO ES REPETITIVO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
24. DEBO PERMANECER EN EL MISMO SITIO TODO EN DIA MIENTRAS REALIZO MI TRABAJO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
25. MI TRABAJO REQUIERE EXCESIVA PRECISION Y EXACTITUD MANUAL Y VISUAL:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
26. TENGO MUCHO TRABAJO Y MUY POCO TIEMPO PARA REALIZARLO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
27. LA POSTURA EN QUE DEBO TRABAJAR ME PRODUCE FATIGA FISICA:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca

28. LA VENTILACION DE MI PUESTO DE TRABAJO AFECTA MI DESEMPEÑO Y MI CONCENTRACION :
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
29. LA VIBRACION QUE HAY EN MI PUESTO DE TRABAJO AFECTA MI DESEMPEÑO Y MI CONCENTRACION :
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
30. EN MI PUESTO DE TRABAJO HAY PELIGRO DE ACCIDENTES:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
31. EN MI PUESTO DE TRABAJO HAY SUSTANCIAS QUIMICAS QUE AFECTAN MI SALUD:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
32. EN MI PUESTO DE TRABAJO ESTOY EXPUESTO A CONTAGIO DE VIRUS, BACTERIS Y HNGOS QUE AFECTAN MI SALUD:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
33. LOS IMPLEMEMENTOS O HERRAMIENTAS DE TRABAJO SON INCOMODOS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
34. EN MI SITIO DE TRABAJO HAY DESORDEN Y DESASEO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
35. CONSIDERO QUE SOY ACELERADO PARA HACER LAS COSAS Y ME MANTENGO EN CONSTANTE ACTIVIDAD SIN DARME LA OPORTUNIDAD DE TOMAR UN DESCANSO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
36. TIENDO A SERT PESIMISTA O NEGATIVO ANTE SITUACIONES DIFICILES:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
37. SIENTO QUE ME ANGUSTIO CON FACILIDAD:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
38. ME IMPONGO METAS DE TRABAJO QUE ME PERMITAN AVENTAJAR A LO DEMAS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
39. ME SIENTO SATISFECHO CONMIGO MISMO:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca
40. SIENTO QUE EL PUESTO QUE OCUPO ES EL QUE DESEO, TENIENDO EN CUENTA MIS ESTUDIOS Y EXPEREMCIAS:
a. siempre b. casi siempre c. a veces d. nunca

**MUCHAS GRACIAS
ASEGÚRESE DE HABER RESPONDIDO TODAS LAS PREGUNTAS Y HABER ESCRITO SUS
DATOS EN SU HOJA DE RESPUESTA.**

Fecha:

Encuestador:

Anexo E. Formato de respuesta.

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO**

NOMBRE Y APELLIDOS: (OPCIONAL) _____

CARGO QUE OCUPA: _____ EDAD _____
años

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: _____ ANTIGÜEDAD EN INSTITUCIÓN: _____

ESTADO CIVIL: Soltero _____ Casado _____ U. libre _____ Separado _____ Viudo _____

SEXO: Masculino _____ Femenino _____ Número de hijos _____

TIPO DE CONTRATO: Término indefinido _____ Temporal _____

RESPUESTAS

1. A B C D	21. A B C D
2. A B C D	22. A B C D
3. A B C D	23. A B C D
4. A B C D	24. A B C D
5. A B C D	25. A B C D
6. A B C D	26. A B C D
7. A B C D	27. A B C D
8. A B C D	28. A B C D
9. A B C D	29. A B C D
10. A B C D	30. A B C D
11. A B C D	31. A B C D
12. A B C D	32. A B C D
13. A B C D	33. A B C D
14. A B C D	34. A B C D
15. A B C D	35. A B C D
16. A B C D	36. A B C D
17. A B C D	37. A B C D
18. A B C D	38. A B C D
19. A B C D	39. A B C D
20. A B C D	40. A B C D

Anexo F. Formato de valoración de evaluación.

INSTRUCCIONES

Como parte del programa de salud ocupacional de la empresa, estamos en ampliar nuestro conocimiento acerca de la opinión que usted tiene referente a un conjunto de condiciones, tanto internas del trabajo como externas a fin de identificar los aspectos en los que conjuntamente podemos mejorar.

