

Fecha de elaboración: 30.04.2021 [del RAI]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal Bogotá			
Autor(es): July A. Cabezas Sánchez, Jennifer K. Patiño Angarita, Yaneth Corpus Forbes			
Tutor(es): Gregorio E. Puello Socarrás			
Fecha de finalización: 03.05.2021 [del proyecto de investigación]			
Temática:			
<ul style="list-style-type: none"> • Factores de riesgo psicosocial intralaboral en el sector docente • Ausentismo laboral en el sector docente 			
Tipo de investigación:			
<p>El tipo de estudio a desarrollar dentro de la investigación será descriptivo - transversal. Se utilizará el estudio descriptivo con el fin de elaborar una explicación lo más completa posible de la situación a través de métodos como la observación, entrevista y cuestionario por medio de las cuales se intentará determinar las causas y consecuencias de los factores psicosociales y los riesgos que afectan a los docentes.</p>			
Resumen:			
<p>En este trabajo, se reportan los resultados del estudio de los riesgos psicosociales intralaborales del personal docente del liceo Ernesto Cardenal de Bogotá en el periodo comprendido entre el 2018-2021. Se describe brevemente el estudio y se especifica el proceso metodológico empleado. La medición de la variable para determinar el nivel de ausentismo laboral se hizo a través de la aplicación de una encuesta para evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y la revisión de indicadores de años anteriores. Para el fortalecimiento de la investigación, se realizaron trabajos de medición con registros disponibles en Coordinación de Bienestar del Liceo; lo anterior, con el fin de realizar un análisis entre los factores de riesgo a nivel intralaboral y situaciones de ausentismo presentadas entre el cuerpo docente. Así mismo, se abordaron tareas que incluyeron identificación de la situación-problema, detección y posibles soluciones que se describen en las recomendaciones.</p>			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, Ausentismo laboral, Sector docente, Salud, Factores intralaborales, Clima laboral			
Planteamiento del problema:			
<p>La labor docente exige que el profesional se enfrente a situaciones diarias que pueden afectar su salud física y emocional, en contraste, las instituciones educativas, buscan en mayor cantidad, elevar sus estándares de calidad, visionando un crecimiento no solo estructural, sino de procesos cualificados, mayor competitividad y, por ende,</p>			

profesionales más preparados que se ajusten a las exigencias organizacionales. Es necesario entonces, que el docente actual, maneje unos niveles altos de resiliencia, entendida como “[...] un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de gran adversidad” (Luthar y Cushing, 1999, p. 543); además de disposición al cambio y que posean un adecuado manejo de emociones que le permitan un crecimiento personal y profesional.

Sin duda, todos estos retos del diario vivir de un docente hacen que los riesgos psicosociales sean inevitables en su labor, por esto es necesario determinar cómo estos factores de riesgo afectan a los docentes del Liceo Ernesto Cardenal y orientar así, estrategias de prevención y apoyo que aporten al bienestar de los educadores.

Los factores psicosociales se definen como el conjunto de circunstancias presentes en el contexto laboral y externo a la organización, estos factores influyen en el trabajador y en la organización, influencia que para el trabajador y su calidad de vida puede ser positiva, estimulando el crecimiento y el desarrollo personal, y la consecución de las metas organizacionales; y/o negativa, como se anotaba anteriormente, transformándose en factores de riesgo, generando agotamiento, insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, así como convirtiéndose en fuente de estrés laboral causando daño a nivel físico, psíquico y social en el trabajador. (Schaufeli y Salanova, 2002; Gil-Montes, 2009).

De acuerdo con la legislación colombiana, los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646, 2008).

Se abordarán entonces las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Teniendo en cuenta el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), en donde “[...] se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones individuales. Los dominios considerados son demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa.

Pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 - 2021?

Objetivos:**General**

Establecer estrategias de prevención para la mitigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá.

Específicos

1. Evaluar las condiciones laborales de los docentes del colegio Liceo Ernesto Cardenal.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, que afectan el desempeño de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal.
3. Indagar los niveles de ausentismo de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal durante el periodo del 2018 al 2021.

Marco teórico:

luego de una revisión a diversos referentes teóricos se encuentra que las situaciones de Riesgo psicosocial y ausentismo laboral en trabajadores, han sido pieza clave de investigación desde varias áreas y en distintos lugares, estos elementos importantes dan respuesta a nuestra pregunta de investigación y analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 – 2021, se evidencio material de apoyo en artículos , proyectos sobre la afectación que generan los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de sus colaboradores, la Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos, la prevención e identificación de los riesgos psicosociales que afectan el ambiente de trabajo se consideran como difíciles de manejar ya que considerar todos los factores que afectan a los trabajadores y que producen problemas originados por el estrés del trabajo derivan de las relaciones entre personas y organizaciones, la importancia de que se implementen adecuadamente los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo y se realice un seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, se hace primordial, debido a que afecta directamente en los indicadores de ausentismo laboral de las organizaciones y es la oportunidad de establecer acciones de mejora. Una de las problemática que en la actualidad perjudica a todas las organizaciones públicas y privadas, es el tema del ausentismo laboral, el cual afecta el ambiente laboral, deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo en la productividad, nos define el ausentismo laboral sus principales factores o causas que influyen, sus efectos y resultados en las organizaciones, principalmente por falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el trabajador, donde el interés hacia el talento humano recobre relevancia en pro del bienestar y satisfacción común.

Los riesgos psicosociales afectan tanto la salud física, mental de los trabajadores como su desempeño laboral , los grandes riesgos que están expuestos los docentes a nivel intralaboral implican largas jornadas laborales y grandes responsabilidades académicas y administrativa que los exponen a niveles de riesgo psicosocial alto y muy altos grados de estrés esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en los docentes.

Estudiar los factores de riesgo psicosociales presentes en las organizaciones adquiere cada vez más relevancia e importancia , los docentes universitarios no están exentos de presentar algunas alteraciones psicosocial y verse enfrentado a situaciones de estrés esto debido a que las instituciones de educación superior enfrentas múltiples exigencias y sobrecarga laboral, esta investigación se aplicó para identificar si existen factores intralaborales de riesgos psicosocial en los docentes ejerciendo su laboral , cabe mencionar que los riesgos psicosociales juegan un papel muy importante en la sociedad y aún más en las personas que ejercer su laboral de docentes por eso es importante que todas las organizaciones tenga claro que se debe hacer en caso que se presente la problemática, donde acudir que tratamiento se le debe dar a quien lo padece , por eso se debe hacer seguimiento constante , acompañamiento y contar con el personal idónea .

Método:

Se realizó una investigación descriptiva a partir entrevistas , aplicación de cuestionarios y revisión documental , los cuales se busca identificar los hechos que representan factores psicosociales de riesgo que afectan a los docentes del Liceo Ernesto Cardenal , para el 2021 cuenta con una población de 23 docentes de planta quienes será la muestra total de estudio

El tipo de estudio a desarrollar dentro de la investigación será descriptivo – transversal , se utilizó el estudio descriptivo con el fin de elaborar una explicación lo más completa posible de la situación a través de métodos como la observación, entrevista y cuestionario por medio de las cuales se intentará determinar las causas y consecuencias de los factores psicosociales y los riesgos que afectan a los docentes, el trabajo se basa en los conceptos de Seguridad y salud en el trabajo aplicados a los riesgos psicosociales intralaborales y se presentan también conceptos propios de la psicología para entender y tratar estos factores en el sector docente.

Se hizo una revisión documental y se tomó como herramientas principales:

1. Los informes de Bateria de riesgo psicosocial aplicados en los años 2018 y 2019.
2. Cuestionario aplicado en el año 2020 para evaluar el clima laboral.
3. Perfiles sociodemográficos aplicados en los años 2018, 2019, 2020 y 2021.
4. Se aplicará un cuestionario por medio de formulario de Google, para evaluar los riesgos psicosociales intralaborales percibidos durante el año 2021

5. Entrevista a un grupo focal de docentes para ampliar la información del cuestionario.

Se diseñaron bases de datos en el programa EXCEL que permitieron la grabación de la información previamente codificada y validada.

A partir de estas bases de datos se realizó el análisis estadístico preliminar a través de medidas de frecuencia de las variables, por medio de acta de reunión se registraron las respuestas dadas por el grupo focal que fue entrevistado, lo que permitió ampliar la información del cuestionario y finalmente se aplicó la encuesta donde nos arrojó los resultados .

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Siguiendo la metodología utilizada, se muestra los resultados del proceso de investigación a partir de cada una de las etapas que se abordaron; en cada etapa, se describen los resultados encontrados de acuerdo con los análisis de los instrumentos utilizados como métodos de verificación de factores de riesgo psicosocial en docentes del Liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá para los años 2018, 2019 y 2020. De esta manera, a partir de la página 46, a través de una serie de tablas y gráficas, se presentan los aportes como resultado de los hallazgos.

A partir de los análisis de los instrumentos aplicados en el centro educativo, se realizaron comparativos de ausentismo de los años de estudio con el fin de verificar los posibles factores psicosociales y los riesgos que generan en la salud del personal docente. Para este fin, se compararon los informes de batería de riesgo psicosocial de los dos primeros años, obteniendo como resultado una disminución para los riesgos; para el último año, se realizó un cuestionario de percepción sobre el ambiente laboral aplicado a 23 docentes con el fin de identificar los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan el desempeño de los docentes de la institución.

El cuestionario consta de 80 preguntas y está dividido en cinco secciones:

1. Datos generales
2. Aspectos sociodemográficos y extralaborales
3. Aspectos del cargo
4. Factores de riesgo psicosocial intralaboral
5. Aspectos relacionados con el ausentismo laboral
6. Observaciones y sugerencias

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, se concluye que los riesgos psicosociales no son la principal causa del ausentismo laboral del cuerpo de educadores del Liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá.

Conclusiones:

En respuesta a la pregunta problema formulada ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 - 2021? Es pertinente concluir que, los factores de riesgo de psicosocial son inevitables en cualquier ámbito laboral, sin embargo en el sector docente este riesgo aumenta significativamente debido a los requerimientos propios del cargo, las múltiples tareas y roles que el docente debe desempeñar.

Particularmente en el equipo de docentes del Liceo Ernesto Cardenal se observa que se cuenta con factores protectores que ayudan a que los factores de riesgo sean menos evidentes y en cierto modo manejables, ante esto es fundamental potenciar las acciones positivas que la institución desarrolla con sus docentes y mitigar los efectos negativos que se están presentando.

Se genera entonces para la pregunta de investigación, una hipótesis alternativa, en donde se presume que el ausentismo laboral en cierta medida puede estar derivado de los factores de riesgo psicosocial, pero no hay certeza de este hecho, debido a que, anualmente hay una variación tanto en los factores de riesgo psicosocial como en los indicadores de ausentismo laboral y adicionalmente no se evidencia una relación directa.

Productos derivados:

1. Socialización de resultados a equipo directivo del Liceo Ernesto Cardenal.
2. Sustentación de proyecto de investigación a UNITEC.

Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal

Bogotá

July A. Cabezas Sánchez

Cód. 11207007

Jennifer K. Patiño Angarita

Cód. 11207133

Yaneth Corpus Forbes

Cód. 11207083

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

3 de mayo de 2021

Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal

Bogotá

July A. Cabezas Sánchez

Cód. 11207007

Jennifer K. Patiño Angarita

Cód. 11207133

Yaneth Corpus Forbes

Cód. 11207083

Gregorio E. Puello Socarrás

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

3 de mayo de 2021

Tabla de Contenido

Resumen	7
Palabras claves	7
Introducción	8
Justificación	10
Planteamiento del problema	12
Formulación del problema	14
Objetivos	15
General	15
Específicos	15
Marco Referencial	16
Marco teórico	16
Factores de Riesgo psicosocial en trabajadores	16
Riesgos psicosociales intralaborales en docencia.	16
Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.	17
Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios.	18
Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes	

de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos.	19
Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.	19
El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible	20
Riesgos psicosociales: un camino hacia la enfermedad y la muerte.	20
Estudios sobre Ausentismo Laboral	20
Un estudio sobre el absentismo laboral: análisis descriptivo, las bajas laborales docentes.	21
Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Sánchez, D. C. (2015).	21
El ausentismo laboral, un problema presente en Colombia.	22
Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia	23
Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.	23
Antecedentes Investigativos	25
Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.	25
Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento.	26
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes	

Universitarios.	26
Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucaasia Antioquia para el año 2018.	27
Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla.	27
Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia) 2016.	28
Marco Conceptual	29
Accidente de trabajo	29
Acoso laboral	29
Carga mental	29
Carga psíquica o emocional	30
Comportamientos o efectos organizacionales	30
Condiciones de trabajo	30
Efectos en el trabajo	30
Enfermedad laboral	30
Estrés	31
Evaluación médica ocupacional	31
Factores de riesgo psicosociales	31

