

DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN
JOSE DEL GUAVIARE 2018

ANGELICA GUEVARA ORTIZ
DERLY F. PÉREZ PUENTES
FABER LEANDRO TORO HENAO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
MANIZALES
2018

DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE PRIMERA INFANCIA DEL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL SAN JORGE EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE. 2018

ANGELICA GUEVARA ORTIZ
DERLY F. PÉREZ PUENTES
FABER LEANDRO TORO HENAO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ASESORA:
MARIBEL GARZÓN MEJÍA
FISIOTERAPEUTA – MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
MANIZALES

2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	8
1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	9
2. Pregunta de investigación.....	11
3. OBJETIVOS.....	12
2.1 Objetivo general.....	12
2.2 Objetivo específicos.....	12
3. JUSTIFICACIÓN.....	13
3.1 Alcance.....	13
4. MARCO REFERENCIAL.....	14
4.1 Antecedentes.....	14
4.2 Marco teórico.....	15
4.3 Marco contextual.....	21
4.4 Marco legal.....	20
5. METODOLOGIA.....	23
5.1 Enfoque de investigación.....	23
5.2 Tipo de estudio.....	24
5.3 Diseño de investigación.....	24
5.4 Población.....	24
5.4.1 Criterios de inclusión.....	24
5.4.2 Criterios de exclusión.....	25
5.5 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información.....	25
6. ANALISIS DE RESULTADOS.....	27
6.1 Resultados primero y segundo objetivos específicos.....	27
6.2 Resultados del tercer objetivo específico.....	42
7. DISCUSIÓN.....	55
8. CONCLUSIONES.....	57

9. RECOMENDACIONES.....	58
10. BIBLIOGRAFIA.....	61

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Relación de población atendida fundación.....	23
Tabla 2. Datos sociodemográficos.....	28
Tabla 3. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	30
Tabla 4. Dominio Control sobre el trabajo.....	32
Tabla 5. Dominio Demandas del trabajo.....	34
Tabla 6. Dominio recompensas.....	36
Tabla 7. Factores extralaborales.....	39
Tabla 8. Evaluación estrés.....	41
Tabla 9. Estrategias de intervención.....	42

LISTA GRAFICAS

Grafica 1. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	31
Grafica 2. Dominio Control sobre el trabajo.....	33
Grafica 3. Dominio Demandas del trabajo.....	35
Grafica 4. Dominio recompensas.....	37
Grafica 5. Factores extralaborales.....	40
Grafica 6. Evaluación estrés.....	41

LISTA DE ANEXOS

Anexo1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)....	65
Anexo2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.	75
Anexo3. Cuestionario para la evaluación del estrés.....	79

RESUMEN

Se realizó un estudio en docentes de primera infancia en el municipio de San José del Guaviare, cuyo objetivo fue diseñar un plan de intervención a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI). El estudio tuvo un enfoque mixto, transversal descriptivo, de corte no experimental. La población objeto de estudio fueron 8 docentes del CDI San Jorge. Se implementó la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social. Una vez analizados los datos, se estableció que los factores Intralaborales se encuentran en un nivel de riesgo laboral medio, los factores extralaborales se encuentran en un nivel de riesgo bajo y la evaluación de estrés se encuentran en un nivel de riesgo alto. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario intervenir los riesgos identificados, para ello, la empresa cuenta con un factor positivo: Ladinámica organizacional, el apoyo de la alta dirección y las condiciones laborales.

PALABRAS CLAVES: Factor riesgo psicosocial, docentes primera infancia, intervención.

ABSTRACT

Study was made with early childhood teachers in San José Del Guaviare. The purpose of this study was to design a plan to intervene psychosocial risk factors, after identification of psychological risk in teachers exposed in Child Development Center. The study had a mixed approach, descriptive, no experimental. The target population were 10 teachers belong to CDI San Jorge. Also the Psychosocial risk battery which was created by Ministerio de la Protección Social was applied to the ten teachers. According to the results, the Intralaboral factor (form B), present a middle level of risk; the extra laboral factors present low risk; and another side, the test of estress shows high level of risk. After results exposed it is necessary to built an intervention plan; this plan has a positive factor: the Enterprise which belong teachers has the help of the head.

KEY WORDS: Psychosocial risk factors, teachers of early Childhood, Intervention.

INTRODUCCIÓN

Los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) “son un servicio especializado donde niños y niñas de la primera infancia reciben una atención integral con la finalidad de potencializar su desarrollo integral bajo los parámetros de la educación inicial” (1) y bajo los lineamientos técnicos del programa MODALIDAD INSTITUCIONAL del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (en adelante ICBF), en el marco de la política nacional de Cero a Siempre. A partir de este contexto, se diseñará una propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales presentes en la población docente a partir de un tamizaje de la batería de riesgos psicosociales aplicada al perfil de docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI SAN JORGE de la Fundación MARAMA en la ciudad de San José del Guaviare entre el mes de julio y diciembre del año 2018.

El estudio fue implementado dando cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 (2), “la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés”. Esta resolución refiere que los factores de riesgo psicosociales deben ser evaluados a través de instrumentos confiables que permitan un conocimiento objetivo y subjetivo de los riesgos a los que los empleados en su cotidianidad se encuentran expuestos. Por lo anterior, se hace necesario iniciar un proceso de identificación, evaluación, y diseño de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales en el CDI San Jorge, que conlleven posteriormente a acciones de monitoreo de los mismos.

Este estudio tiene como objetivo diseñar un plan de intervención de los factores de riesgo psicosociales a partir de la aplicación de la batería del Ministerio de la Protección Social para la identificación de los mismos en docentes del Centro de Desarrollo Infantil San Jorge de la ciudad de San José del Guaviare.

La metodología que se utilizó para el estudio fue un diseño no experimental, descriptivo ya que se busca identificar los factores de riesgos psicosociales a que se encuentra expuesta la población objeto de estudio, y a partir de los resultados diseñar un plan de intervención de los riesgos identificados.

1. DESCRIPCION DL PROBLEMA

Múnera-Palacio, M. M., Sáenz-Agudelo, M. L., & Cardona-Arango(3) realizaron un estudio para evaluar el nivel de riesgo psicosocial intra laboral de docentes de la facultad de medicina del CES Medellín en el año 2011. Su objetivo establecer el perfil de docentes, de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral, a partir de un estudio descriptivo, transversal – analítico, tomando como referencia una muestra de 59 docentes de un total de 209, y tomando como instrumento el cuestionario del Ministerio de la Protección Social. El estudio mostró que el 39.2% de los docentes no presenta exposición a algún factor de riesgo psicosocial intralaboral global; el 23.5% de docentes se encuentran en un nivel de riesgo que amerita observación, y el 37.3% se encuentran en un nivel de riesgo alto, por lo que requieren acciones de intervención. El estudio concluye que “la profesión docente se constituye en una de las más expuestas a los riesgos psicosociales” (3) Es de anotar que el 60.8% de docentes están expuestos algún factor de riesgo psicosocial intralaboral.

Aguas Cárdenas (4) realizó estudio sobre los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout en cuidadores de los hogares de restablecimiento de derechos de la asociación Nuevo futuro Colombia en el año 2017. El objetivo fue identificar factores de riesgo psicosocial, niveles de Burnout y niveles de estrés en cuidadores de la Asociación Nuevo Futuro, posteriormente diseñar acciones de mejora para ellos y la organización. Se implementó un método cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transeccional. La población objeto 25 cuidadores de la Asociación Nuevo Futuro de los cuales 12 cuidadores formales y 13 cuidadores profesionales de las áreas administrativas. En los resultados se encontró un nivel de riesgo muy alto en los cuidadores formales. En los cuidadores profesionales se presentó un riesgo alto en las dimensiones: Situación económica, características de la vivienda, influencia del entorno extra laboral. En cuidadores formales, el riesgo se presentó en dimensión características de la vivienda. En el estudio no se evidencio presencia del síndrome de burnout en ninguno de los cuidadores, sin embargo el nivel de riesgo de presentar el síndrome de burnout medio.

Natalia Rubio-Castro y Jairo E. Luna-García (5) realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar el desempeño de los tres cuestionarios y la ficha de datos generales que conforman la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, avalada por el gobierno de Colombia. Este estudio fue llevado a cabo en seis empresas de distintos sectores económicos en Colombia en el año 2014. Para evaluar el desempeño de la batería el estudio tuvo en cuenta: Contenido de los instrumentos; Metodología de aplicación, Recepción por parte de trabajadores y empleadores. El estudio de casos múltiples a partir del procesamiento de los registros de observación de la aplicación de los cuestionarios; las anotaciones de los trabajadores sobre los cuestionarios resueltos, yactas de reunión con los representantes de los empleadores. El estudio evidencio “limitaciones en los cuestionarios de factores intralaboral y extra laborales, debido a que algunos ítems no aplican para condiciones de trabajo específicas como tercerización o trabajo en campo, también identificó prácticas que podrían restar confiabilidad a las evaluaciones, como no disponer de espacios o tiempos adecuados. El estudio concluye que es recomendable complementar las evaluaciones con otros métodos cualitativos.

Los antecedentes investigativos expuestos muestran aspectos de interés para el presente estudio, como el desempeño de la batería de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio de la Protección Social “para evaluar, identificar, prevenir, intervenir y monitorear los riesgos psicosociales en una empresa o institución pública o privada” (2) y el interés de identificar, intervenir y monitorear el riesgo psicosocial en la población docente colombiana, catalogada como de alto riesgo. El estudio se realizó con docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge del programa **Modalidad Institucional** en la ciudad de San José del Guaviare con 8 docentes cuyos perfiles ocupacionales son licenciados y técnicos en atención integral a la primera infancia.