Con el fin anterior le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas, de forma absolutamente sincera, pues así podemos orientar mejor nuestro trabajo. Las respuestas que usted de al cuestionario no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen su opinión. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial, pues el propósito como ya se ha dicho es mejorar la salud de todos los funcionarios de toda la empresa.

Es indispensable que usted responda todas las preguntas y en cada una de solamente una respuesta. Si eventualmente tiene dudas respecto a una pregunta solicite mayor explicación al responsable del programa de salud ocupacional. Para contestar inicie colocando sus datos generales al comienzo de esta hoja, si usted no desea colocar su nombre puede omitirlo, pero los demás datos de información si debe responderlos, pues nos ayudaran a conocer la opinión de los distintos grupos de personas.

Luego debe usted leer con detenimiento cada una de las preguntas y contestar señalando con una "x" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. El tiempo que usted requiere para diligenciar todo el cuestionario es en promedio de 25 minutos. En próximos días el responsable del programa de salud ocupacional le estará dando información sobre los resultados del cuestionario.

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GUÍA DE CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS.

Puntaje total

1. a. Siempre	0	7. a. Siempre	0
b. Casi siempre	3	b. Casi siempre	1
c. A veces	6	c. A veces	2
d. Nunca	9	d. Nunca	3
2. a. Muy buena	0	8. a. Siempre	3
b. Buena	3	b. Casi siempre	2
c. Mala	6	c. A veces	1
d. Muy mala	9	d. Nunca	0
3. a. Siempre	0	RESULTADO CARACTERISTICA DE	
b. Casi siempre	3	LA GESTION= RCG	
c. A veces	6	RCG:= (sumatoria totales de preguntas 1 a	
d. Nunca	9	8)	
4. a. Salario mensual	0	(8)x3=	
b. Salario y prima de producción	2	9. a. Muy Bien	0
c. A destajo o por jornal	4	b. Bien	3
5. a. Muy buena	0	c. Mal	6
b. Buena	2	d. Muy mal	9
c. Deficiente	4	10. a. Siempre	0
d. Muy deficiente	6	b. Casi siempre	3
6. a. Muy buenos	0	c. A veces	6
b. Buenos	1	d. Nunca	9
c. Deficientes	2	11. a. Siempre	0
d. Muy deficientes o no existen	3	b. Casi siempre	2

c. A veces	4	b. Casi siempre	2
d. Nunca	6	c. A veces	1
		d. Nunca	0
12 a. Siempre	0	22 a. Siempre	3
b. Casi siempre	2	b. Casi siempre	2
c. A veces	4	c. A veces	1
d. Nunca	6	d. Nunca	0
13 a. Siempre	0		
b. Casi siempre	2	Puntaje total 21 y 22 =(puntaje 21 + puntaje 22)/2	
c. A veces	4		
d. Nunca	6	RESULTADOS CARACTERISTICA DE LA ORGANIZACIÓN=RCO	
14 a. Siempre	0	RCO= (sumatoria totales preguntas 9 a 22) /10)x2=	
b. Casi siempre	2	23 a. Siempre	0
c. A veces	4	b. Casi siempre	3
d. Nunca	6	c. A veces	6
Puntaje total 13 y 14 (puntaje 13 + puntaje 14)/2		d. Nunca	9
15 a. Siempre	3	24 a. Siempre	6
b. Casi siempre	2	b. Casi siempre	4
c. A veces	1	c. A veces	2
d. Nunca	0	d. Nunca	0
16 a. Siempre	0	25 a. Siempre	6
b. Casi siempre	1	b. Casi siempre	4
c. A veces	2	c. A veces	2
d. Nunca	3	d. Nunca	0
Puntaje total 15 y 16 =(puntaje 15 + puntaje 16)/2		Puntaje total 24 y 25 =(puntaje 24 + puntaje 25)/2	
17 a. Siempre	0	26 a. Siempre	0
b. Casi siempre	1	b. Casi siempre	2
c. A veces	2	c. A veces	4
d. Nunca	3	d. Nunca	6
18 a. Siempre	0	RESULTADOS CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL = RGS	
b. Casi siempre	1	RSG= (sumatoria totales preguntas 23 a 26)/3) =	
c. A veces	2	RESULTADO TOTAL CONDICIONES DE LA ORGANIZACION =CO	
d. Nunca	3	CO= RCG+RCO+RGS=	
Puntaje total 17 y 18 =(puntaje 17 + puntaje 18)/2		27 a. Siempre	6
19. a. Muy importante	0	b. Casi siempre	4
b. Importante	1	c. A veces	2
c. Poco importante	2	d. Nunca	0
d. Nada importante	3	28 a. Siempre	6
20 a. Siempre	0	b. Casi siempre	4
b. Casi siempre	2	c. A veces	2
c. A veces	4	d. Nunca	0
d. Nunca	6		
21 a. Siempre	3		