Factor protector psicosocial	31
Salud mental	31
Trastorno mental	32
Marco Legal	33
Ley 1010 de 2006	33
Ley 1562 de 2012	33
Ley 1616 de 2013	33
Decreto 1295 de 1994	34
Decreto 1477 de 2014	34
Decreto 1072 de 2015	34
Resolución 2346 de 2007	35
Resolución 2646 del 2008	35
Resolución 2404 de 2019	35
Circular 064 de 2020	35
Marco sociodemográfico	36
Metodología	38
Población de estudio	38
Muestreo y tipo de muestra	40
Tipo de estudio	40
Instrumento de investigación	41
Criterios de Inclusión/exclusión:	41

Inclusión	41
Exclusión	41
Variables	42
Variable Independiente	42
Variable dependiente	42
Procesamiento análisis de la información:	42
Cronograma de trabajo	43
Posibilidades de error	43
Recursos	44
Resultados o Hallazgos	45
Análisis de estadísticas de ausentismo laboral de los años 2018, 2019 y 2020 en el Liceo Ernesto Cardenal	45
Análisis de instrumentos aplicados en 2018, 2019 y 2020 para medir el riesgo psicosocial en el Liceo Ernesto Cardenal	48
Análisis de cuestionario aplicado a docentes el año 2021: Valoración de factores de riesgo psicosociales intralaborales	50
Conclusiones	95
Recomendaciones	100
Listado De Referencias	104
Anexos	107
Anexo H	108

Tabla de Figuras

Figura 1. *Localización Liceo Ernesto Cardenal*

Tabla 1. *Distribución de planta docente por nivel educativo del Liceo Ernesto Cardenal*

Figura 2. *Distribución de planta docente por nivel educativo del Liceo Ernesto Cardenal.*

Tabla 2. *Cronograma de actividades*

Tabla 3. *Recursos del proyecto*

Figura 3. *Comparativos de ausentismo*

Tabla 4. *Comparativos de ausentismo*

Tabla 5. *Principales DX médicos en incapacidades laborales*

Tabla 6. *Análisis de instrumentos aplicados para riesgo psicosocial*

Tabla 7. *Dominios y dimensiones de las condiciones intralaborales*

Tabla 8. *Factores de riesgo psicosocial intralaborales en docentes*

Tabla 9. *Cuadro de variables*

Resumen

En este trabajo, se reportan los resultados del estudio de los riesgos psicosociales intralaborales del personal docente del liceo Ernesto Cardenal de Bogotá en el periodo comprendido entre el 2018-2021. Se describe brevemente el estudio y se especifica el proceso metodológico empleado. La medición de la variable para determinar el nivel de ausentismo laboral se hizo a través de la aplicación de una encuesta para evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y la revisión de indicadores de años anteriores. Para el fortalecimiento de la investigación, se realizaron trabajos de medición con registros disponibles en Coordinación de Bienestar del Liceo; lo anterior, con el fin de realizar un análisis entre los factores de riesgo a nivel intralaboral y situaciones de ausentismo presentadas entre el cuerpo docente. Así mismo, se abordaron tareas que incluyeron identificación de la situación-problema, detección y posibles soluciones que se describen en las recomendaciones.

Palabras claves

Riesgo psicosocial, Ausentismo laboral, Sector docente, Salud, Factores intralaborales, Clima laboral.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones laborales que tienen la capacidad de afectar directamente la salud, el desempeño, como su lugar de trabajo. Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral incluyen la apreciación del trabajador y su entorno, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Estos elementos de riesgo en la organización, se presentan durante largos periodos de tiempo, de forma continua, irregular y son numerosos, además, no solo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que están expuestos factores personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las experiencias, la formación, las capacidades, entre otros.

La población de estudio definida para realizar la investigación son los treinta (30) docentes de la institución educativa Liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá. Para realizar este diagnóstico, se tuvo como objeto, identificar la percepción de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, presentes en los docentes utilizando técnicas de recolección de datos apropiadas. Para obtener resultados, se tuvo en consideración utilizar como referencia la batería de evaluación de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio de la Protección Social; esta herramienta permite cuantificar los procesos de

evaluación, y a su vez, permite focalizar planes de prevención y control para mitigar riesgos de los trabajadores.

Justificación

Hoy en día, el medio laboral se ha convertido en parte fundamental de la vida de una persona, de hecho, casi toda su existencia se basa en la característica de cumplir con alguna jornada laboral, ya que este ámbito garantiza bienestar y confort. Por medio del trabajo una persona garantiza la vivienda, la alimentación, la educación e inclusive la recreación. Es la forma por la cual una persona ejerce relación e integración, por lo tanto, en este medio todas las personas se exponen de alguna u otra manera a situaciones ya sean positivas o negativas estableciendo una relación entre salud y trabajo, pensada como la influencia que tiene la salud en el trabajador para desempeñar sus funciones.

Dicho lo anterior, en toda organización mientras exista manejo de personal, jornadas laborales y clima organizacional, siempre se expondrá a que sus trabajadores puedan presentar algunos factores de riesgos psicosociales que se reflejan en el desempeño de sus funciones. “Hablar de factores de riesgo psicosocial significa hablar de la interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo, y el entorno que los rodea” (Vera, 2010), la relación de estas condiciones puede generar efectos negativos en la organización y también al trabajador.

Para la Organización Mundial de la Salud Organización Internacional del trabajo
OIT/OMS

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 fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Organización Internacional de Trabajo, 1986 p. 3)

Estos factores de riesgos psicosocial desencadenan una serie de deterioros para la salud de los trabajadores.

Por lo tanto y expuesto lo anterior, este trabajo de investigación parte de la importancia de identificar los diferentes factores de riesgo psicosociales intralaborales a los que se ven expuestos los docentes del Colegio Privado Liceo Ernesto Cardenal.

Sin duda alguna es pertinente y necesario que dentro de la institución educativa exista un precedente y se mejoren los programas de intervención de los factores de riesgo psicosociales, con el desarrollo de procesos de mejora continua que permitan evidenciar una disminución en los indicadores de ausentismo o rotaciones de sus docentes.

Planteamiento del problema

La labor docente exige que el profesional se enfrente a situaciones diarias que pueden afectar su salud física y emocional, en contraste, las instituciones educativas, buscan en mayor cantidad, elevar sus estándares de calidad, visionando un crecimiento no solo estructural, sino de procesos cualificados, mayor competitividad y, por ende, profesionales más preparados que se ajusten a las exigencias organizacionales. Es necesario entonces, que el docente actual, maneje unos niveles altos de resiliencia, entendida como “[...] un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de gran adversidad” (Luthar y Cushing, 1999, p. 543); además de disposición al cambio y que posean un adecuado manejo de emociones que le permitan un crecimiento personal y profesional.

Sin duda, todos estos retos del diario vivir de un docente hacen que los riesgos psicosociales sean inevitables en su labor, por esto es necesario determinar cómo estos factores de riesgo afectan a los docentes del Liceo Ernesto Cardenal y orientar así, estrategias de prevención y apoyo que aporten al bienestar de los educadores.

Los factores psicosociales se definen como el conjunto de circunstancias presentes en el contexto laboral y externo a la organización, estos factores influyen en el trabajador y en la organización, influencia que para el trabajador y su calidad de vida puede ser positiva, estimulando el crecimiento y el desarrollo personal, y la consecución de las metas organizacionales; y/o negativa, como se anotaba anteriormente, transformándose en factores de riesgo, generando agotamiento,

insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, así como convirtiéndose en fuente de estrés laboral causando daño a nivel físico, psíquico y social en el trabajador. (Schaufeli y Salanova, 2002; Gil-Montes, 2009).

De acuerdo a la legislación colombiana, los factores de riesgo psicosocial, deben ser de importante tratamiento en las organizaciones, tal como se especifica en la Resolución 2646, 2008:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas.

(Resolución 2646, 2008)

Se abordarán entonces las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Teniendo en cuenta el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), en donde “[...] se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones individuales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo”. Los dominios a tratar son demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa.

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 - 2021?

Objetivos

General

Establecer estrategias de prevención para la mitigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá.

Específicos

1. Evaluar las condiciones laborales de los docentes del colegio Liceo Ernesto Cardenal.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, que afectan el desempeño de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal.
3. Indagar los niveles de ausentismo de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal durante el periodo del 2018 al 2021.

Marco Referencial

Marco teórico

De acuerdo a la revisión de diversos referentes teóricos, se encuentra que las situaciones de Riesgo psicosocial y ausentismo laboral en trabajadores, han sido objeto de investigación desde varias áreas y en distintos lugares. Se ve entonces, la necesidad de tener en cuenta algunos de estos estudios para el desarrollo del presente trabajo.

Estos referentes aportaran elementos importantes para dar respuesta a nuestra pregunta de investigación y analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 – 2021 y así mismo, dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Factores de Riesgo psicosocial en trabajadores

Se encuentran varios estudios y artículos sobre la afectación que generan los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores.

Riesgos psicosociales intralaborales en docencia.

Según lo plasmado en este artículo, los autores hacen un análisis interesante sobre las variables que han provocado que se aumenten los riesgos psicosociales a nivel intralaboral en docentes universitarios.

Las modificaciones del mundo laboral, han traído consigo nuevas transformaciones en cuanto la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas; elementos que acarrearán nuevos riesgos de orden psicosocial al incrementar la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. (Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (1). 5(2), 95-106).

Es claro que todos estos cambios globales, que han tocado directamente al sector educación, han obligado al docente a transformar sus prácticas en el aula, estando a la vanguardia de los requerimientos tecnológicos que los niños y jóvenes manejan naturalmente y estas exigencias suponen un aumento importante en las cargas laborales y en las exigencias empresariales y personales.

Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.

Encontramos este importante artículo, desarrollado por Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011).

En esta lectura, se realiza un recorrido por algunos métodos e instrumentos que han permitido evaluar en varios contextos laborales la afectación que genera el riesgo psicosocial en los trabajadores, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa, cayendo en la reflexión de que si bien el trabajo es una necesidad humana, lleva a un desequilibrio en las condiciones físicas, sociales y emocionales de las personas. Se encuentran los instrumentos utilizados para la

investigación, evidenciando que en Colombia son pocos los instrumentos propios creados para evaluar riesgos en el campo laboral.

Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios.

De acuerdo con Hernández et al., 2013, la forma de la organización empresarial y las condiciones internas de trabajo tienen una influencia sobre el estado de salud de quienes laboran al interior de las organizaciones, influencia que puede verse reflejada en el estado de salud mental y puede afectar tanto el desarrollo de la actividad laboral como la calidad de vida de los individuos.

El trabajo de los docentes comprende una labor altamente exigente por las extensas jornadas que deben cumplir; el grado de responsabilidad que diariamente deben enfrentar, la carga de trabajo, los horarios irregulares, las condiciones de trabajo, etc., son solo algunas de las severas circunstancias que deben enfrentar y que terminan afectando su rendimiento laboral y su salud mental. Dentro de las condiciones que afectan la salud mental laboral de los docentes encontramos los factores de riesgo psicosocial intralaboral como principal causante del aumento de los niveles de cortisol en sangre, orina o saliva generando estrés (Hernández et al., 2013).

Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos.

La prevención e identificación de los riesgos psicosociales que afectan el ambiente de trabajo se consideran como difíciles de manejar, ya que considerar todos los factores que afectan a los trabajadores y que producen problemas originados por el estrés del trabajo derivan de las relaciones entre personas y organizaciones, los cuales pueden ser por diversos factores (Leka et al., 2015, citado por Castrillón et al., 2016).

Los autores presentan la aplicación de la minería de datos como uno de los métodos más precisos para la identificación y prevención de factores de riesgos psicosociales en docentes de colegios públicos donde se han establecido niveles de riesgos con síntomas de estrés altos, “mientras que el 62% presenta riesgo muy alto y alto” (Castrillón et al., 2016).

Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (Aldrete, et al., 2003, citado por Botero, 2012).

El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible

La legislación colombiana desde su perspectiva de riesgo psicosocial desde su aprobación hasta el concepto de sociedad del riesgo descrita por el autor, en el ensayo plantea algunas diferencias y similitudes con otras teóricas relacionadas sobre el tema, luego nos menciona las diferentes normas existentes colombianas sobre riesgo psicosocial y finaliza debatiendo la dirección que han tomado en Colombia las normas estipuladas y el impacto que ha generado en las organizaciones.

Riesgos psicosociales: un camino hacia la enfermedad y la muerte.

Sabemos que los riesgos psicosociales se ha identificado como un factor alarmante de pérdidas en dinero, de productividad y de costos en salud y en vidas humanas por su innumerable causas el enemigo eminente que no se ve es el que más daño hace a la salud mental de las personas, de ahí la importancia de tratar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Estudios sobre Ausentismo Laboral

Se encuentran también referentes teóricos que tratan sobre el ausentismo laboral en trabajadores de diferentes sectores productivos y que brindan elementos importantes a tener en cuenta en este trabajo.

Un estudio sobre el absentismo laboral: análisis descriptivo, las bajas laborales docentes.