1.2 PREGUNTA

¿Cuáles el plan de intervención para los factores de riesgo psicosociales identificados en docentes de primera infancia del Centro de Desarrollo Infantil CDISan Jorge del municipio de San José del Guaviare?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de intervención de los factores psicosociales identificados en docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge de ciudad de San José del Guaviare en el año 2018.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge en el año 2018
- Analizar la información obtenida a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en docentes de primera infancia en el Municipio de San José del Guaviare en el año 2018.
- Brindar recomendaciones para la implementación del plan de intervención de los factores de riesgo identificados en los docentes.

3 JUSTIFICACION

La mayor parte de su tiempo los docentes se encuentran en los CDI realizando una o muchas actividades para lograr el cumplimiento de metas y objetivos, que garanticen el crecimiento económico tanto de la empresa como el personal, motivo por el cual muchas veces se olvidaban de las condiciones físicas y psicológicas a las cuales estaban expuestos los empleados. En la actualidad el estudio de riesgo psicosocial es de gran importancia porque lo que busca es crear estrategias de prevención y mejoramiento que garanticen el desarrollo integral y la calidad de vida de cualquier empleado. Dentro de la vida laboral los docentes interactúan en diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarla positiva o negativamente, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar de acuerdo a las normas legales, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales, que de igual manera sirva para minimizar e intervenir en las situaciones que alteren la salud física y mental de los docentes y su dinámica laboral.

Dado que Los Centros de Desarrollo Infantiles en la ciudad de San José del Guaviare no están dando cumplimiento con la normatividad en Salud y Seguridad en el Trabajo, enfocada a monitorear e intervenir los factores de riesgos de riesgo psicosocial, se crea la necesidad de aportar en un diseño que permita visualizar la exposición a los riesgos psicosociales y un plan para minimizarlos. Este estudio, se gestó a partir del interés del mejoramiento de la calidad de vida de los docentes del CDI.

3.1 ALCANCE

Este proyecto de investigación busca identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y estrés, en 8 docentes del Centro de Desarrollo Infantil con el objeto de diseñar un plan de intervención psicosocial.

4 MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

Los factores de riesgo psicosocial han sido ampliamente estudiados en el ámbito de la educación en Colombia, así por ejemplo AristizabalA L, Valencia C, Vélez N(6) realizaron un estudio en la ciudad de Manizales en el año 2016 para identificar factores de riesgo psicosocial en docentes del sector público; también Agudelo PA(7), realizó un estudio en el año 2014 para identificar los riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución Educativa Chipre de la ciudad de Manizales. Ambos estudios utilizaron como instrumento para la recolección y análisis de la información la batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de La Protección Social.

Por su parte, Quintero R J & Caldas M J (8) realizaron un estudio para identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales; antecedente de gran relevancia por la similitud con la población objeto del presente estudio y por el contexto en el que se desarrolla la presente investigación. El estudio en mención fue realizado en el año 2016, en el que se implementó la batería de riesgos psicosocial a una muestra no probabilística de 120 personas del área administrativa del Operador Coosobien. El estudio mostró que la población evaluada presenta un nivel de riesgo alto y muy alto en el factor de riesgo intralaboral, y se hace necesario generar un plan de acción.

El estudio de los factores de riesgo psicosociales han sido aplicados no solamente en el sector educativo, también se han desarrollado estudios en otros sectores económicos, Velasquez A P & GarciaLopezN (9) identificaron los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano.

4.2 MARCO TEORICO

Factores psicosociales y riesgos psicosociales en el trabajo

El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (10). La evidencia ha demostrado que estos factores pueden ser elementos positivos para el bienestar de los/las trabajadores/as, como también elementos negativos, constituyéndose, en este caso, en un riesgo para la salud, es decir, cuando éstos elementos son percibidos como negativos por los/las trabajadores/ as, pasan a ser factores de riesgo o riesgos, generando posibles alteraciones que potencialmente pudieran causar daños psicológicos, fisiológicos o sociales en las personas (10).

Existen algunos modelos teóricos que intentan explicar estos riesgos, dentro de los cuales se encuentran: el Modelo de demanda-controlapoyo social de Karasek y Theorell (11), el cual ha sido uno de los que más ha influenciado este tipo de investigaciones (04, 05); el Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (11) y el modelo de Cox (12). Estos modelos otorgan bases teóricas para la generación de instrumentos que permiten la evaluación o medición de dichos riesgos.

Condiciones intralaborales

Según el libro de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la protección, 2012. Se entiende que las condiciones

intra-laborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

“El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990, citado por Ministerio de la protección social, 2010) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005, citado por Ministerio de la protección social, 2010). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intra-laborales”

Durante el desarrollo de la batería los autores organizaron las dimensiones de la siguiente forma:

a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de

contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Condiciones extralaborales

Hacen referencia a todos los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, esto según el libro de la batería planteado por el Ministerio de la protección social en 2010.

Condiciones individuales

Son todas las características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes, de cada trabajador. A demás de las características personales existen las de tipo laboral ocupacional que son únicas para cada empleado y que en ocasiones influyen en las otras dimensiones. A su vez en este campo se tiene en cuenta características de personalidad individuales y estilos de vida que convergen en la evaluación del riesgo.

El trabajo y el ambiente donde éste se desarrolla pueden generar variados tipos de riesgos como estrés, burnout y carga mental de trabajo. Los riesgos mencionados serán desarrollados a continuación:

Estrés laboral. A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno trascendente y reconocido socialmente, pues se vincula con frecuencia a la actividad laboral. Expertos en la temática indican que el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa y que entre el 50% y el 60% de los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral (13). Lo anterior ofrece sólidos fundamentos a los/as gestores/as de seguridad y salud en el trabajo para investigar, evaluar e intervenir este riesgo psicosocial. Por su parte, el estrés parece ser algo inevitable en los lugares de trabajo. Donde se mire, encontramos múltiples fuentes potenciales de estrés dispuestas a disminuir la alegría, el bienestar y perjudicar la salud física y mental de las personas que trabajan.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002), (25)

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.

- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo. En 1974, Freudemberger (14) acuña el término burn-out, que se traduce al español como estar quemado. Sin embargo, Gil Monte en el año 2005 (14) indica que la forma más correcta de traducir el término es síndrome de quemarse por el trabajo, versión que ayuda a la comprensión del fenómeno al llamarlo síndrome, ya que da cuenta del conjunto de síntomas que lo integra.

Carga mental de trabajo: “La carga mental es considerada actualmente un riesgo psicosocial emergente, producto de variados aspectos como el uso de alta tecnología, trabajo repetitivo, diversas formas de contratación, concepto que se ha estudiado aproximadamente desde hace 30 años” (15) . En 1994 Gregg (citado por González) inicia los estudios de Carga mental en enfermeras (15).

Por su parte, la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo (10), la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o nociva para la salud. Se trata que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (16). Este nuevo concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los

trabajadores. Mañas, 2001 (17) señala que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo (17).

En la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador (17); identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para la salud y el bienestar del mismo. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud (17).

4.3 MARCO LEGAL

Para efectos del presente estudio, se tendrán las siguientes normas legales vigentes como referentes normativas, los cuales brindan un soporte legal y técnico para el alcance del objetivo propuesto. La selección de este marco normativo fue elegida cuidadosamente dentro del bloque constitucional y normativo regulado por el gobierno de Colombia.

- La Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.(2)

- Decreto número 1471 de 2014 del Ministerio del Trabajo: “por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales” (19), en la cual se identifica Estrés postraumático como patología mental y reacciones a estrés por las características organizacionales de la empresa.
- Ley 1562 de julio de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”(20). Ley que establece el monitoreo permanente de los riesgos laborales y las entidades aseguradoras teniendo en cuenta el sistema de riesgos laborales.
- Ley 1616 de 2013 del Ministerio de Salud; "Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones" (21)Artículo 9ºpromoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
- LEY 1098 de 2006: El presente código tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado. (22)
- Ley 1604 de 2018 "Por la cual se establece la política de estado para el desarrollo integral de la primera infancia de cero a siempre y se dictan otras disposiciones"(23)

4.4 MARCO CONTEXTUAL

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Nace en el año 1968 como institución facultada para prestar un servicio de atención a los niños y niñas del país en respuesta a la

problemática de la desintegración familiar y a la niñez abandonada. A partir de allí y hasta la fecha, ha incorporado nuevas herramientas metodológicas, conceptuales y técnicas para abordar los desafíos que plantean la niñez y la adolescencia en la actualidad. Dentro de su estructura organizacional, se encuentra la dirección de Niñez y Adolescencia la cual es fortalecida por la política nacional de Cero a Siempre, la ley 1098 de 2012 (22) “por la cual se expide el código de infancia y adolescencia”, la ley 1804 de 2016 “por la cual se establece la política de estado para el desarrollo integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre” (23) dando un cuerpo solido materializado en programas y modalidades para la atención a la primera infancia.