- 29 a. Siempre 6
 b. Casi siempre 4
 c. A veces 2
 d. Nunca 0

- 30 a. Siempre 6
 b. Casi siempre 4
 c. A veces 2
 d. Nunca 0

- 31 a. Siempre 6
 b. Casi siempre 4
 c. A veces 2
 d. Nunca 0

- 32 a. Siempre 6
 b. Casi siempre 4
 c. A veces 2
 d. Nunca 0

Puntaje total 27 y 32 = (puntaje 27 + pje 28+ pje29+pje30+pje31+pje32)/6

- 33 a. Siempre 0
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 4
 d. Nunca 6

- 34 a. Siempre 0
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 4
 d. Nunca 6

Puntaje total 33 y 34 = (puntaje 33 + puntaje 34)/2

- 35 a. Siempre 0
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 4
 d. Nunca 6

- 36 a. Siempre 0
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 2
 d. Nunca 6

Puntaje total 35 y 36 =(puntaje 35 + puntaje 36)/2

- 37 a. Siempre 3
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 1
 d. Nunca 0

- 38 a. Siempre 0
 b. Casi siempre 1
 c. A veces 2
 d. Nunca 3

6
 4 **RESULTADO CONTENIDO DE LA TAREA=**
 2 **RCT**
 0 **RCT = (sumatoria totales preguntas 27 a 38)**
/5) *3 =

- 39 a. Siempre 3
 b. Casi siempre 2
 c. A veces 1
 d. Nunca 0

- 40 a. Siempre 9
 b. Casi siempre 6
 c. A veces 3
 d. Nunca 0

Puntaje total 40 =(puntaje 40)/2

RESULTADO TOTAL DE
CONDICIONES EXTERNAS AL
TRABAJO = EXT
EXT= RSE+REF+PJE 36+PJE 37 - 40)
/4=

BAREMOS DE EVALUACION DEL ESTRES

GENERAL DE TODA LA POBLACION		POR NIVELES DE CARGO			
		1	2	3	4
ESTRÉS ALTO	18 a 56	17 a 56	17 a 56	19 a 56	12 a 56
ESTRÉS MEDIO	5 a 17	5 a 16	5 a 16	5 a 18	3 a 11
ESTRÉS BAJO	0 a 4	0 a 4	0 a 4	0 a 4	0 a 2

Nivel 1 = Directivo

Nivel 2 = Personal calificado

Nivel 3 = Personal administrativo Auxiliar

Nivel 4 = Personal Profesional/Técnico

BAREMOS PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1

CARACTERISTICAS DE LA GESTION	1	2	3	4
RIESGO ALTO	7 a 17.3	8 a 17.3	9 a 17.3	6 a 17.3
RIESGO MEDIO	2 a 6	3 a 7	2 a 8	1 a 5
RIESGO BAJO	0 a 1	0 a 2	0 a 1	0

2

CARACTERISTICA DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4
RIESGO ALTO	5 a 11	5 a 11	6 a 11	6 a 17.3
RIESGO MEDIO	3 a 4	2 a 4	2 a 5	1 a 5
RIESGO BAJO	0 a 2	0 a 1	0 a 1	0

3

CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL	1	2	3	4
RIESGO ALTO	3 a 7	4 a 7	4 a 7	4 a 7
RIESGO MEDIO	2	1 a 3	2 a 3	1 a 3
RIESGO BAJO	0 a 1	0	0 a 1	0