Este documento de Eloísa Guerrero, muestra un estudio sobre la salud y las psicopatologías presentes en docentes de primaria y bachillerato en su país, haciendo un análisis descriptivo sobre las causas por las que los docentes renuncian a sus trabajos en escuelas y colegios tras el nivel de estrés que sufren, lo que los lleva a situaciones médicas incapacitantes, desmejora en el desempeño y daños a la salud mental.

Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Sánchez, D. C. (2015).

El ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. (Sánchez, D. C. ,2015. Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista salud bosque, 5(1), 43-53).

La importancia de que se implementen adecuadamente los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo y se realice un seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, se hace primordial, debido a que afecta directamente en los indicadores de ausentismo laboral de las organizaciones y es la oportunidad de establecer acciones de mejora.

El ausentismo laboral, un problema presente en Colombia.

El ausentismo laboral ha sido uno de los fenómenos más frecuentes al interior de las organizaciones, esta práctica se explica cuando el trabajador deja de presentarse a sus labores cotidianas suministrando algún pretexto o excusa la cual puede no tener validez alguna, exceptuando casos que necesitan de un tratamiento diferente, por ejemplo, licencias de maternidad o casos en donde la persona se encuentra privada de la libertad (boletín informativo Universidad EAFIT).

“El ausentismo a lo largo de la historia, ha representado pérdidas económicas significativas y no significativas en las organizaciones, produciendo un desequilibrio y un menor bienestar laboral, el cual es necesario para desarrollar los objetivos propuestos por la entidad”. (Trejos & Heredia, 2010, citado por Universidad EAFIT, 2015).

La ausencia de trabajadores en su sitio de trabajo afecta el progreso de la organización, interrumpe las actividades de producción o prestación de servicios y pierde competitividad en el mercado además de generar otro tipo de gastos adicionales.

El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. “La mayoría de los estudios del tema coinciden en señalar la inadaptación a la organización del trabajo como la causa originaria del absentismo industrial”, (Simón, 1978, citado por Nova, 1996).

Con el transcurrir del tiempo el concepto se va modificando hasta llegar a abarcar una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles: para la empresa, dificulta la planificación, es un obstáculo para los objetivos, encarece el producto final; para el trabajador, genera tensiones entre los

compañeros, pueden disminuir sus percepciones, económicas; para la sociedad supone en algunos supuestos, disminución de los ingresos a la Seguridad Social, encarecimiento de productos, deficiencia en los servicios. Actualmente el absentismo laboral es un hecho cotidiano en las empresas, casi todos los trabajadores se han ausentado alguna vez de su trabajo, por muy distintas razones (Nova, M, 1996).

Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia

En la medicina antigua se consideraba que las enfermedades mentales debían ser tratadas con tratamientos de aislar el paciente en asilos, con el paso del tiempo en Colombia se han hecho varias estudios e investigaciones sobre las afectaciones de la salud mental las cuales han arrojado como resultado varios índices de alerta como es la presión interna por mostrar resultados rápidos, además de las condiciones de salud y la edad , los grupos que tienen mayor riesgo de sufrir este síndrome de burnout son aquellos que han tenido manifestaciones de desgaste profesional como maestros y educadores, personal médico, psicólogos y asistentes sociales, dada la intensa relación que establecen con sus pacientes .

Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.

Una de las problemática que en la actualidad perjudica a todas las organizaciones públicas y privadas, es el tema del ausentismo laboral, el cual afecta el ambiente laboral, deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo en la

productividad, nos define el ausentismo laboral sus principales factores o causas que influyen, sus efectos y resultados en las organizaciones, principalmente por falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el trabajador, donde el interés hacia el talento humano recobre relevancia en pro del bienestar y satisfacción común.

Antecedentes Investigativos

Se encuentran estudios relacionados con la pregunta de investigación, que permiten tener una amplia visión del tema.

A nivel internacional se encuentran estudios como:

Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

En un mundo acelerado como el de estos tiempos, en el que la información y el conocimiento cambia en milésimas de segundos y por ende la educación a todo nivel debe adaptarse a ella, esta como centro el docente, quien debe realizar todas sus actividades con urgencia por presión mediática que tiene de su entorno, autoridades, padres y hasta de sus estudiantes, lo cual en el transcurso del tiempo le puede generar estrés (Alvites, 2019).

El estrés laboral es una respuesta fisiológica, emocional y conductual, que lleva a una pérdida de motivación, e influye hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el trabajador, lo cual le genera un desajuste en su desempeño y repercute en su salud física y psicológica, mermando en su capacidad de concentración, cambios fluctuantes en su estado de ánimo, llegando hasta padecer depresión (Díaz, 2016, citado por Alvites, 2019).

Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento.

Ejercer la docencia es una de las labores más estresantes, donde los profesores están expuestos continuamente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, lo que genera efectos negativos en su salud mental, se aplicó los instrumentos a un grupo de docentes específicos quienes presentaron mayores índices de factores de riesgo psicosocial, burnout y una mayor cantidad de licencias médicas con este estudio permitió conocer las condiciones de los profesores y así poder brindar la oportunidad de realizar una intervención para la prevención de enfermedades a futuro y dar solución a las existentes

A nivel nacional nos apoyamos en el estudio:

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios.

Los riesgos psicosociales afectan tanto la salud física, mental de los trabajadores como su desempeño laboral, los grandes riesgos que están expuestos los docentes universitarios a nivel intralaboral implican largas jornadas laborales y grandes responsabilidades académicas y administrativa que los exponen a niveles de riesgo psicosocial alto y muy altos grados de estrés esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la ciudad de Cali.

A nivel regional, se encuentran aportes valiosos en los estudios:

Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018.

Los autores (Cali T., Andrea, et al., 2020), realizan el estudio con 690 educadores quienes laboran en los diferentes establecimientos educativos oficiales en el municipio de Caucasia, Antioquia, con el fin de identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral estimado en cantidad y frecuencias absolutas de síntomas reveladores de la presencia de estrés en los docentes. En la evaluación se aplicaron diferentes variables que arrojaron resultados de los docentes que se encuentran en nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto (48,8%) como también la identificación de los principales síntomas reveladores de la presencia de estrés que presentan.

Finalmente, se encuentran importantes herramientas a nivel local en los estudios:

Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla.

En este estudio, se hace una revisión de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y la relación de estos con el estrés en un grupo de docentes de secundaria, encontrando que

[...] la docencia tiene un papel preponderante ante la sociedad que implica desventajas y que afectan la emocionalidad del individuo, exponiendo a quien la ejerce a diversos riesgos como cualquier actividad laboral. Sin embargo, algunos de estos riesgos no logran evidenciarse claramente y requieren ser estudiados para evaluarlos. (Budez, L. & Bula, V. M, 2017)

Encontramos que las diversas funciones que deben cumplir los docentes no solo durante su jornada laboral, si no después de ella, hacen que su vida social y familiar se vea limitada, generando dificultades a nivel psicosocial.

Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia) 2016.

Estudiar los factores de riesgo psicosociales presentes en las organizaciones adquiere cada vez más relevancia e importancia , los docentes universitarios no están exentos de presentar algunas alteraciones psicosocial y verse enfrentado a situaciones de estrés esto debido a que las instituciones de educación superior enfrentas múltiples exigencias y sobrecarga laboral, esta investigación se aplicó para identificar si existen factores intralaborales de riesgos psicosocial en los docentes de una universidad pública en Girardot.

Marco Conceptual

Accidente de trabajo

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Ley 1562 ,2012)

Acoso laboral

Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Ley 1010, 2006)

Carga mental

Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Resolución 2646, 2008)

Carga psíquica o emocional

Exigencias psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (Resolución 2646, 2008)

Comportamientos o efectos organizacionales

Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Resolución 2646, 2008)

Condiciones de trabajo

Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Resolución 2646, 2008)

Efectos en el trabajo

Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Resolución 2646, 2008)

Enfermedad laboral

Aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Artículo 4, Ley 1562, 2012)

Estrés

Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales (Resolución 2646, 2008).

Evaluación médica ocupacional

Son actos médicos que buscan el bienestar del trabajador de manera individual y que orientan las acciones de gestión para mejorar las condiciones de salud y de trabajo, interviniendo el ambiente laboral y asegurando un adecuado monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores (Resolución 2346, 2007)

Factores de riesgo psicosociales

Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646, 2008)

Factor protector psicosocial

Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
(Resolución 2646, 2008)

Salud mental

Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y satisfactoria y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Ley 1616, 2013)

Trastorno mental

Las enfermedades mentales son trastornos psiquiátricos que pueden ser graves como la esquizofrenia, los trastornos de personalidad trastornos paranoides, psicosis, depresiones crónicas y otras que dificultan o impiden el desarrollo de las capacidades funcionales estandarizadas con respecto a tres o más aspectos de la vida cotidiana (Organización Mundial de la Salud, 2006)

Marco Legal

Ley 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley está orientada a la prevención del acoso laboral, el cual ha sido uno de los factores que conllevan a la aparición de enfermedades por la incidencia emocional que afecta al trabajador. (Ley 1010, 2006)

Ley 1562 de 2012

Define que la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562, 2012)

Ley 1616 de 2013

Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Artículo 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. (Ley 1616, 2013)

Decreto 1295 de 1994

Por medio de la cual se adopta las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva. (Decreto 1295,1994)

Decreto 1477 de 2014

Por el cual se expide la tabla de enfermedades. Para lo anterior, se tomó como sustento la Ley 1562 de 2012, que define la enfermedad laboral concebida como aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Este decreto es esencial para la consideración de los factores de riesgo psicosocial como causante de diferentes enfermedades, lo que da lugar a la necesidad de realizar procesos de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial. (Decreto 1477, 2014)

Decreto 1072 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
(Decreto 1072, 2015)

Resolución 2346 de 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Resolución 2346, 2007)

Resolución 2646 del 2008

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

Resolución 2404 de 2019

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. (Resolución 2404, 2019)

Circular 064 de 2020

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia. (Circular 064, 2020)

Marco sociodemográfico

El Liceo Ernesto Cardenal es una institución educativa reconocida por el ministerio de educación desde el año 1999; ofrece servicios educativos en los niveles de preescolar, primaria y bachillerato en un ambiente de sana convivencia que permite el desarrollo de habilidades académicas y personales. (Liceo Ernesto Cardenal, 2018, <https://liceoernestocardenal.edu.co/>)

Esta institución, se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia, en la localidad 7 Bosa, barrio Bosa Laureles 3 sector, Carrera 80 P N. 75-22 sur, en un estrato socio económico 2.

Para el desarrollo de la actividad, se revisará material del periodo comprendido entre los años 2018 - 2021, con el fin de identificar los factores psicosociales que han venido afectando la labor de los educadores en la institución.

Figura 1

Localización Liceo Ernesto Cardenal



Fuente: elaboración propia a partir de Google maps, (2020)

Metodología

Se realizará una investigación descriptiva a partir de:

1. Observaciones directas
2. Entrevistas
3. Aplicación de cuestionario
4. Revisión documental

Por medio de los cuales se busca identificar los hechos que representan factores psicosociales de riesgo que afectan a los docentes del Liceo Ernesto Cardenal.

Población de estudio

De acuerdo al documento de la Secretaría de educación de Bogotá titulado “Caracterización del Sector Educativo Año 2018”, [...] La planta docente del sector educativo no oficial en 2018, asciende a 31.161 docentes, que atienden 562.537 alumnos. (Secretaria Educación, 2018, Caracterización del Sector Educativo)

Adicionalmente en el documento se encuentra que [...] Por nivel de enseñanza, preescolar tiene asignado el 19,6% de los docentes de los colegios no oficiales, básica primaria el 36,5%, básica secundaria el 28,3% y media el 15,5%. (Secretaria Educación, 2018, Caracterización del Sector Educativo)

Para los años 2019 y 2020 aún no se encuentran publicados los informes en las páginas del ministerio de educación ni secretaria de educación de Bogotá.

El Liceo Ernesto Cardenal ha presentado la siguiente distribución de docentes durante el periodo de 2018- 2021 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1

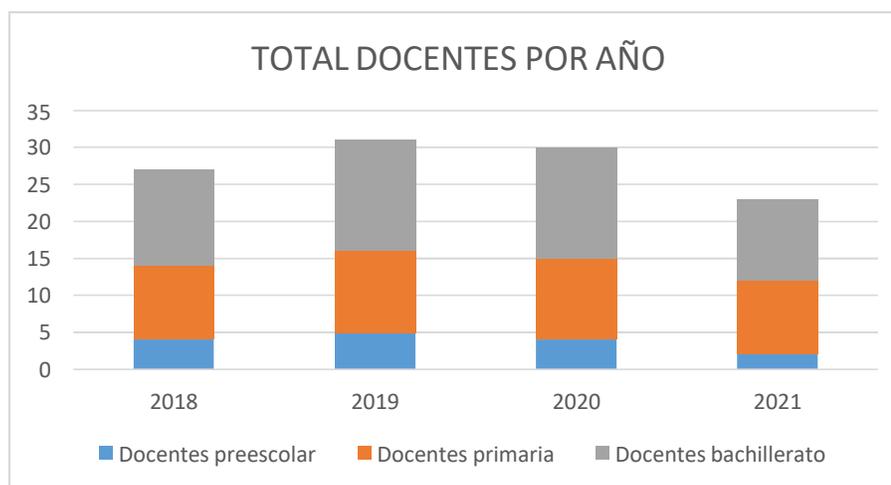
Distribución de planta docente por nivel educativo del Liceo Ernesto Cardenal.