Dentro de su oferta institucional, el ICBF cuenta con el programa **Modalidad Institucional**, el cual brinda una atención integral a niños y niñas desde los 6 meses hasta los 5 años, y excepcionalmente a niños de hasta 6 años de edad en condición de discapacidad. El programa de Modalidad Institucional no discrimina género, raza, etnia, nacionalidad para atender a la población de la primera infancia, teniendo una cobertura en los 32 departamentos de Colombia. En el departamento del Guaviare, cuenta con una cobertura de 180 cupos para el año 2018. La Fundación para el Desarrollo y la Gestión Social y Ambiental **MARAMA** es la Entidad Administradora del Servicio, encargada de brindar la atención integral a 180 niños y niñas en el CDI san Jorge en el Municipio de San José del Guaviare.

La modalidad institucional es administrada por la Fundación MARAMA a través de un contrato de aportes suscrito con el ICBF, y es la entidad encargada de ejecutar la modalidad a través de los **Centros de Desarrollo Infantil** (CDI) centros especializados para la atención integral a la primera infancia, reemplazando desde el año 2011 los Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar HCB. Para su ejecución la Fundación MARAMA cuenta con un talento humano dividido en 1 Nutricionista dietista, 1 Psicólogos, 1 auxiliares de enfermería, 8 docentes, 6 auxiliares pedagógicas, 3 manipuladoras de alimentos, 2 personas de servicios generales, 1 coordinador técnico, 1 coordinadores pedagógicos. Dichos perfiles están diseñados dentro de documentos técnicos del ICBF

denominados lineamientos técnicos que en conjunto conforman el **Manual operativo** (1) para dar operatividad a la modalidad institucional.

Tabla 1. Relación de población contratada para el CDI San Jorge Fundación MARAMA.

PERFILES	NUMERO DE PERSONAS VINCULADAS
Coordinador pedagógico	1
Nutricionista dietista	1
Psicólogo	1
Auxiliar administrativo	1
Docentes pedagógicos	8
Auxiliares pedagógicos	6
Manipuladoras de alimentos	3
Servicios generales	2s

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara, Leandro Toro 2018.

El estudio se realizara con 8docentes del Centro de Desarrollo Infantil CDI San Jorge en el municipio de San José del Guaviare, docentes cuyos perfiles ocupacionales son licenciados y técnicos en atención integral a la primera infancia.

5. METODOLOGIA

5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACION

Se utilizó un enfoque cualitativo. Los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

5.2 TIPO DE ESTUDIO

El estudio tiene un corte trasversal, descriptivo, busca identificar los factores de mayor riesgo a nivel intralaboral, extralaboral y estrés, en un momento de tiempo determinado, generando una descripción de cada factor y de esta forma crear unas estrategias de intervención para que los trabajadores tengan un adecuado manejo de emociones, cogniciones y comportamiento en su ambiente laboral.

5.3 DISEÑO DE INVESTIGACION

Diseño no experimental descriptivo, porque el estudio se realiza sin manipular deliberadamente variables.

5.4 POBLACION

8 Docentes de la modalidad institucional de la Fundación MARAMA, cuyos perfiles son licenciados (Perfil I) y técnicos en Atención Integral a la Primera Infancia (Perfil II).

5.4.1 CRITERIOS DE INCLUSION

Los criterios de inclusión para la participación de la población objeto en el presente estudio se muestran a continuación:

1. Los participantes deben ser integrantes del Centro de Desarrollo Infantil de la Fundación MARAMA.
2. Los participantes deben tener el cargo de docentes.
3. Contar con al menos 7 meses de experiencia en la empresa y en el cargo.

5.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSION

Los criterios de exclusión para la participación de la población objeto en el presente estudio son los siguientes:

1. El docente que no diligencie completamente los 3 cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial.
2. El docente que no desee participar de forma voluntaria en el estudio.

5.5 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.

El proceso para la Identificación y Evaluación de Factores Psicosociales se realiza por medio de las siguientes Fases:

Definición del Interés por parte del empleador en el abordaje de los Factores Psicosociales: Para dar inicio con el presente estudio se realizó una reunión con el personal administrativo y directivo realizando la solicitud para avalar la autorización para realizar el proceso (siendo trabajadores de la empresa), la respuesta fue positiva y mostraron gran interés de apoyar el proceso.

Sensibilización: Posterior se realizó una presentación de lo que se pretendía realizar con la investigación, dando a conocer objetivos, justificación, instrumentos e importancia del estudio a los directivos de la empresa y a los docentes quienes conforman la muestra de estudio.

Luego se dio las fases de la batería de pruebas de factores riesgo psicosocial y estrés de acuerdo al grupo poblacional correspondiente. Se diseñó la estrategia de aplicar de forma

individual el cuestionario para evitar posibles sesgos de la información, presión de grupo y/o directivos.

Pasada la etapa de recolección de datos, se efectuó la correspondiente clasificación, tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

Consentimiento Informado – Aplicación de instrumentos: Se convocó a los docentes a un espacio adecuado donde se da inicio dando la bienvenida y recordando el objetivo del estudio, posteriormente se realiza la entrega del consentimiento informado en el cual se explica que el participante ha sido informado de su participación en este estudio es voluntaria, que la información obtenida es de carácter confidencial y será única y exclusivamente para fines inherentes a seguridad y salud en el trabajo, luego se procede a entregar los cuadernillos los cuales incluyen los cuatro cuestionarios (ficha de datos, factores intralaborales forma B, factores extralaborales y evaluación de estrés), durante la aplicación se responden a preguntas y se hace énfasis en la importancia de contestar con sinceridad.

Tabulación y Análisis de la información: para esta fase se usó el programa del Ministerio de Protección para tabular la información y el Documento Técnico nombrado como Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial el cual brinda manuales, guías y cuestionarios sobre los factores de riesgo psicosocial.

Elaboración de plan de intervención: Según los riesgos identificados en niveles altos y muy altos por cada dominio, se procedió a la elaboración del plan de intervención donde se especificó objetivo, actividades, recursos, indicadores, y responsables.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y estrés, así mismo cuando

aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

La batería está conformada por instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). Adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- A. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). No aplica para la población de estudio.
- C. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- D. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- E. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

6. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1 RESULTADO PRIMERO Y SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Total población evaluada 8 docentes del CDI San Jorge, las características socio demográficas de la población participante son las siguientes:

En la tabla 2, se observa los aspectos sociodemográficos, dichos aspectos son relevantes para el análisis y evaluación de las características individuales de los docentes

integrantes de la Fundación MARAMA; se observa que el género de las personas participantes lo integran el 20 % son hombres y el 80% mujeres, cuyas edades se encuentran entre un rango de 25- 35 años la cual se destaca en la proporción con un 40%, seguida de rango entre 36-45 años con una proporción de 30%, seguido de rango entre 47-57 años con una proporción de 20% y finaliza con un 10% la cual está entre el rango de 25 a 35 años, lo que indica que la edad de las personas participantes del estudio se encuentra posicionada en la adultez media, la cual a nivel psicológico como físico se caracteriza por ser una etapa de productividad, es así que se ha identificado en la mayoría de la población estabilidad individual, profesional y laboral.

De la población encuestada el 40 % su estado civil es unión libre, el 40% son solteros y el 20% su estado civil es casado, es importante conocer que el 60% de los participantes pertenecen a un estrato de los servicios públicos de su vivienda es 1, y el 40% de los participantes pertenecen a un estrato de los servicios públicos de su vivienda es 2, así mismo los participantes el 50% actualmente viven en una vivienda arrendada y el otro 50% actualmente viven en una vivienda propia. El 100% de la población encuestada tiene un sueldo fijo, mantiene un tipo de contrato temporal de menos de 1 año y trabajan 8 horas diarias.

Tabla 2. Datos Sociodemográficos

VARIABLE	INDICADOR	Nº	PROPORCION
GENERO	Femenino	8	80%
	Masculino	2	20%
TOTAL		10	100%
EDAD	Menoresde25años	1	10%
	Entre25-35años	4	40%
	Entre36-45años	3	30%
	Entre47-57años	2	20%
TOTAL		10	100%
ESTADOCIVIL	Casado	2	20%
	Soltero	4	40%
	UniónLibre	4	40%
TOTAL		10	100%

ESTRATOSOCIOECONOMICO	Estrato1	6	60%
	Estrato2	4	40%
TOTAL		10	100%
TIPODEVIVIENDA	En arriendo	5	50%
	Propia	5	50%
TOTAL		10	100%
TIPODECONTRATO	Término indefinido	0	0%
	Temporal de menos de 1 año	10	100%
	Prestación de Servicios	0	0%
	No responde	0	0%
TOTAL		10	100%
HORASDIARIAS LABORADAS	8 Horas	10	100%
	10 Horas	0	0%
	12 Horas	0	0%
	14 – 16 Horas	0	0%
TOTAL		10	100%

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

INTERPRETACION DE LA GRAFICA NIVEL TOTAL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B POR DIMENSIONES

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

En la Fundación se evidencia un nivel de riesgo medio en la dimensión de características de liderazgo, lo cual puede indicar que la gestión que realiza el jefe no representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, el jefe inmediato logra generar una adecuada comunicación y

relación respetuosa, y permite la participación de sus colaboradores.