4

CONDICIONES DE LA ORGANIZACION	1	2	3	4
RIESGO ALTO	12 a 35.5	13 a 35.5	16 a 35.5	13 a 35.5
RIESGO MEDIO	7 a 11	7 a 12	7 a 15	3 a 6
RIESGO BAJO	0 a 6	0 a 6	0 a 6	0 a 2

5

CONTENIDO DE LA TAREA	1	2	3	4
RIESGO ALTO	4 a 14.4	7 a 14.4	8 a 14.4	7 a 14.4
RIESGO MEDIO	4 a 6	3 a 5	4 a 7	3 a 6
RIESGO BAJO	0 a 3	0 a 2	0 a 3	0 a 2

6

CARGA MENTAL	1	2	3	4
RIESGO ALTO	10 a 12	9 a 12	10 a 12	10 a 12
RIESGO MEDIO	5 a 8	3 a 8	5 a 9	5 a 9
RIESGO BAJO	0 a 2	0 a 2	0 a 4	0 a 4

7

CARGA FISICA	1	2	3	4
RIESGO ALTO	5 a 6	4 a 6	5 a 6	4 a 6
RIESGO MEDIO	1 a 4	1 a 3	1 a 4	1 a 3
RIESGO BAJO	0	0	0	0

8

CONDICIONES DE LA TAREA	1	2	3	4
RIESGO ALTO	7 a 21.6	7 a 21.6	9 a 21.6	7 a 21.6
RIESGO MEDIO	3 a 6	3 a 6	3 a 8	4 a 6
RIESGO BAJO	0 a 2	0 a 2	0 a 2	0 a 3

9

CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	1	2	3	4
RIESGO ALTO	3 a 5	3 a 5	3 a 5	3 a 5
RIESGO MEDIO	1 a 2	1 a 2	1 a 2	1 a 2
RIESGO BAJO	0	0	0	0

10

CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO (General y Niveles)		1	2	3	4
RIESGO ALTO	69 a 186	62 a 186	62 a 186	73 a 186	68 a 186
RIESGO MEDIO	42 a 68	45 a 61	35 a 61	44 a 72	32 a 67
RIESGO BAJO	0 a 41	0 a 44	0 a 34	0 a 43	0 a 31

11

CONDICIONES DEL INDIVIDUO (Generales y Niveles)	1	2	3	4
RIESGO ALTO	13 a 18	13 a 18	15 a 18	11 a 18
RIESGO MEDIO	3 a 12	3 a 12	5 a 14	3 a 10
RIESGO BAJO	0 a 2	0 a 2	0 a 3	0 a 3

12

MODERADORES COGNITIVO/AFECTIVOS	1	2	3	4
RIESGO ALTO	5 a 11.2	4 a 11.2	5 a 11.2	5 a 11.2
RIESGO MEDIO	1 a 4	1 a 3	2 a 4	2 a 4
RIESGO BAJO	0	0	0 a 1	0 a 1

13

MODERADORES DEMOGRAFICOS/CONDUCTUALES	1	2	3	4
RIESGO ALTO	2 a 6	2 a 6	4 a 6	4 a 6
RIESGO MEDIO	1	1	1 a 3	1 a 2
RIESGO BAJO	0	0	0	0

14

SITUACION ECONOMICA FAMILIAR	1	2	3	4
RIESGO ALTO	5 a 9	3 a 9	6 a 9	6 a 9
RIESGO MEDIO	1 a 4	1 a 2	2 a 5	2 a 5
RIESGO BAJO	0	0	0 a 1	0 a 1

15

MEDIO SOCIAL Y FAMILIAR	1	2	3	4
RIESGO ALTO	4 a 12	2 a 12	4 a 12	4 a 12
RIESGO MEDIO	1 a 3	1	1 a 3	1 a 3
RIESGO BAJO	0	0	0	0

16

CONDICIONES EXTERNAS (General y niveles)	1	2	3	4
RIESGO ALTO	9 a 30	11 a 30	3 a 30	10 a 30
RIESGO MEDIO	2 a 9	1 a 10	1 a 2	3 a 9
RIESGO BAJO	0 a 1	0	0	0 a 2