Año	Docentes preescolar	Docentes primaria	Docentes bachillerato	Total Docentes
2018	4	10	13	27
2019	5	11	15	31
2020	4	11	15	30
2021	2	10	11	23

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Distribución de planta docente por nivel educativo del Liceo Ernesto Cardenal.



Fuente: elaboración propia

Muestreo y tipo de muestra

Teniendo en cuenta la información detallada en la tabla 1, se observa que el número total de docentes adscritos al plantel por año no representa un flujo alto. De acuerdo a lo anterior, y teniendo en cuenta el reducido número de personas que hacen parte de la población de estudio, se determinó que la muestra será el total de la población.

Para este proyecto se tomará el total de trabajadores de cada año y se analizarán los datos de manera independiente.

Tipo de estudio

El tipo de estudio a desarrollar dentro de la investigación será descriptivo - transversal.

Se utilizará el estudio descriptivo con el fin de elaborar una explicación lo más completa posible de la situación a través de métodos como la observación, entrevista y cuestionario por medio de las cuales se intentará determinar las causas y consecuencias de los factores psicosociales y los riesgos que afectan a los docentes.

El presente trabajo se basa en los conceptos de Seguridad y salud en el trabajo aplicados a los riesgos psicosociales intralaborales y se presentan también conceptos propios de la psicología para entender y tratar estos factores en el sector docente.

Instrumento de investigación

Para el presente trabajo se realizará una revisión documental y se tomarán como herramientas principales:

1. Los informes de Batería de riesgo psicosocial aplicados en los años 2018 y 2019.
2. Cuestionario aplicado en el año 2020 para evaluar el clima laboral.
3. Perfiles sociodemográficos aplicados en los años 2018, 2019, 2020 y 2021.
4. Se aplicará un cuestionario por medio de formulario de Google, para evaluar los riesgos psicosociales intralaborales percibidos durante el año 2021
5. Entrevista a un grupo focal de docentes para ampliar la información del cuestionario.

Criterios de Inclusión/exclusión:

Inclusión

1. Hombres y mujeres que desempeñan el cargo de docente en el Liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá.
2. Docentes vinculados a la institución por contrato a término fijo.
3. Docentes que desempeñan sus funciones en los niveles de preescolar, primaria y bachillerato.
4. Docentes que laboran jornada completa.

Exclusión

1. Trabajadores de cargos diferentes a docente.
2. Trabajadores vinculados por contratos diferentes a término fijo.

3. Docentes que laboran por horas.

Variables

Variable Independiente

Los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que se presentan en los trabajadores docentes del Liceo Ernesto Cardenal.

Variable dependiente

Niveles de ausentismo laboral.

Procesamiento análisis de la información:

Se diseñaron bases de datos en el programa EXCEL que permitieron la grabación de la información previamente codificada y validada.

A partir de estas bases de datos se realizó el análisis estadístico preliminar a través de medidas de frecuencia de las variables. Los análisis se hicieron con base en los objetivos establecidos.

Con estas bases de datos se analizaron los datos de años anteriores y el cuestionario aplicado durante este proyecto.

Adicionalmente, por medio de acta de reunión se registraron las respuestas dadas por el grupo focal que fue entrevistado, lo que permitió ampliar la información del cuestionario.

Cronograma de trabajo

Para el desarrollo del presente proyecto, se proponen algunas actividades que lleven al cumplimiento de los objetivos planteados. (Anexo A)

Posibilidades de error

De acuerdo al cronograma propuesto pueden presentarse posibilidades de error, si se presenta alguna de las siguientes situaciones:

1. No tener acceso oportuno a las encuestas sociodemográficas y baterías de riesgo psicosocial de los años 2018, 2019 y 2020.
2. No contar con la autorización para aplicar el cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial año 202, en la fecha programada.
3. No tener acceso oportuno a las bases de datos de ausentismo laboral de los años 2018, 2019, 2020 y 2021
4. No contar con el espacio de socialización al equipo directivo en la fecha propuesta.

Para disminuir las posibilidades de error, se han previsto las siguientes acciones:

1. Solicitar con anticipación las encuestas sociodemográficas, informes de baterías de riesgo psicosocial y bases de datos de ausentismo laboral de años anteriores. Para esto se cuenta con el apoyo de la Coordinación de Bienestar de la institución.

2. solicitar el espacio para la aplicación de la encuesta sobre factores de riesgo psicosocial para la segunda semana del mes de marzo a la totalidad de docentes de la institución.
3. Solicitar el espacio con el equipo directivo para socializar los resultados del proyecto por vía remota para la última semana del mes de abril.

Recursos

Tabla 3

Recursos del proyecto

Tipo de recurso	Observación
Económicos	No se realizará inversión económica.
Humanos	3 personas liderando el proyecto.
Tecnológicos	3 equipos de cómputo.

Fuente: elaboración propia

Resultados o Hallazgos

Análisis de estadísticas de ausentismo laboral de los años 2018, 2019 y 2020 en el Liceo Ernesto Cardenal

Se logra acceder a los archivos de ausentismo de los años 2018, 2019 y 2020, en donde se revisan el total de días de incapacidad reportados durante cada año, por incapacidades médicas, accidentes de trabajo, e inasistencias injustificadas, los cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 4

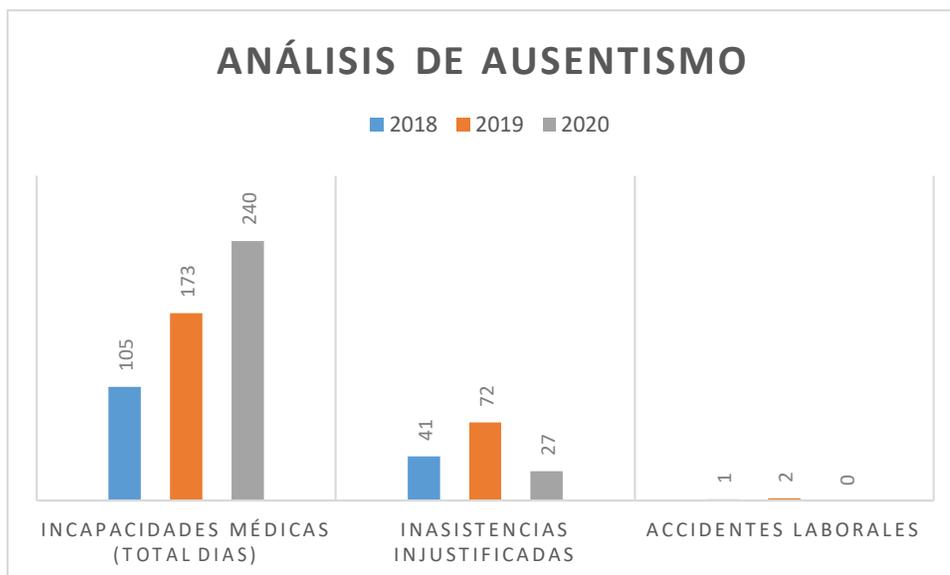
Comparativos de ausentismo

	2018	2019	2020
INCAPACIDADES MÉDICAS (TOTAL DIAS)	105	173	240
INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS	41	72	27
ACCIDENTES LABORALES	1	2	0

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Comparativos de ausentismo

**Fuente:** elaboración propia

- Se encuentra un aumento progresivo en cada año, y aún más significativo en las incapacidades médicas del año 2020, sin embargo al indagar los archivos de incapacidades de este año se concluye que ese aumento se debe a varios casos que se presentaron por COVID 19.

En la siguiente tabla se observan los principales DX médicos por los que se incapacitan los docentes del Liceo Ernesto cardenal:

Tabla 5

Principales DX médicos en incapacidades laborales

A09X	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
L02,8	ENFERMEDADES DE LA PIEL Y EL TEJIDO SUBCUTÁNEO
K529	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
N390	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
H651	ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES

G431	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
M65,2	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
R073	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
S800	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
U071	COVID 19

Fuente: elaboración propia

Solo en una docente se encuentra incapacidad relacionada con afecciones del sistema nervioso en los 3 años revisados.

No se encuentra ninguna incapacidad con un DX que se pueda atribuir directamente a situaciones de estrés o sobrecarga laboral.

- Referente a las inasistencias injustificadas, hay una diferencia significativa en el año 2019 en donde son más altas en comparación con el 2018 y 2020, en la revisión se encuentra que los docentes atribuyen esas inasistencias a situaciones personales o familiares.

En el 2020, posiblemente hay una disminución significativa, debido a que gran parte del año se desarrolló trabajo desde casa.

- Referente a los accidentes laborales, se observa que en el Liceo Ernesto Cardenal son muy bajos los índices de accidentalidad de trabajadores.

Análisis de instrumentos aplicados en 2018, 2019 y 2020 para medir el riesgo psicosocial en el Liceo Ernesto Cardenal

Se logra acceder a los informes de instrumentos aplicados en los años 2018, 2019 y 2020 para medir el riesgo psicosocial en el colegio, analizando los siguientes:

- 2018: Informe de Batería de riesgo psicosocial aplicada por profesional de psicología de una empresa externa con Licencia en SST.
- 2019: Informe de Batería de riesgo psicosocial aplicada por profesional de psicología de una empresa externa con Licencia en SST.
- 2020: Cuestionario de percepción sobre el ambiente laboral, aplicado por la Coordinadora de Bienestar del Liceo.

Se realiza la siguiente tabla de análisis:

Tabla 6

Análisis de instrumentos aplicados para riesgo psicosocial

	INSTRUMENTO APLICADO	CANTIDAD DE DOCENTES QUE APLICARON	FACTORES DE RIESGO ALTOS Y MUY ALTOS DETECTADOS A NIVEL INTRALABORAL	ESTADO DEL NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EN COMPARACIÓN CON EL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR, DE ACUERDO A LOS INFORMES DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS
2018	Batería de riesgo psicosocial	27	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: 1. Características de liderazgo 2. Relaciones sociales en el trabajo 3. Retroalimentación del desempeño CONTROL SOBRE EL TRABAJO: 1. Participación y manejo del	AUMENTÓ

			<p>cambio</p> <p>2. Control y autonomía sobre el trabajo</p> <p>DEMANDAS DEL TRABAJO:</p> <p>1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> <p>2. Nivel de responsabilidad en el cargo</p> <p>3. Consistencias de rol</p> <p>4. Demandas emocionales</p> <p>5. Demandas de la jornada de trabajo</p> <p>6. Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral</p> <p>7. Demandas cuantitativas</p> <p>8. Demandas de carga mental</p> <p>RECOMPENSAS:</p> <p>1. Reconocimiento y compensación</p> <p>2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p>	
2019	Batería de riesgo psicosocial	31	<p>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES:</p> <p>1. Retroalimentación del desempeño</p> <p>CONTROL SOBRE EL TRABAJO:</p> <p>1 Control y autonomía sobre el trabajo</p> <p>DEMANDAS DEL TRABAJO:</p> <p>1. Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral</p> <p>2. Demandas cuantitativas</p> <p>3. Demandas de carga mental</p> <p>RECOMPENSAS:</p> <p>1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p>	DISMINUYÓ

2020	Cuestionario percepción sobre ambiente laboral	24	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: 1. Retroalimentación del desempeño CONTROL SOBRE EL TRABAJO: 1. Participación y manejo del cambio 2. Control y autonomía sobre el trabajo DEMANDAS DEL TRABAJO: 1. Nivel de responsabilidad en el cargo 2. Consistencias de rol 3. Demandas emocionales 4. Demandas de la jornada de trabajo 5. Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral 6. Demandas de carga mental	DISMINUYÓ
------	--	----	--	-----------

Fuente: elaboración propia

Análisis de cuestionario aplicado a docentes el año 2021: Valoración de factores de riesgo psicosociales intralaborales

Fecha de aplicación: 23 y 24 de marzo

Aplicado a: 23 Docentes Liceo Ernesto Cardenal

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, que afectan el desempeño de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal.

Descripción del instrumento:

Cuestionario desarrollado mediante la herramienta Formulario de Google.

Enlace de acceso: <https://forms.gle/Wceytjzr7WXhBUCA9>

Las preguntas están formuladas de acuerdo al CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A, de la batería de riesgo psicosocial aprobada por el Ministerio de trabajo bajo la resolución 2404 de 2019.