La dimensión de Retroalimentación del desempeño se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que existe una retroalimentación clara, oportuna y útil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

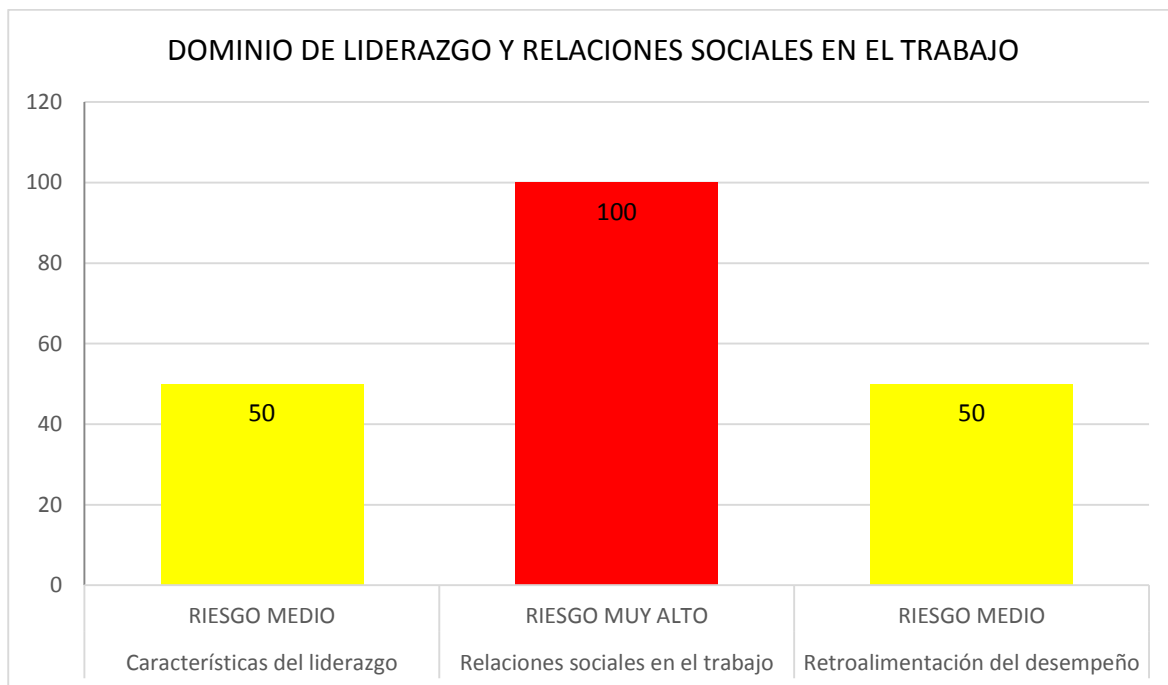
En riesgo muy alto se encuentra la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, lo cual puede indicar que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Tabla 3. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		Nivel de Riesgo
Dimensiones	Características del liderazgo	Riesgo medio
	Relaciones sociales en el trabajo	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	Riesgo medio
Total		Riesgo medio

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 1. Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Los encuestados refieren que en la dimensión de Claridad del Rol se encuentra en riesgo bajo por lo cual se infiere que los colaboradores de la fundación no presentan dificultad en relación con la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

En la dimensión de Capacitación se encuentra sin riesgo, lo cual puede indicar que son adecuadas las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

En la dimensión de Participación y manejo de riesgo se encuentra en nivel de riesgo bajo, lo cual puede indicar que los mecanismos organizacionales están orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

En la dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento se encuentra sin riesgo lo cual puede indicar que la existe la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

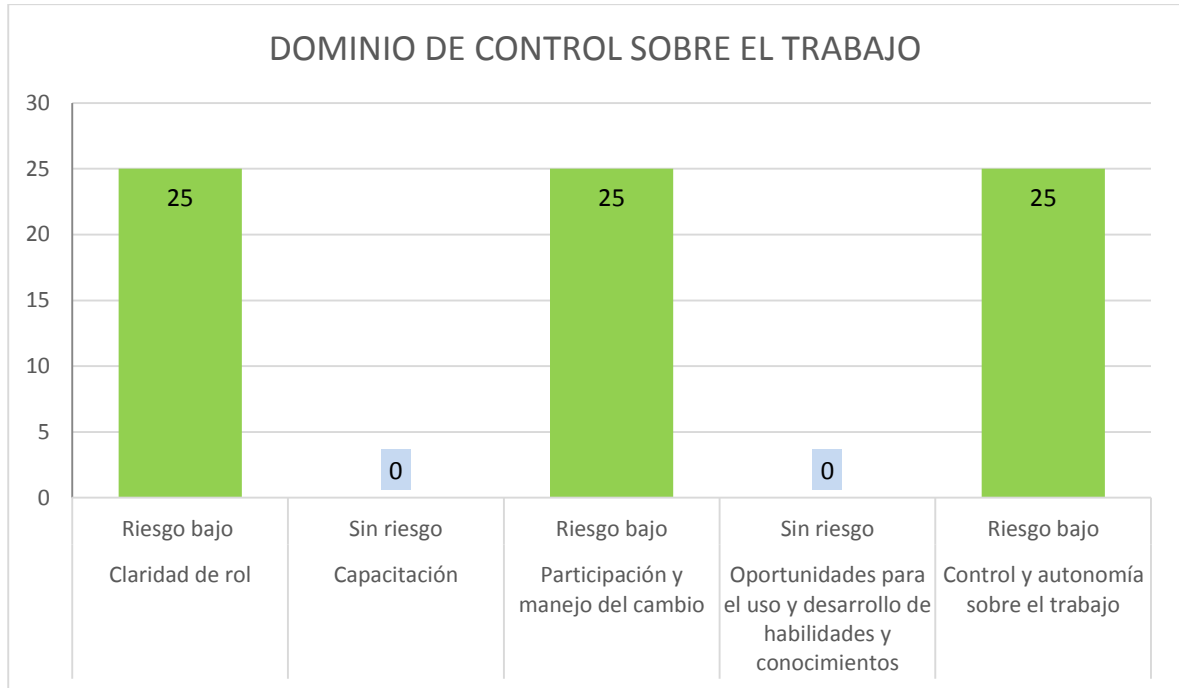
En la dimensión de Control y autonomía sobre el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo bajo, es decir que el trabajador tiene decisión sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Tabla 4. Dominio Control sobre el Trabajo

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO		Nivel de Riesgo
Dimensiones	Claridad de rol	Riesgo Medio
	Capacitación	Sin riesgo
	Participación y manejo del cambio	Riesgo bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	Riesgo bajo
Total		Sin riesgo

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 2. Dominio Control sobre el Trabajo



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO

Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. La dimensión de demandas ambientales y esfuerzo físico se encuentra en riesgo bajo, lo cual puede indicar que los encuestados están satisfechos con las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación, sin embargo la condición física de temperatura se convierte en un factor de riesgo dado que el promedio de la temperatura en el municipio de San José del Guaviare oscila entre 27 y 39 grados de temperatura anual.

La dimensión de demandas emocionales se encuentra en un nivel de riesgo medio lo cual puede indicar que los encuestados manejan la exposición a las exigencias emocionales y manejan habilidades para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

La dimensión de demandas cuantitativa se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo cual indica que posiblemente el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

La dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo cual puede indicar que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

La dimensión de demandas de carga mental se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que los encuestados logran atender las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.

La dimensión de jornadas de trabajo se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo cual puede indicar que los encuestados se encuentran satisfechos con las exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos.

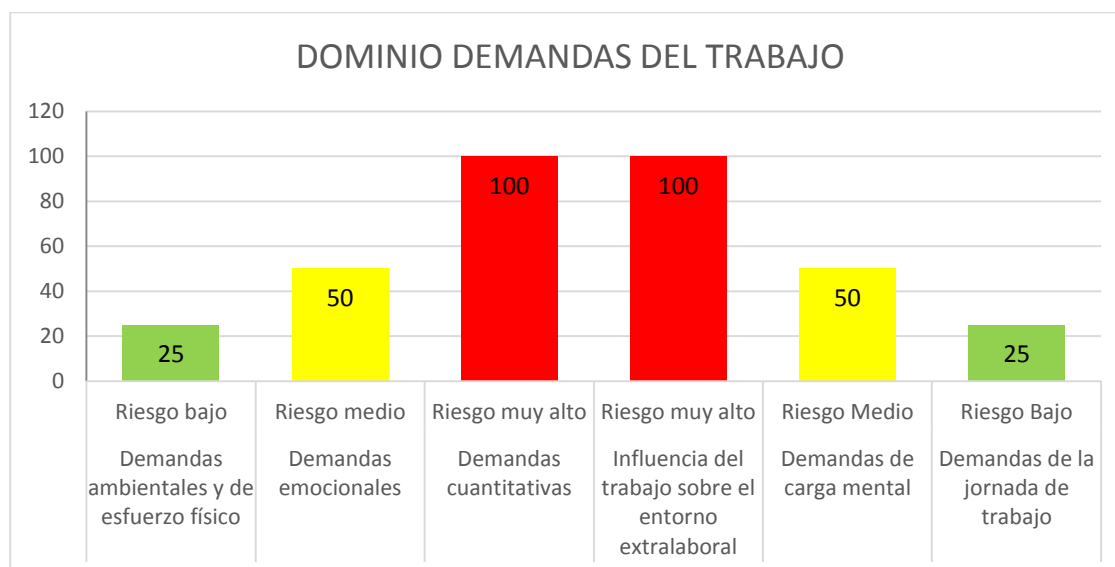
Tabla 5. Dominio Demandas del Trabajo

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO		Nivel de riesgo
Dimensiones	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Riesgo bajo

	Demandas emocionales	Riesgo medio
	Demandas cuantitativas	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	Riesgo Medio
	Demandas de la jornada de trabajo	Riesgo bajo
Total		Riesgo alto

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 3. Dominio Demandas del Trabajo



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

DOMINIO: RECOMPENSAS

Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

La dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

que se realiza se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que puede indicar los encuestados sienten un sentimiento de orgullo y perciben estabilidad laboral así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