El cuestionario consta de 80 preguntas y está dividido en 5 secciones:

1. Datos generales
2. Aspectos sociodemográficos y extra laborales
3. Aspectos del cargo
4. Factores de riesgo psicosocial intralaboral
5. Aspectos relacionados con el ausentismo laboral
6. Observaciones y sugerencias

Para el análisis de la información se tendrá en cuenta lo establecido en el Manual General de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social Ministerio de la Protección Social
Año de la publicación: 2010 Bogotá D.C., Julio de 2010

Condiciones intralaborales: Las condiciones intralaborales son entendidas como 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) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos,

se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

Tabla 7

Dominios y dimensiones de las condiciones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

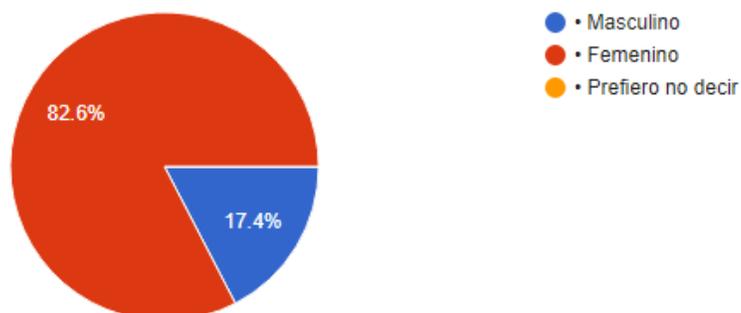
Se realizará la tabulación de las respuestas y se clasificarán de acuerdo a la tabla de dominios y dimensiones, asignando los niveles de riesgo MUY BAJO, BAJO, MEDIO, ALTO, MUY ALTO para la sistematización.

Estadísticas de las respuestas

Aspectos sociodemográficos y extra laborales

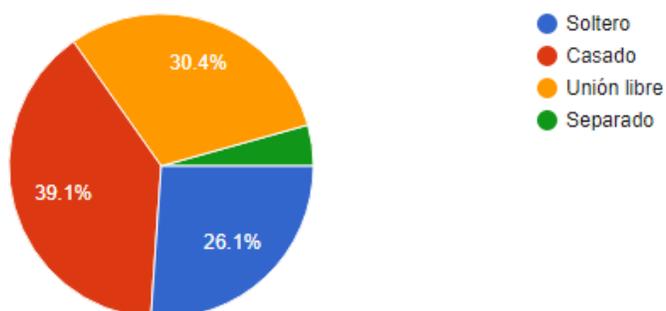
1. Género

23 respuestas



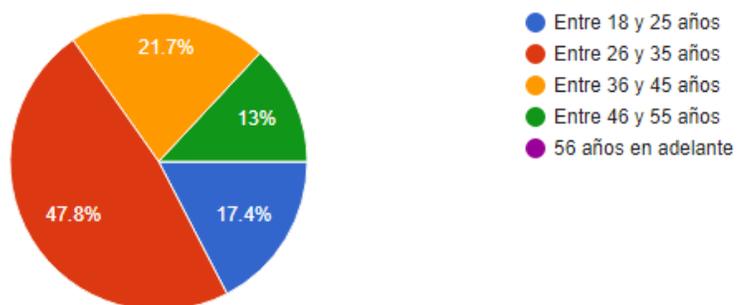
2. Estado civil

23 respuestas



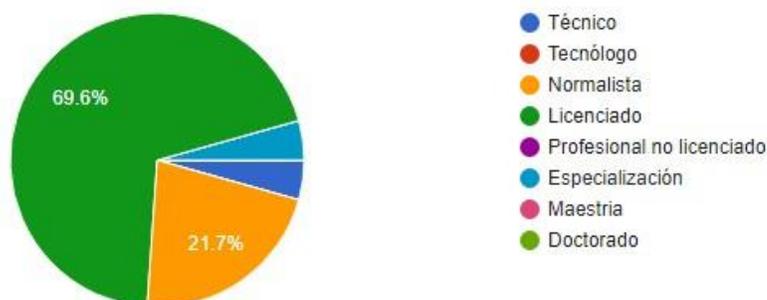
3. Rango de edad

23 respuestas



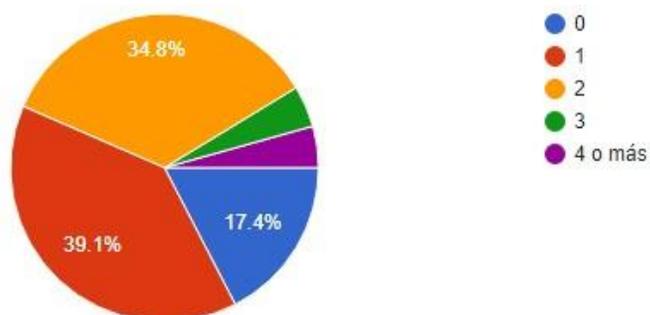
4. Grado de escolaridad

23 respuestas



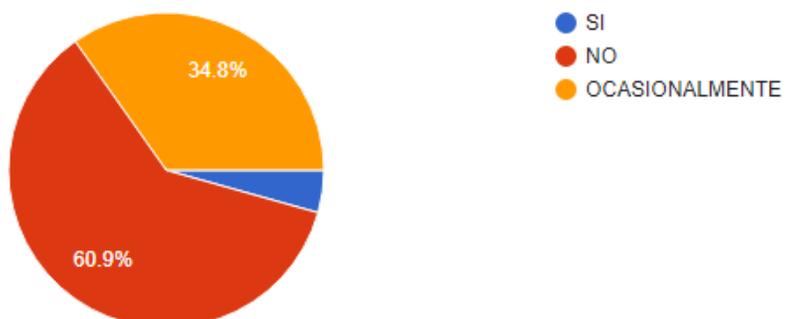
5. Cantidad de personas a cargo que requieren su acompañamiento permanente en tiempo extralaboral (hijos, sobrinos, padres, abuelos, personas en condición de discapacidad, etc.)

23 respuestas



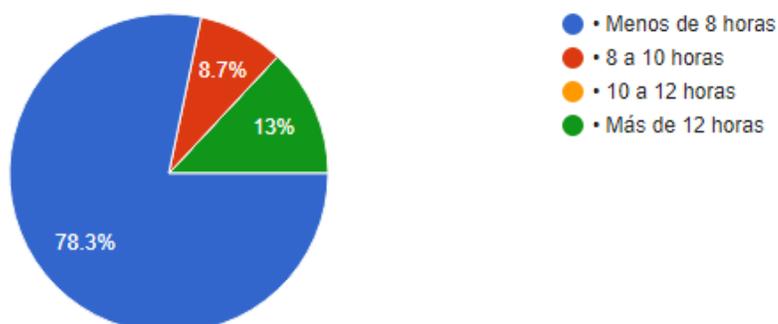
6. ¿Después del trabajo en el Liceo realiza alguna otra actividad remunerada?

23 respuestas



7. ¿Cuántas horas a la semana dedica al ocio, recreación o descanso?

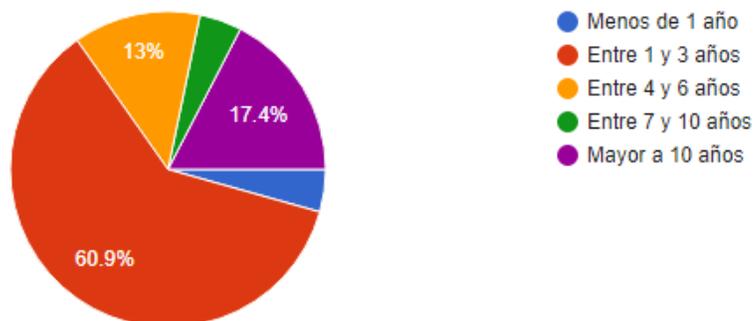
23 respuestas



Aspectos del cargo

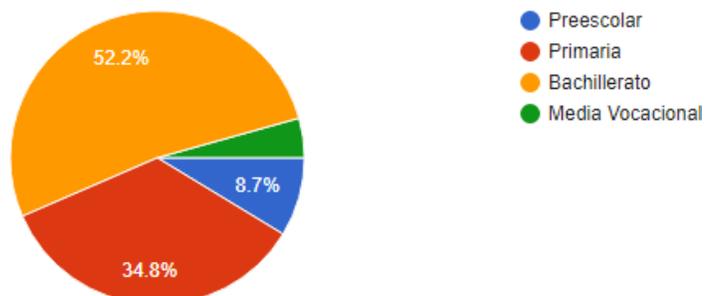
1. Antigüedad en la empresa

23 respuestas



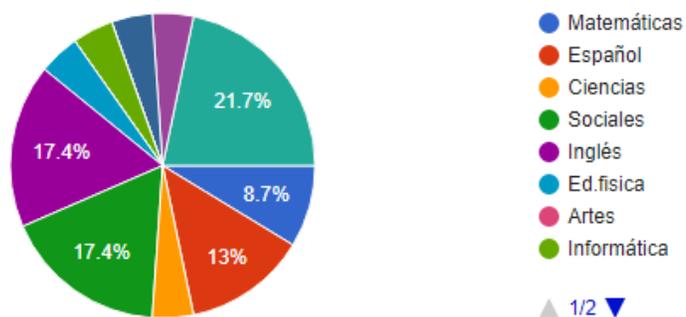
2. Ciclo en que tiene mayor cantidad de carga académica

23 respuestas



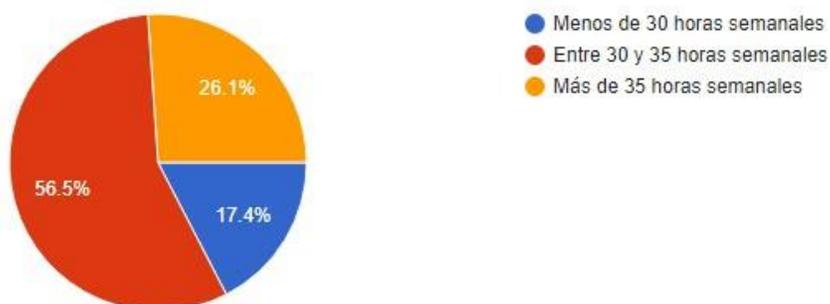
3. Área en la que tiene mayor cantidad de carga académica

23 respuestas



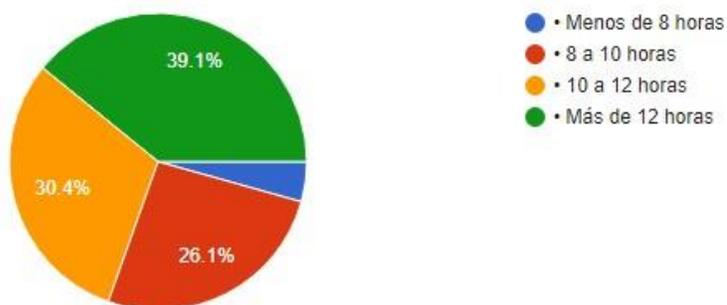
4. Carga académica asignada en la semana

23 respuestas



5. Cantidad de horas que dedica al trabajo en el día (cuente dentro y fuera de la empresa)

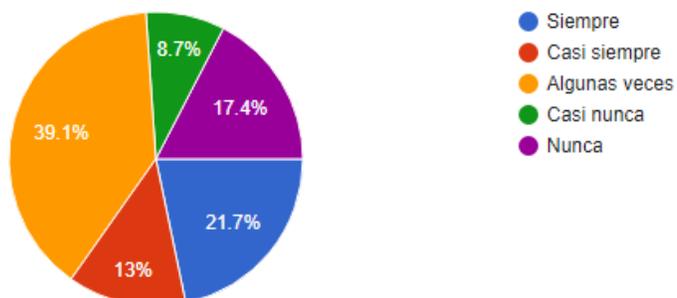
23 respuestas



Factores de riesgo psicosocial intralaboral

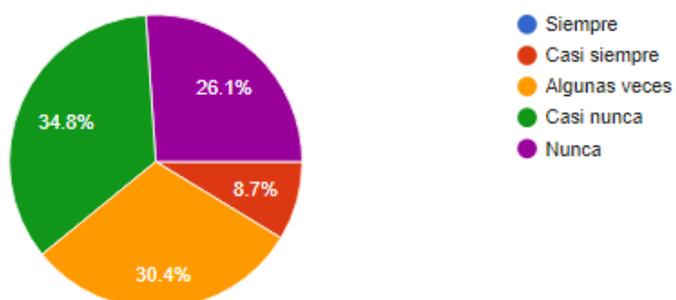
1. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional

23 respuestas



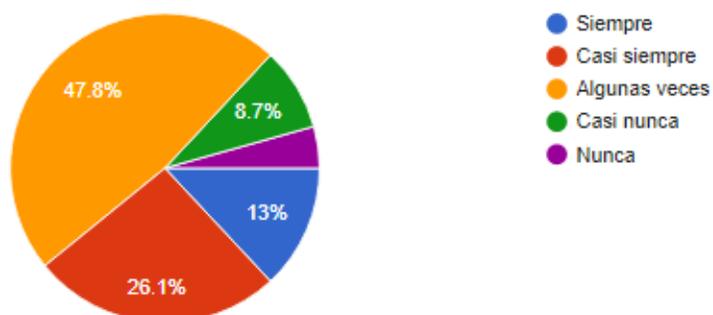
2. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes

23 respuestas



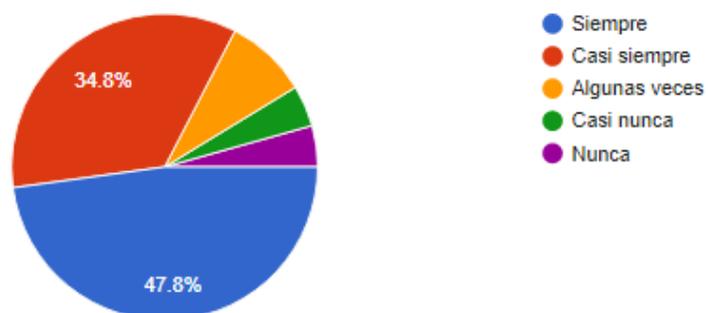
3. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar

23 respuestas



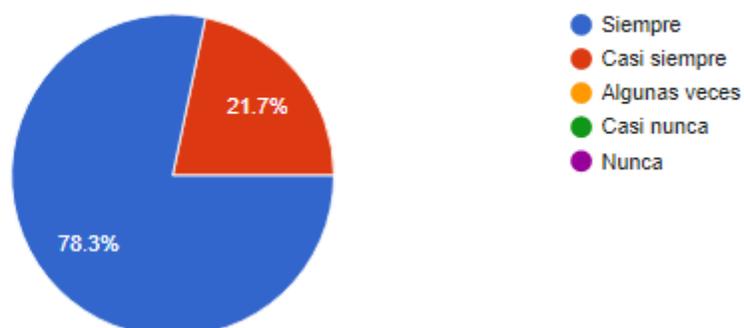
4. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental

23 respuestas



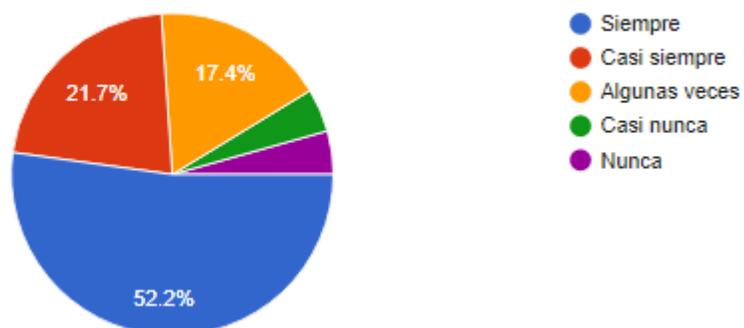
5. Mi trabajo me exige estar muy concentrado

23 respuestas



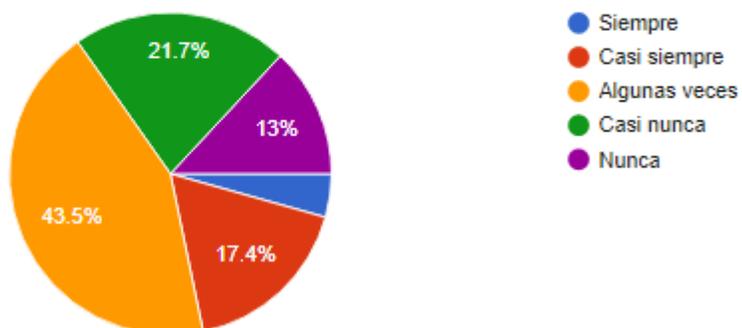
6. Mi trabajo me exige memorizar mucha información

23 respuestas



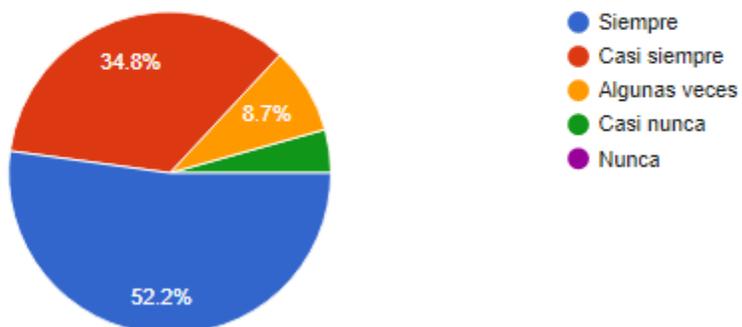
7. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido

23 respuestas



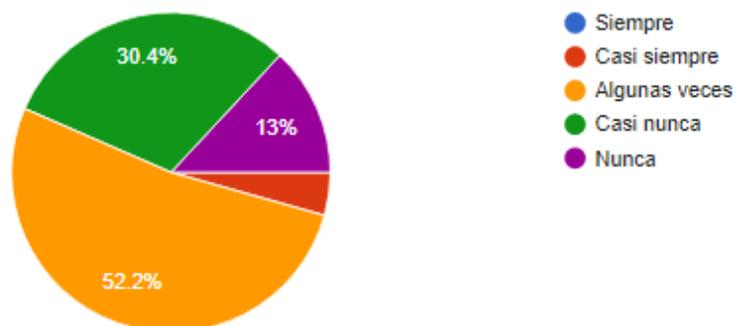
8. Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo

23 respuestas



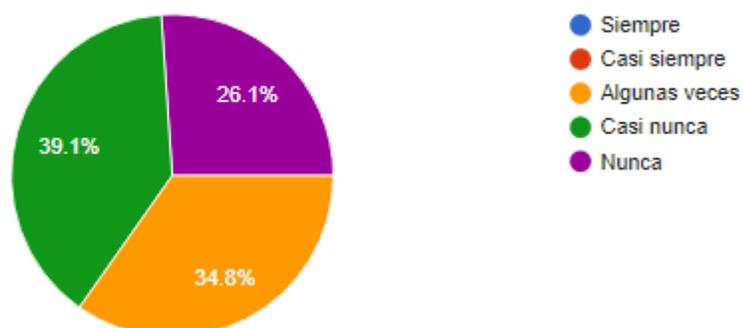
9. En el trabajo me dan órdenes contradictorias

23 respuestas



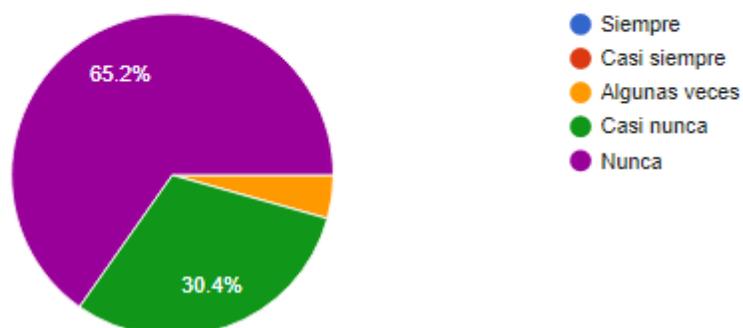
10. En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias

23 respuestas



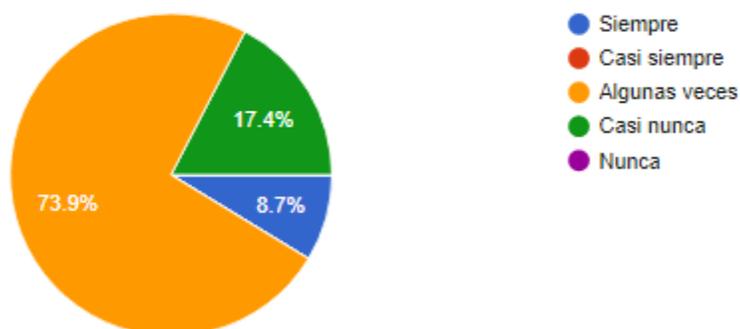
11. En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos

23 respuestas



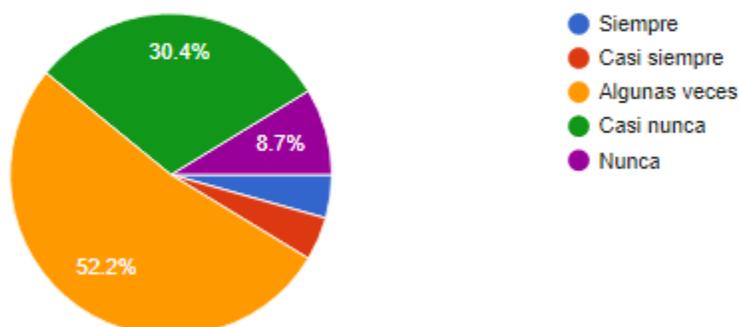
12. En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrian hacer de una forma más práctica

23 respuestas



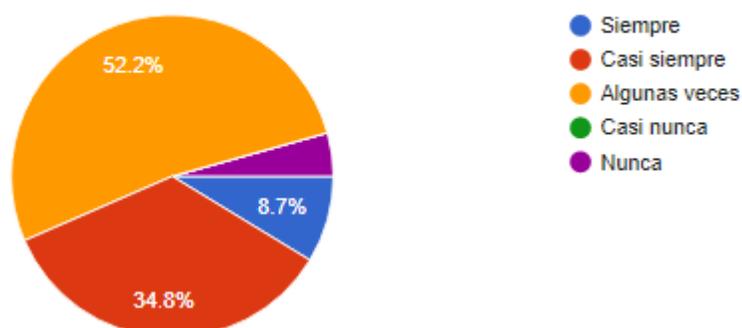
13. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar

23 respuestas



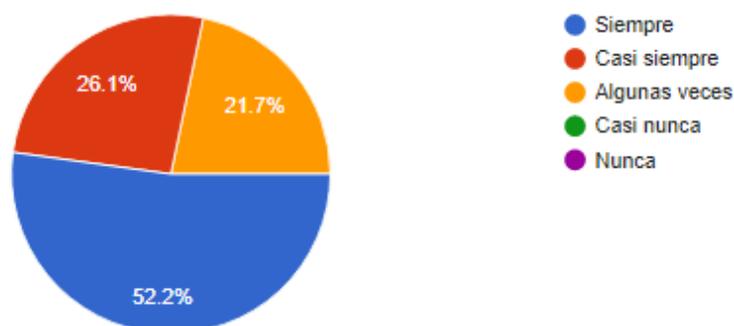
14. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana

23 respuestas



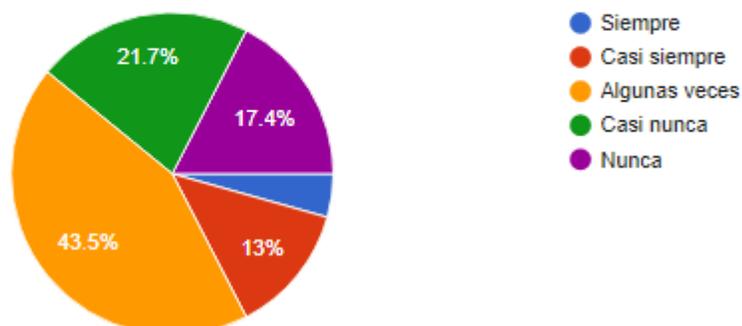
15. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

23 respuestas



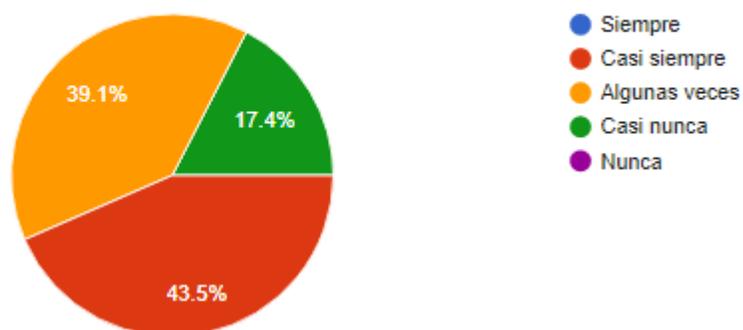
16. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo

23 respuestas



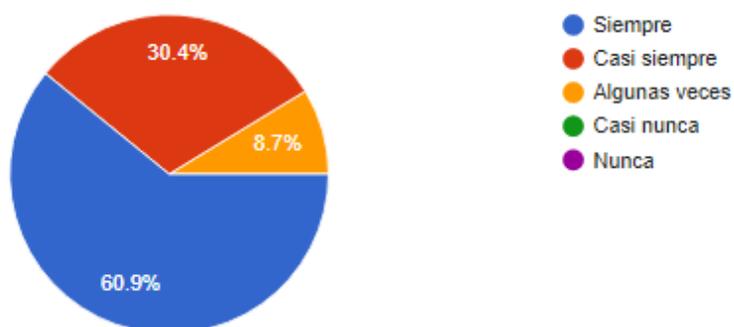
17. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco