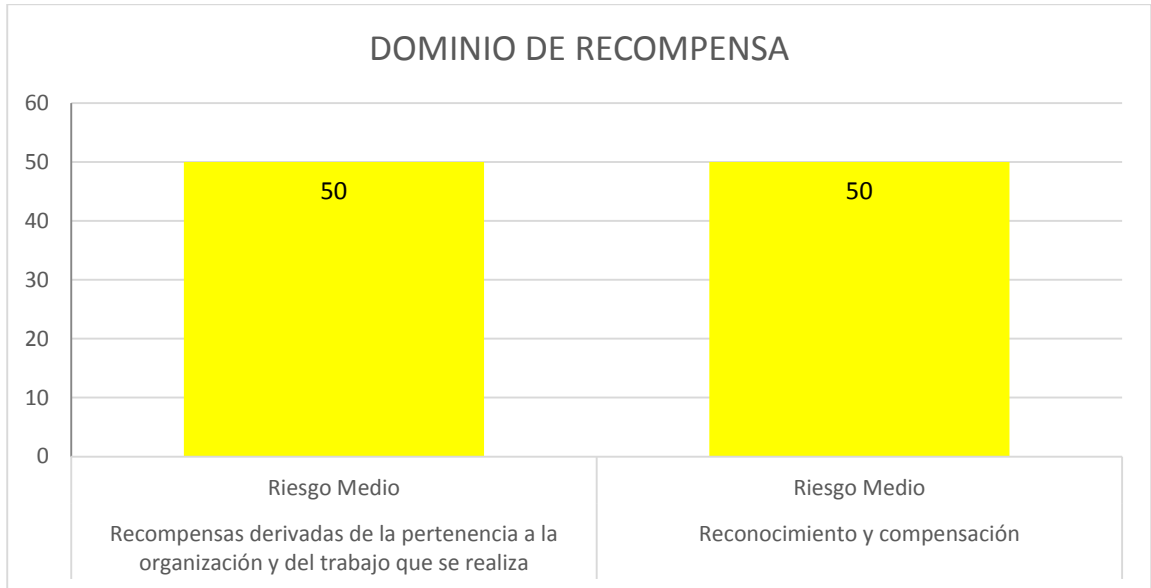
La dimensión de Reconocimiento y compensación se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que los encuestados consideran que las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en compensación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Tabla 6. Dominio Recompensas

DOMINIO RECOMPENSAS		Nivel de riesgo
Dimensiones	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Riesgo Medio
	Reconocimiento y compensación	Riesgo Medio
Total		Riesgo Medio

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 4.Dominio Recompensas



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

FACTORES EXTRALABORALES

INTERPRETACION DE LA GRAFICA NIVEL TOTAL DE RIESGO EXTRALABORAL POR DIMENSIONES

DIMENSION: TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. La dimensión de tiempo fuera del trabajo se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo cual puede indicar que los encuestados consideran que cuentan con tiempo para dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

DIMENSION: RELACIONES FAMILIARES

La dimensión de relaciones familiares se encuentran en un nivel de riesgo bajo, lo cual

puede indicar que los trabajadores tiene relaciones familiares basadas en una adecuada convivencia y cuentan con redes de apoyo.

DIMENSION: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

La dimensión de comunicación y relaciones interpersonales se encuentran en un nivel de riesgo bajo, lo cual puede indicar que la comunicación con los integrantes del entorno social cercana, la relación con amigos o allegados es cordial.

DIMENSION: SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. La dimensión de situación económica del grupo familiar se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y las deudas económicas se logran solventar.

DIMENSION: CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

La dimensión de características de la vivienda y de su entorno se encuentra en riesgo bajo, lo cual puede indicar que las condiciones de la vivienda o su entorno favorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, la ubicación de la vivienda facilita el acceso a vías transitables y a servicios de salud.

DIMENSION: INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

La dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador no afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

DIMENSION: DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. La dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-trabajo-vivienda se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo cual puede indicar que el transporte para acudir al trabajo es fácil o cómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es corto.

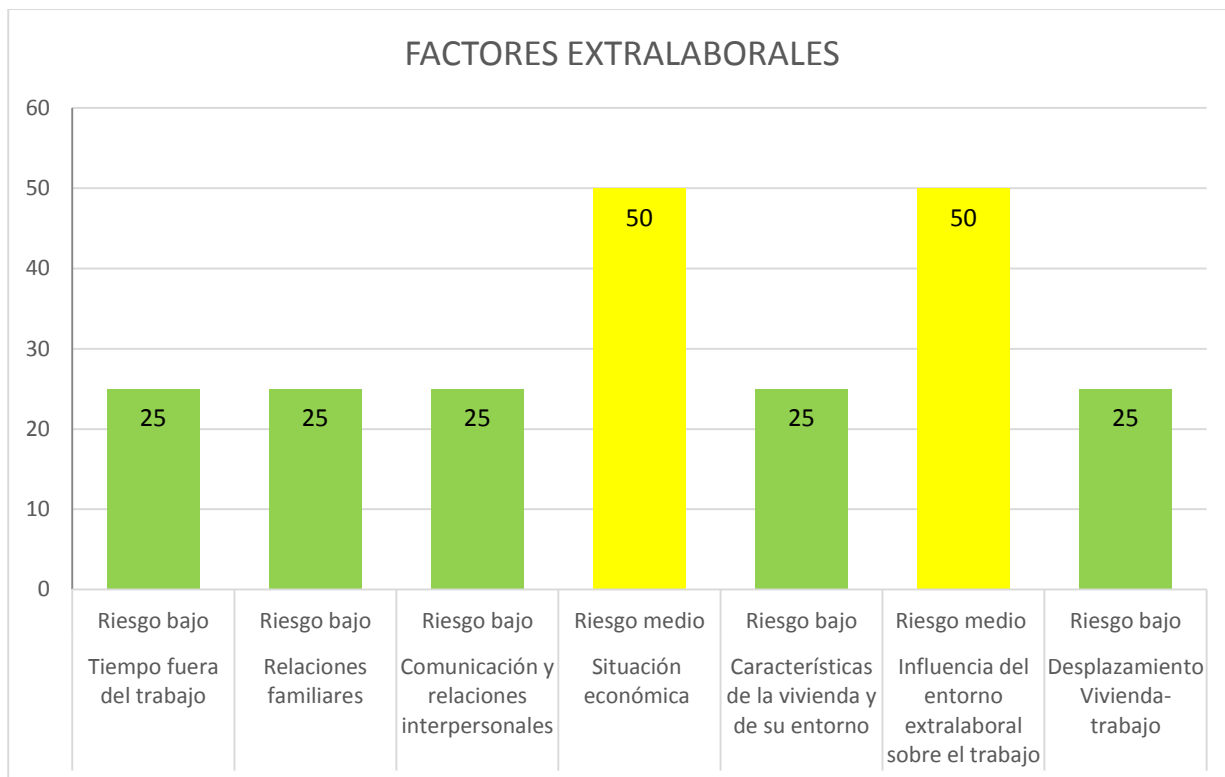
Tabla 7. Factores Extralaborales

FACTORES EXTRALABORALES		Nivel de riesgo
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	Riesgo bajo
	Relaciones familiares	Riesgo bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo bajo
	Situación económica	Riesgo medio
	Características de la vivienda y de su entorno	Riesgo bajo
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Riesgo medio

	Desplazamiento Vivienda- trabajo	Riesgo bajo
Total		Riesgo bajo

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 5. Factores Extralaborales



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

INTERPRETACIÓN DE LA GRAFICA NIVEL TOTAL DE RIESGO EN ESTRÉS

La evaluación de estrés se encuentra en un nivel de riesgo alto, donde se identifican 40% de trabajadores en un nivel de riesgo muy alto, 30% trabajadores en un nivel de riesgo alto, 10% de trabajadores en un nivel de riesgo medio y 20% de trabajadores en un nivel de riesgo bajo, evidenciando la población una respuesta severa y perjudicial para la salud, siendo importante en este riesgo realizar actividades de intervención del marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica; así mismo es imperativo identificar los factores de riesgo