23 respuestas



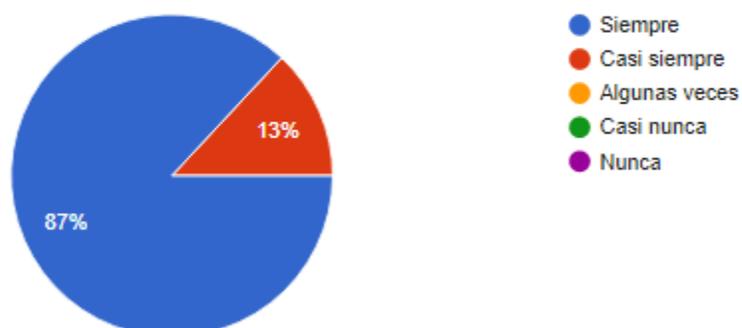
18. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades

23 respuestas



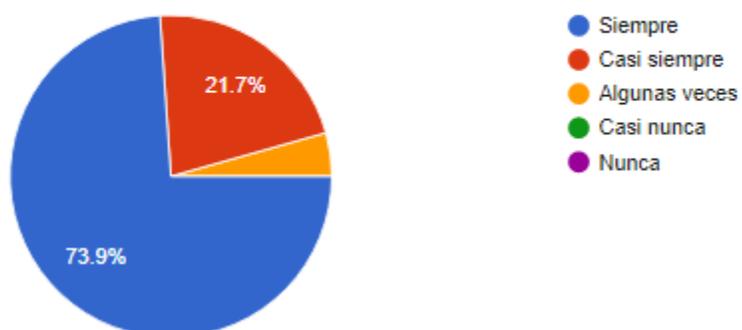
19. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos

23 respuestas



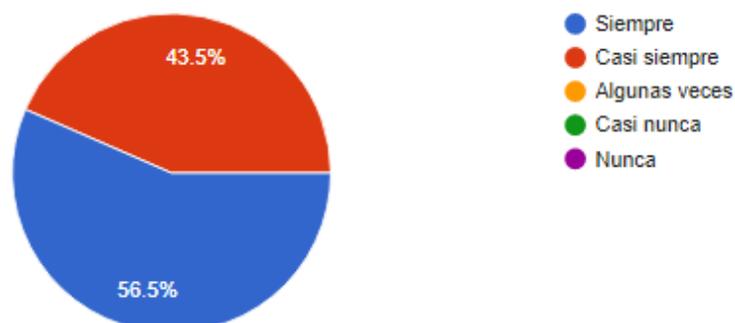
20. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas

23 respuestas



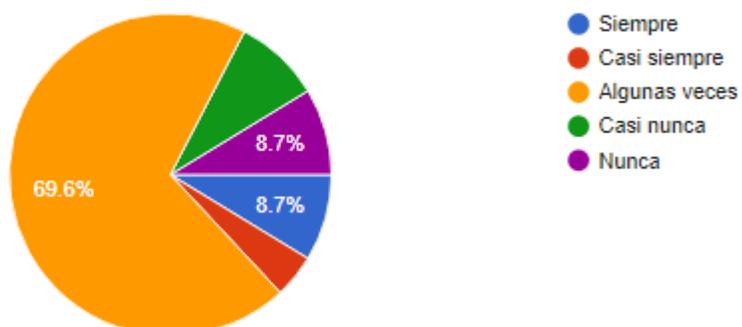
21. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades

23 respuestas



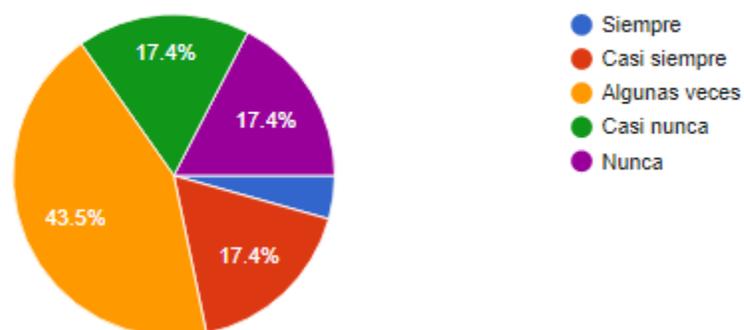
22. Puedo tomar pausas cuando las necesito

23 respuestas



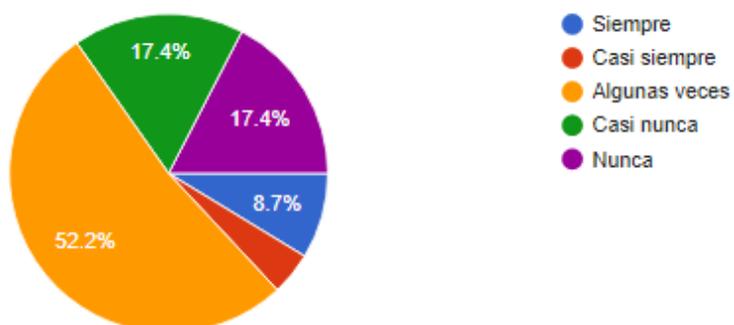
23. Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día

23 respuestas



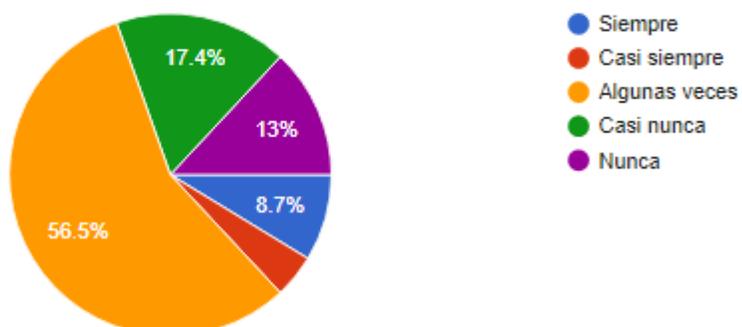
24. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo

23 respuestas



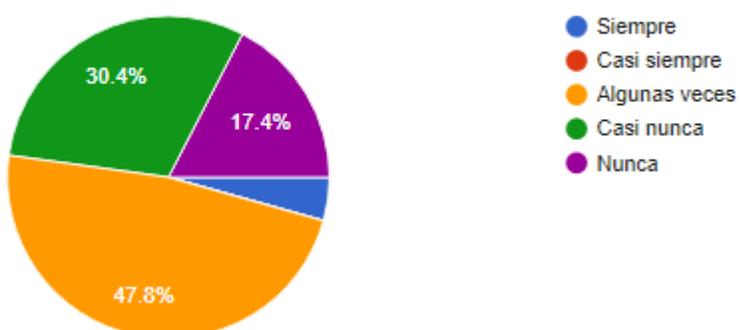
25. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

23 respuestas



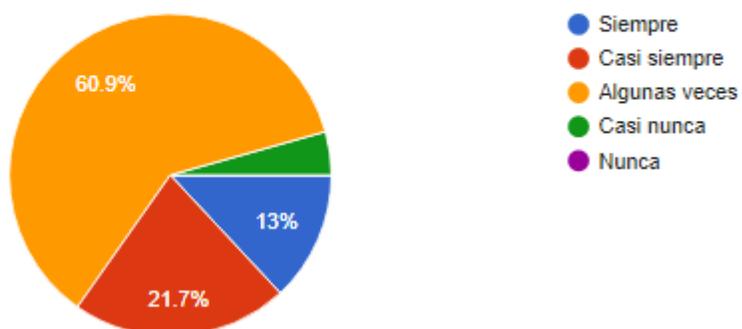
26. Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal

23 respuestas



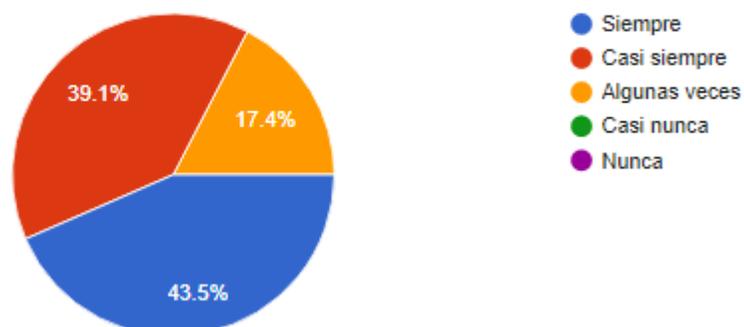
27. Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos

23 respuestas



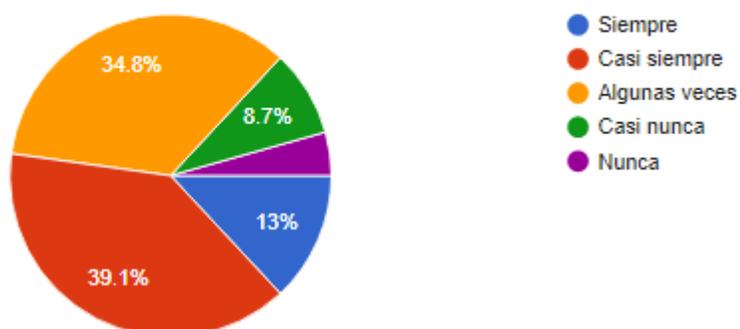
28. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo

23 respuestas



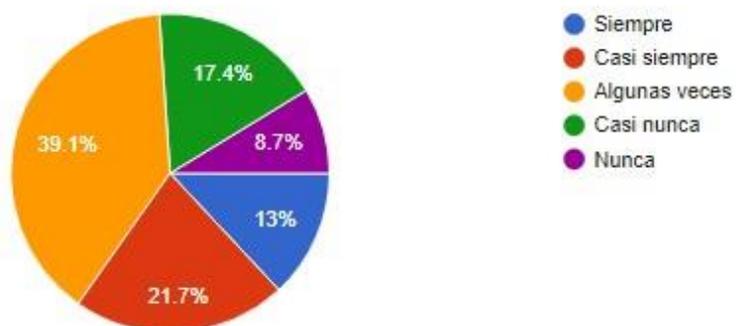
29. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo

23 respuestas



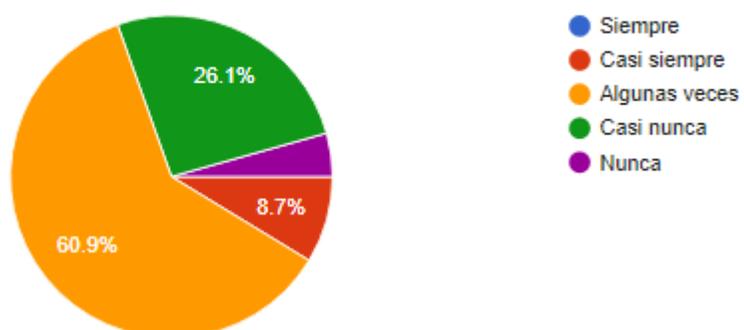
30. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias

23 respuestas



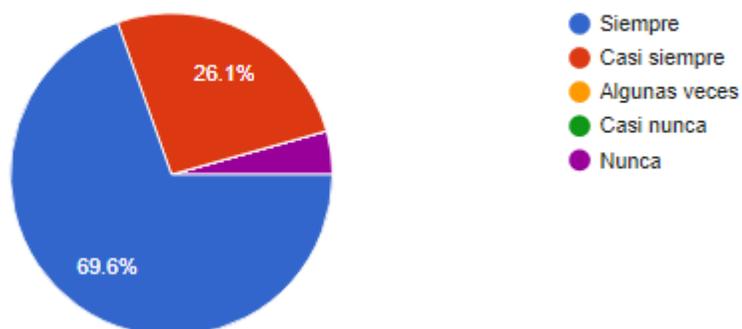
31. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor

23 respuestas



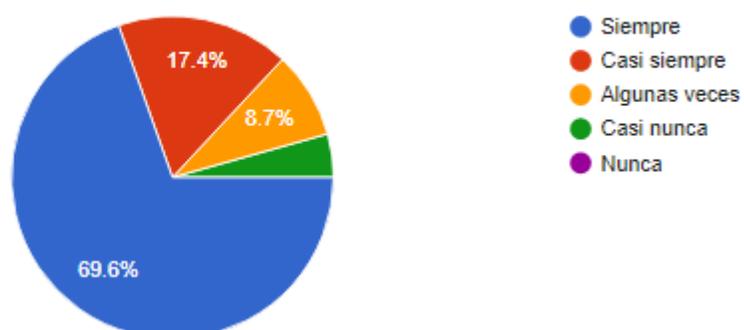
32. Me informan con claridad cuáles son mis funciones

23 respuestas



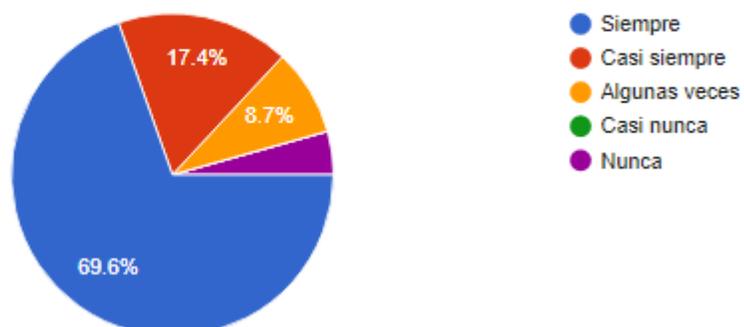
33. Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo