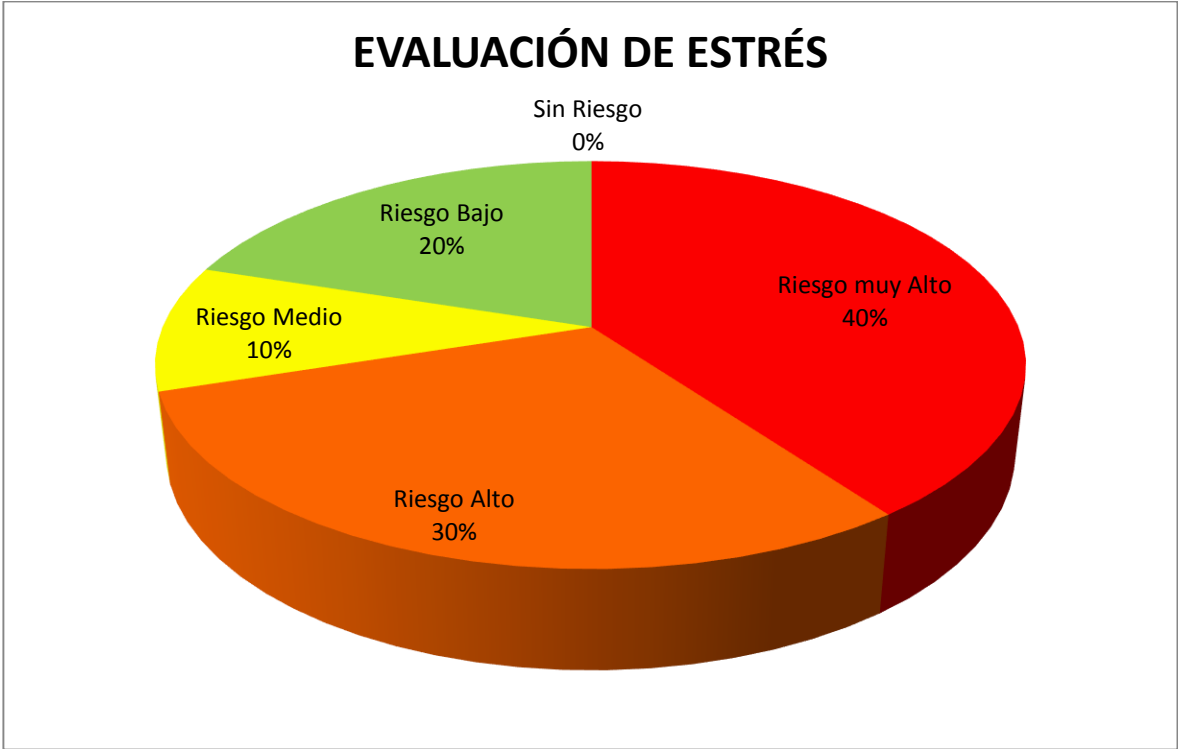
psicosocial Intra y Extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Tabla 8.Evaluación de Estrés

EVALUACION DE ESTRÉS	Nivel de riesgo
Evaluación de Estrés	Riesgo alto
Total	Riesgo alto

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

Grafica 6.Evaluación de Estrés



Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara y Leandro Toro 2018

6.2 RESULTADO TERCER OBJETIVO ESPECIFICO

El presente plan de intervención se basa primordialmente en la utilización de estrategias que conlleven a disminuir los riesgos psicosociales encontrados en la institución MARAMA y con base de la aplicación de la Batería.

El mayor riesgo lo encontramos en los resultados obtenidos después de la evaluación del estrés, también se ejecutan intervenciones en base los resultados obtenidos en niveles medio.

Algunas intervenciones buscan un nivel de ejecución primario (prevención, y reducción de factores estresores del clima laboral). Mientras que otros niveles de ejecución secundarios (formación y educación en habilidades para el mejorar el afrontamiento y la adaptabilidad al medio laboral).

Tabla 9. Estrategias de Intervención

Estrategias de intervención.						
Alcance: 100% de los trabajadores						
Factores Intralaborales: Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo						
Dimensiones	Objetivos	Acciones dirigidas a jefes	Acciones dirigidas a trabajadores	Recursos - registros	Indicadores esperados	Responsables
R.A: Relaciones sociales en el trabajo.	Identificar redes de apoyo social. Desarrollo de habilidades para el mejoramiento de las relaciones sociales en el trabajo.		Las redes de apoyo a relacionar serán: Secretaria de Educación, Casa de la cultura, Deporte y ARL, etc. Promover relaciones positivas entre compañeros. Entrenamiento en habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc.) El desarrollo de estas habilidades se desarrollarían mediante lectura y ejercicios diarios como: dar incentivo al docente que mejor comunicación tenga con sus compañeros, al docente que no presente conflictos en el ámbito laboral, al docente que resalte por el valor del compañerismo.	Salón de reuniones, sillas, lapiceros, hojas papel.	Contar con la identificación de las redes de apoyo. Reforzar positivamente las habilidades de los docentes para el mejoramiento continuo del clima laboral y de la institución en general.	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes
R.M: Características	Reforzar positivamente	Brindar espacios y	Se busca líder: A través del juego se busca		Empoderamiento y	

de Liderazgo	te las características de liderazgo de los docentes.	participar en la realización de actividades que continúen estimulando y reforzando de forma positiva el liderazgo en los docentes.	identificar a los docentes con mayores capacidades directivas. El coordinador distribuye a los participantes en dos grupos y organiza diversas actividades. El liderazgo en cada actividad va rotando, posibilitando que todos los miembros del equipo dirijan a los compañeros. Al finalizar esta tanda de actividades, serán los propios integrantes los que elijan entre ellos al líder para el siguiente juego. De este modo, se potencian las habilidades de liderazgo de forma positiva.		potencialización de habilidades de liderazgo, en los docentes.	
R.M: Retroalimentación del Desempeño	Reforzar positivamente cada una de las actitudes de los docentes en el desarrollo de sus actividades.	Felicitar en público a los docentes que presenten un excelente desempeño y corregir en privado a aquellos que presenten dificultades			Que los docentes mejoren positivamente y continuamente en cada una de las actividades desarrolladas a diario por los docentes	

		en la realización de algunas actividades, en pro de su mejoramiento continuo.				
Dominio: Demandas del trabajo.						
Dimensiones	Objetivos	Acciones dirigidas a jefes	Acciones dirigidas a trabajadores	Recursos - registros	Indicadores esperados	Responsables
R.A: Demandas Cuantitativas	Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo del tiempo en el desarrollo de las actividades laborales y de las dinámicas fuera de la institución.	Tener claridad en el momento de asignación de responsabilidades, en comparación con el tiempo de cumplimiento de las mismas.	Capacitación sobre prácticas de manejo de tiempo. Dicha Capacitación se realizara manejando diferentes temáticas como: tiempo de calidad, el enemigo; la urgencia, uso de tecnologías como el teléfono el correo electrónico, el whatsapp, y preguntas como: Como distribuimos nuestro tiempo?, que es la administración del tiempo? Y porque administrar el tiempo? La realización de estas capacitaciones será una vez al mes en el cual se va ir realizando un cada tema. Las capacitaciones se realizarán mediante	Salón de reuniones, sillas, lapiceros, hojas papel.	Apoyar la construcción de estrategias en pro de mejorar la distribución de tiempos en cuanto a las actividades laborales, incluyendo tiempos de descanso.	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

			<p>exposición, lo que indica que por cada dos docentes investigaran y presentaran el tema ante sus compañeros al finalizar se deberá realizar la retroalimentación y se despejaran inquietudes, teniendo como objetivo final que cada uno de los docentes adquieran el aprendizaje necesario para que administren de forma adecuada su tiempo.</p> <p>Por último se compartirán los listados y se debatirá las opiniones de todos los docentes.</p>			
R.A: Influencia del Trabajo sobre el entorno extralaboral	Identificar que situaciones impactan de forma negativa en la vida extralaboral de los docentes.		<p>Árbol de problema:</p> <p>Raíz: Identificación de elementos negativos que se puedan presentar durante la identificación de las jornadas laborales.</p> <p>Tronco: efectos o consecuencias de los elementos negativos frente a la vida personal, familiar y general en su entorno extralaboral.</p> <p>Ramas: aquí se ubicaran posibles soluciones para</p>		Recolección del árbol de problemas de cada uno de los docentes, y participación por parte de ellos en la actividad y en las soluciones.	

			mitigar el impacto negativo producido en la vida extralaboral de cada docente. Finalmente se realizara un espacio de retroalimentación donde se evidenciara cada árbol de problema.			
R.M: Demandas emocionales.	Identificación de las situaciones donde se genera más malestar emocional.	Proporcionar material educativo: (folletos, revistas, libros, collages, análisis de casos etc.) En el reconocimiento y manejo asertivo de situaciones de conflicto para ser socializado con el equipo de trabajo.	Entrenamiento en el reconocimiento, control y expresión de las emociones a partir de talleres de sensibilización. 1. Taller el nombre que te pillo. Se inicia el taller con una dinámica donde todo el grupo se coloca en círculo. Alguien se pone en el centro con un cartucho de papel, u objeto similar que no haga daño. Otra persona del círculo dice un nombre y ésta, a su vez, tiene que decir otro, antes de que la que está en el centro le dé con el cartucho. Cuando alguien "es dado", antes de nombrar a otra persona, se cambia con la del centro, y ésta, al ocupar su posición, continúa el juego nombrando		Identificación de soluciones para el mejoramiento de las situaciones que generan malestar emocional.	

		<p>a alguien, posteriormente se realiza una encuesta sobre conflictos personales y relacionados con el ámbito inmediato (familia, trabajo CDI y ambientes externos...) que afectan a los presentes. Vendría bien ir haciendo una lista en la pizarra o panel, finalmente se aportaran estrategias que lleven a dar solución a los conflictos mencionados con anterioridad.</p> <p>2. Taller de roles. Consiste en que cada uno de los participantes cambie de su rol por otro. Ejemplo: roles definidos: coordinador, psicosocial, madre de familia, hermano, jefe, hijo, etc. Cada uno de los participantes deberá expresar como es su comportamiento desde el rol que le haya correspondido y de qué manera puede aportar para que la personas que desempeñan este rol lo desempeñen de una mejor forma.</p>		<p>Identificación de alternativas para el mejoramiento de roles.</p>	
--	--	---	--	--	--

<p>R.M: Demandas de carga mental</p>	<p>Generar espacios de esparcimiento o de integración entre los trabajadores .</p>	<p>Establecer responsabilidades acordes a sus funciones y que se puedan desarrollar en los horarios laborales.</p>	<p>Por medio del comité de Bienestar social se realizarán actividades referentes a manualidades, integración familiar, rumba terapia, caminata ecológicas. El desarrollo de estas actividades se realiza con el fin de crear un esparcimiento lúdico y de acción para el mejoramiento del bienestar laboral de los docentes de CDI, estas actividades se realizarán 2 veces en el año.</p> <p>Fomentar la disciplina para el cumplimiento de las actividades sin sobrecargarse de trabajo.</p> <p>Se manejará la Técnica de control, la tortuga, se explicará a los docentes en una reunión y se realizará seguimiento cada dos meses durante el año. La técnica consiste en:</p> <p>Cada docente deberá colocar en su escritorio una imagen con las siguientes características:</p> <p>1: Reconoce tus emociones.</p>		<p>Fomentar el compañerismo y la integración entre todos los docentes del CDI. En busca del mejoramiento continuo del clima laboral.</p>	
---	--	--	--	--	--	--

			<p>2: Piensa y para. 3: Metete en tu caparazón y respira. 4: Sal de tu caparazón y piensa una solución.</p> <p>Y se comprometerá a realizar los cuatro pasos de la tortuga en cada una de las situaciones donde sea evidente que no logra anejar sus emociones, este proceso al realizarse continuamente se va a volver una disciplina que ayude a el autocontrol.</p>			
Dominio: recompensas						
Dimensiones	Objetivos	Acciones dirigidas a jefes	Acciones dirigidas a trabajadores	Recursos - registros	Indicadores esperados	Responsables
R.M: Recompensas Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	Realizar procesos de sensibilización en pro del empoderamiento y participación voluntaria.		Charlas de motivación amor por el trabajo. Las temáticas a tratar serán: como establecer metas, competitividad positiva, premios al mejor, concurso de saberes. Una vez terminada las charlas de motivación se establecerán compromisos que deberán ser cumplidos por cada uno de los docentes con el fin de profundizar en las	Salón de reuniones, sillas, lapiceros, hojas papel.	Empoderamiento de los docentes frente a la participación voluntaria.	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

			<p>temáticas.</p> <p>Estas charlas se realizaran 4 veces en el transcurso del año, e implican un proceso de construcción permanente y participativa, para mantener y mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte del CDI, con el objetivo de incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y sentido de pertenencia por la labor desempeñada.</p>			
<p>R.M: Reconocimiento y compensación</p>	<p>Brindar estrategias que generen la competitividad positiva dentro del talento humano con el fin de generar mejores resultados a nivel personal y de la institución</p>	<p>Dar incentivos y reconocimientos a los docentes con mejor desempeño, ayudando a la motivación de todo el talento humano.</p>	<p>Mediante la implementación de estrategias como la cultura de innovación.</p> <p>Valores y ética personal y profesional.</p> <p>Dos veces al año se realizara un concurso a la mejor idea, idea que debe ir ligada al mejoramiento continuo del clima laboral y por ende del CDI.</p>		<p>Que los docentes tengan claridad frente a las estrategias de competitividad positiva en pro del mejoramiento de los resultados.</p>	

Extralaborales						
Dimensiones	Objetivos	Acciones dirigidas a jefes	Acciones dirigidas a trabajadores	Recursos - registros	Indicadores esperados	Responsables
R.M: Situación económica	Concienciar al empleado sobre la importancia de la organización y distribución de su economía.	Concienciar al empleador sobre la importancia de un sueldo justo.	Al inicio del año se realizara una conferencia sobre: la distribución correcta de mi salario, en el cual se implicaran diferentes puntos que se serán manejados durante el trascurso de la mañana mediante actividades lúdicas y charlas. Los puntos principales a manejar serán: 1. ¿Qué gastos se deben considerar primero a la hora de recibir el salario? 2. ¿Cuánto del salario es recomendable ahorrar? 3. ¿Qué gastos se debe intentar evitar? 4. Consejos para manejar su salario y no quedarse sin dinero antes del próximo pago.	Salón de reuniones, sillas, lapiceros, hojas papel.	Que los docentes adquieran conocimientos sobre la organización y distribución de la economía	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

			Esta actividad se llevar a cabo con el objetivo de que los docentes adquieran estrategias que les sean útiles al momento de distribuir su salario, con ello evitaran uno de los factores estresantes más común de hoy día.			
R.M: Influencia del entorno Extra laboral sobre el trabajo	Sensibilizar al talento humano sobre la importancia de saber diferenciar las situaciones laborales y las situaciones extra laborales, sin que estas afecten el desempeño laboral.		<ul style="list-style-type: none"> Talleres de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, desde la estrategia de cambio social. <p>Los talleres se manejaran desde diferentes temáticas como: la lluvia de ideas, cuestionarios, asamblea, charlas, conferencias, seminarios etc.</p> <p>Donde los participantes adquieran elementos que ayudes a la organización de sus tiempos, sus responsabilidades y que de manera asertiva logren priorizar los temas y las situaciones de manera adecuada sin que se genere un factor estresante.</p>		Entendimiento de los docentes frente al ejercicio y la diferenciación de roles.	

Evaluación del estrés.					
Alcance: 100% de los trabajadores					
Dimensiones	Objetivo	Actividades	Recursos-Registros	Indicadores esperados	Responsables
Evaluación de Estrés	<p>Generar espacios para la realización de pausas psicoactivas.</p> <p>Brindar espacios de esparcimiento y relajación.</p> <p>Proyectar distintas actividades recreativas, culturales y familiares, en el marco del Programa de Bienestar e Incentivos.</p>	<p>Todos los días en el transcurso de la mañana y de la tarde se realizarán pausas psicoactivas con una duración de 10 minutos.</p> <p>Durante recesos como el espacio luego del almuerzo se realizara la práctica del yoga, la meditación y la relajación, masajes u ejercicios de respiración.</p> <p>Realizar un cronograma de actividades recreativas como la pintura, el arte, la cultura, la música, etc. donde los empleados participen solos o en compañía de sus familiares. Actividades que se desarrollaran los días sábados para no afectar el horario laboral</p> <p>Actividad grupal: Mediante la terapia cognitiva conductual se brindara al talento humano espacios de reflexión, con el</p>	Salón de reuniones, sillas, lapiceros, hojas papel.	<p>Con ellas buscan disminuir la fatiga por las horas laborales.</p> <p>Mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p> <p>Mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p>Se busca brindar</p>	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

	<p>Motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo y la cultura del autocuidado.</p>	<p>objetivo de llevar un seguimiento a cada uno de los docentes frente a los factores estresores que se estén presentando.</p> <p>Estos espacios se desarrollaran una vez por semana, aproximadamente 32 veces al año.</p>		<p>estrategias que les sirva para enfrentar de manera efectiva los estresores y tener conductas adaptivas y funcionales tanto en su vida laboral como personal.</p>	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Derly Pérez, Angélica Guevara, Leandro Toro 2018.

7. DISCUSION

De acuerdo a la revisión de estudios anteriores sobre el tema, se encuentra lo siguiente: el estudio realizado por Alba L Aristizabal, Claudia L Valencia, Natalia Velez (2016) para identificar factores de riesgo en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales, muestra a nivel intralaboral que la dimensión demandas cuantitativas del trabajo se registra en un nivel de riesgo muy alto; a nivel extra laboral, la dimensión Influencia del entorno sobre el trabajo también es la que más afecta a la población docente con un nivel de riesgo muy alto; el 49.3% de los docentes presentan un nivel muy alto de estrés. Estos resultados son similares a los resultados arrojados en el presente estudio, ya que las demandas cuantitativas del trabajo (Intralaboral) y las influencias del entorno sobre el trabajo (extra laboral), adicionando las relaciones sociales en el trabajo, son aquellas que presentan un nivel de riesgo muy alto para la población docente del CDI San Jorge. Alrededor del 40% de los docentes de CDI presentan un nivel de estrés muy alto, similar a los datos arrojados por Alba L Aristizabal (IBID). En este sentido, “el dominio de demandas de trabajo se encuentra en un factor de riesgo alto, siendo el mayor generador de estrés” (6); lo cual requieren de una intervención y monitoreo. Paralelamente Jenny A Quintero & Juliana Caldas M (2016) en un estudio realizado en la Ciudad de Manizales con trabajadores de los CDI para identificar factores de riesgo psicosocial Intralaboral, Extra laboral, Estrés y Síndrome Burnout, sostienen que “las condiciones intra laborales se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto, generando con ello, un nivel de estrés muy alto en los trabajadores del CDI”(8)

Otro estudio realizado por Ever J Bedoya, Sergio R Oquendo & Maria C Gallego (2014) para diagnosticar factores de riesgo psicosociales Intralaborales en docentes de tiempo completo y de catedra de la Universidad Autónoma Latinoamericana, mostró a nivel general un nivel de riesgo medio, lo cual “indica que no se espera una respuesta de estrés moderada que amerite acciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud” (26); sin embargo, al observar específicamente las dimensiones claridad del rol, e influencia

del trabajo sobre el entorno extralaboral ambas presentan un nivel de riesgo muy alto, mostrando una similitud con el presente estudio. Estos resultados muestran que el rol del docente yasea en el ámbito Universitario, en la educación media o en primera infancia, tienen unas repercusiones significativas en el dominio del trabajo, y en la influencia que tiene el trabajo sobre el entorno extra laboral, es decir, condicionan la tarea a desempeñar y la calidad de vida extralaboral.

Partiendo de la identificación de los niveles de riesgo altos y muy altos en la población docente del CDI San Jorge en el municipio de San José del Guaviare, es importante mencionar la necesidad de establecer un sistema de vigilancia a la exposición de factores de riesgo ya identificados, si bien, el objetivo del presente estudio es diseñar un plan de intervención, La Fundación MARAMA o la institución que tenga a su cargo el funcionamiento del CDI, debe fortalecer el monitoreo permanente de estos factores de riesgo, que posibilite el control de los mismos. De acuerdo a la ley 1562 de 2012, por la cual se organiza el sistema Administradoras de riesgos laborales, la ARL es un organismo de acompañamiento y apoyo técnico para fortalecer las acciones de las empresas tendientes a mitigar los incidentes, prevenir los accidentes laborales y prevenir la enfermedad laboral, brindar información técnica para que la Fundación MARAMA monitoree los riesgos que se encuentran en niveles altos y muy altos.

La salud mental es entendida por el gobierno de Colombia como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (20); al observar niveles altos y muy altos de estrés asociados a la carga mental de trabajo, inferimos un desequilibrio entre las capacidades del individuo y las demandas de la tarea, viéndose afectado si interacción con la vida familiar, personal, por lo tanto, la estrategias de intervención deben estar enfocadas a fortalecer la salud mental de los trabajadores, específicamente las demandas del trabajo, y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, de tal manera que

puedan desplegar sus recursos emocionales, sus capacidades cognitivas y mentales en pro del crecimiento de la empresa y de su crecimiento personal.

8. CONCLUSIONES

Este estudio sobre riesgos psicosociales se centra en un grupo poblacional de 8 mujeres y 2 hombres con un nivel de escolaridad promedio técnico-tecnólogo y profesional de estrato uno y dos del municipio de San José del Guaviare. Se pudo establecer que los riesgos psicosociales de las personas que trabajan en los centros de desarrollo infantil, una vez analizados los datos se identifica que los factores intralaborales forma B se encuentran en un nivel de riesgo laboral medio, los factores extra laborales se encuentran en un nivel de riesgo bajo y la evaluación de estrés se encuentran en un nivel de riesgo alto, es así que se hace necesario implementar un plan de intervención partiendo desde los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial en el Centro de Desarrollo Infantil MARAMA, como una dinámica organizacional que cuente con el apoyo de la alta dirección, ya que las condiciones laborales repercuten tanto en el bienestar del empleado como la organización y se ve afectado los objetivos estratégicos de esta. Por otra parte, es importante proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, con el objetivo de mitigar sus efectos, con programas de intervención y prevención transversales a todos los procesos, procedimientos y relaciones al interior y exterior de las empresas.

9. RECOMENDACIONES

Recomendaciones a Nivel Intralaboral

Entorno social: Crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo. Mantener y crear mecanismos, que fortalezcan las relaciones interpersonales, la misma dinámica laboral y el trabajo en equipo.

Carga de trabajo: Verificar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.

Permitir espacios para la realización de pausas activas 30 minutos cada 4 horas

Fortalecer el manejo y autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Horario de Trabajo: Procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.

Futuro: evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.

Generar hábitos de mejoramiento continuo y una cultura del autocuidado en la organización.

Posibilitar que el trabajo contribuya a satisfacer varias necesidades al mismo tiempo: Protección, afecto, participación, entendimiento, creación e identidad.

Recomendaciones a nivel Extralaboral

Crear hábitos saludables de calidad de vida laboral.

Capacitar en el mejoramiento de la calidad de vida familiar, estableciendo un vínculo directo entre la familia y la organización.

Establecimiento de medidas en la organización laboral, que posibiliten a los trabajadores desarrollar las diferentes facetas de su vida.

Se recomienda iniciar proceso de visitas domiciliarias, con el objeto de evaluar las condiciones de habitad de la población trabajadora y su economía familiar. (2)

Fomentar los espacios de intercambio, que faciliten las posibilidades de crecimiento familiar y personal, del trabajador. (2).

Dentro de las acciones de la Salud Ocupacional, organizar actividades lúdico-deportivas y recreativas adecuadas a las circunstancias.

Recomendaciones a Nivel de Estrés

Desarrollar actividades de prevención del estrés a través de herramientas prácticas que brinden al trabajador estilos de afrontamiento positivos frente a situaciones tensionantes de la vida cotidiana y cambios en el trabajo.

Mejorar el contenido y la organización del trabajo para evitar los factores de riesgo psicosocial.

Aumentar la sensibilización, capacitar, inducción, reinducciones.

Ampliar los objetivos y estrategias de los servicios de salud laboral o prevención de riesgos.

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos

estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Fomentar la calidad de vida laboral, fortaleciendo las redes de comunicación organizacional, favoreciendo la promoción y prevención hacia el auto cuidado personal y el uso del tiempo libre, al igual que los estilos de vida saludables.

Es importante que la empresa cuente con información clara sobre las condiciones de vida, los aspectos extralaborales, así como sobre los ciclos vitales por lo que pasa el trabajador y su familia, con el fin de que pueda orientar sus programas de Bienestar Social hacia las necesidades concretas y no sobre lo que imagina que pueden necesitar.

Fortalecer la técnica alternativa de pautas, que conlleven a evitar y prevenir las patologías derivadas del estrés.

10. BIBLIOGRAFIA

1. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Manual Operativo para la atención a la primera infancia. Versión 3 2018. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/mo12.pp_manual_operativo_modalidad_institucional_v3.pdf .
2. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2008) Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Extraído el día 30 de mayo de 2008 de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
3. MÚNERA-PALACIO, M. M., Sáenz-Agudelo, M. L., & Cardona-Arango de la Universidad CES Medellín.
4. AGUAS CÁRDENAS Lorena / marzo 2017, Riesgos psicosociales, estrés y síndrome de burnout en los cuidadores de los hogares de restablecimiento de derechos de la Asociación Nuevo Futuro Colombia. Revista científicelectroniclibrary online (cielo) extraído el 4 de mayo de 2018 de: <https://scielo.conicyt.cl/result.html?cx=002778039995109192455%3amjmf2dvt3c&cof=fo rid%3a11&q=riesgos+psicosociales+en+docentes+&sa=search&siteurl=scielo.conicyt.cl%2f&ref=www.google.com.co%2f&ss=4108j3420808j13 objetivo>
5. RUBIO-CASTRO, N., & LUNA-GARCÍA, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Revista De SaludPublica = Journal of Public Health*, 17(1), 33-n/a. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1775608299?accountid=36216>
6. ARISTIZABAL A L, VALENCIA C, VÉLEZ N (2016) Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales. Extraído de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20D E%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20I NSTITUCIONES%20PU%3%ACBLICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MA NIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. AGUDELO P A (2014) Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre de la ciudad de Manizales. Extraído de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2389/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20C3%91ANZA%20B%20C3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%20C3%93N.pdf>

8. QUINTERO R J & CALDAS M J (2016) Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales. Extraído de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2827/Quintero_Jenny_Alexandra_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y
9. VELASQUEZ A P & GARCIA LOPEZ N (2017) identificación los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del ministerio de la protección social colombiano.
10. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, Organización Mundial de la Salud. Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT, OMS; 1984.
11. KARASEK R, THEORELL T. HealthyWork. Stress, productivity and thereconstruction of workinglife. New York: Basic books; 1990.
12. COX T, GRIFFITHS A, RIAL-GONZÁLEZ E. Researchonworkrelated stress. Europeanagencyfor safety &Health at work. Luxembourg: Office forofficialPublication of theEuropeanCommunities; 2000.
13. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Trabajos saludables: gestionemos el estrés (página principal en Internet). (acceso: 20 may 2014). Disponible en: <https://www.healthy-workplaces.eu/es/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>
14. FREUDENBERGER H. STAFF BURN-OUT. J SOC ISSUES. 1974;30(1):159-166.

15. GÓMEZ OV, MORENO L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *UnivPsychol*. 2010 may;9(2):393-407.
16. TOMAS SJ, MAYNEGRE SM, PÉREZ BM, ALSINA RM, QUINTA BR, GRANELL NS. Síndrome de burnout y riesgo suicida en enfermeras de atención primaria. *EnfermClin*. 2010;20(3):17-78.
17. TAUB M, OLIVARES FV. Factores Psicosociales desde una perspectiva positiva. *C y T*. 2009;11(32):27
18. JARAMILLO, V. A., & GÓMEZ, I. C. (2013). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10).
19. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto número 1471 de 2014 del Ministerio del Trabajo: "Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales: disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.
20. GOBIERNO DE COLOMBIA. Ley 1562 de julio de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional: DISPONIBLE EN:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
21. GOBIERNO DE COLOMBIA. Ley 1616 de 2013 del Ministerio de Salud; "Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones". Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
22. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Ley 1098 de 2006 Código de Infancia y Adolescencia. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm
23. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1604 de 2018 "Por la cual se establece la política de estado para el desarrollo integral de la primera infancia de cero a siempre y se dictan otras disposiciones". Disponible en:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201804%20DEL%2002%20DE%20AGOSTO%20DE%202016.pdf>.

24. MAGNAVITA N, HEPONIEMI T. Violence towards healthcare workers in a Public Health Care Facility in Italy: a repeated cross-sectional study. BMC Health Services Research. 2012;12:108.

25. Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Extraído el 19 de Enero, 2013 de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

26. Bedoya E. y Oquendo S, (2014). Diagnostico de factres de riesgo psicosociales intralaborales a los que están expuestos docentes de tiempo completo y de catedra de la universidad autónoma latinoamericana, Uni-pluri/versalidad.

ANEXO 1. CUESTIONARIO FACTORES INTRALABORALES FORMA B



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República Colombiana

13 de 13



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Urb. y Ode



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Michelle Ochoa



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 2. CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE ESTRÉS



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				