23 respuestas



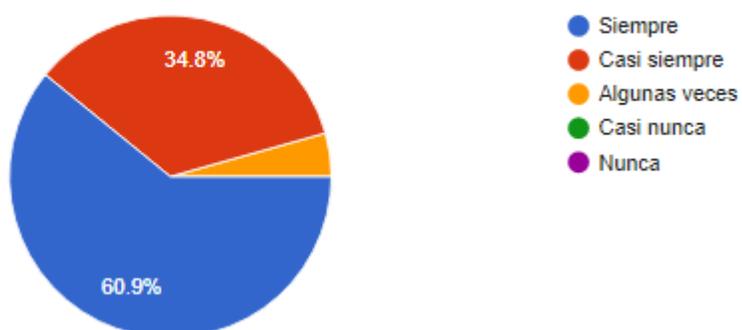
34. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo

23 respuestas



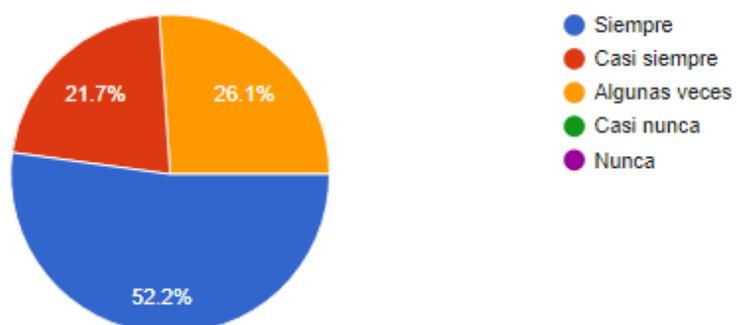
35. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo

23 respuestas



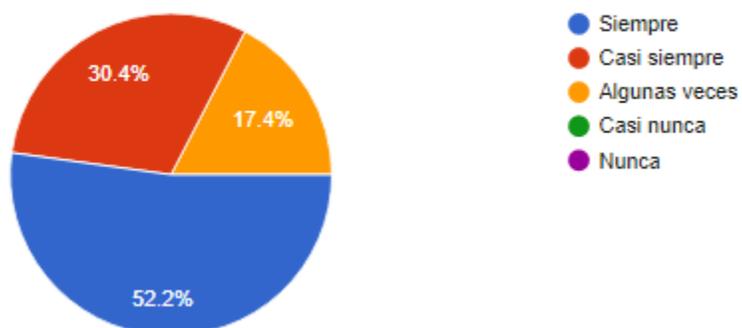
36. Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo

23 respuestas



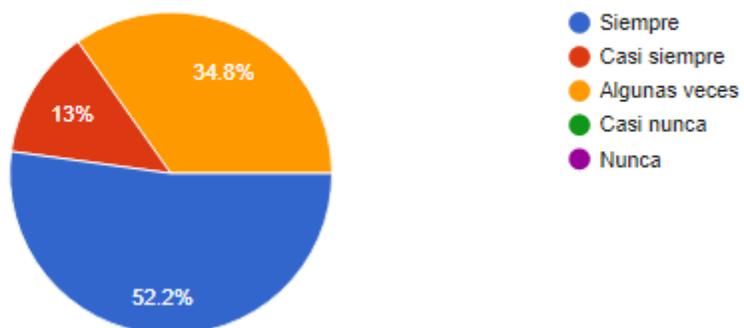
37. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

23 respuestas



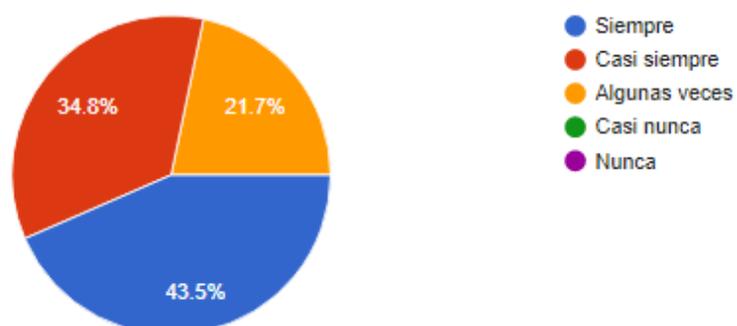
38. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo

23 respuestas



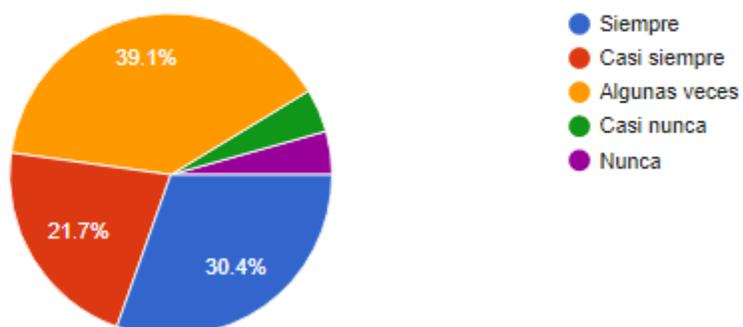
39. Mi jefe me da instrucciones claras

23 respuestas



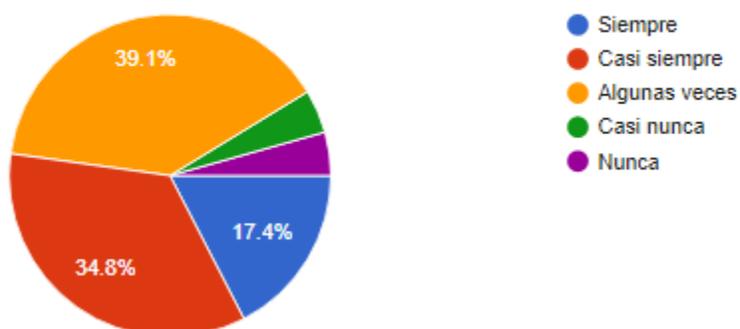
40. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo

23 respuestas



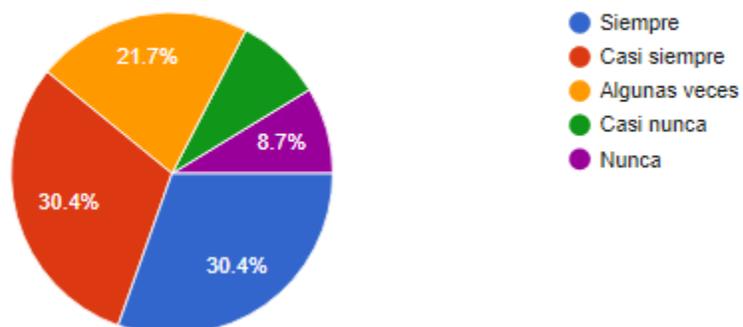
41. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

23 respuestas



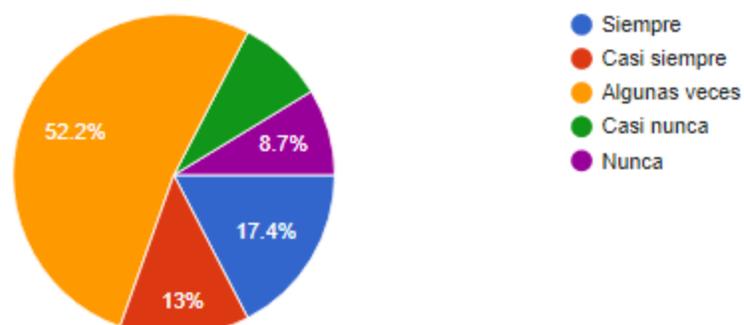
42. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

23 respuestas



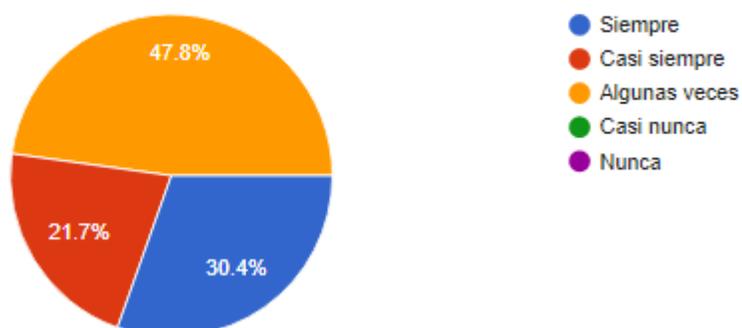
43. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo

23 respuestas



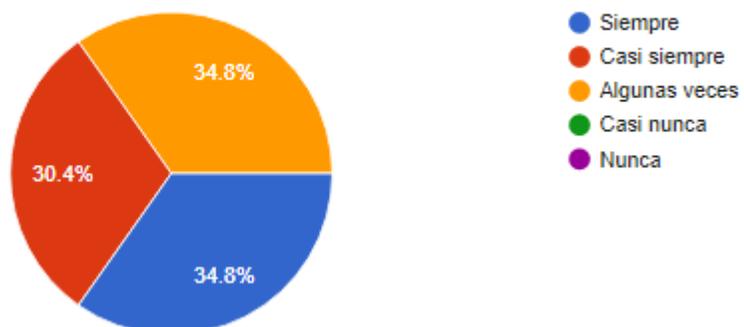
44. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

23 respuestas



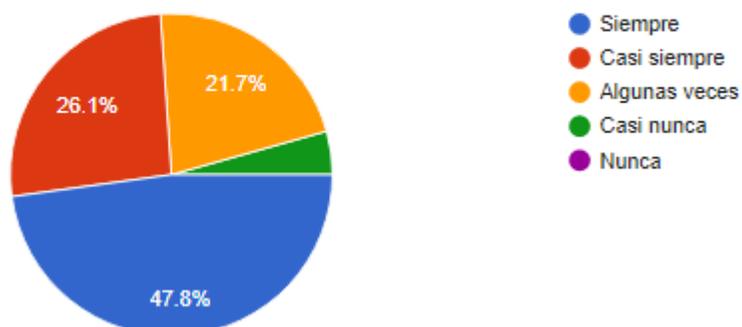
45. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

23 respuestas



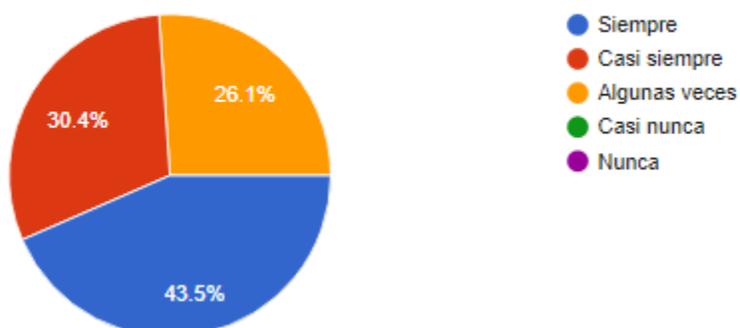
46. Siento que puedo confiar en mi jefe

23 respuestas



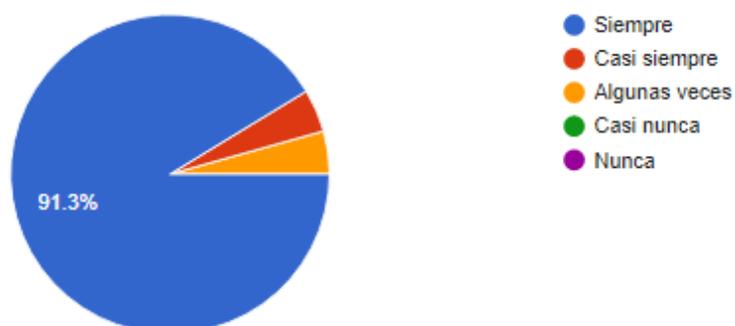
47. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo

23 respuestas



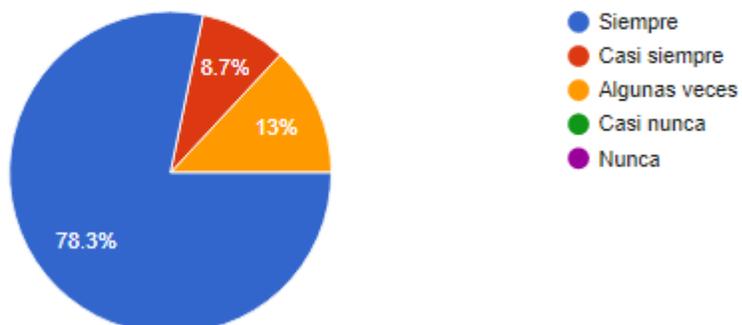
48. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

23 respuestas



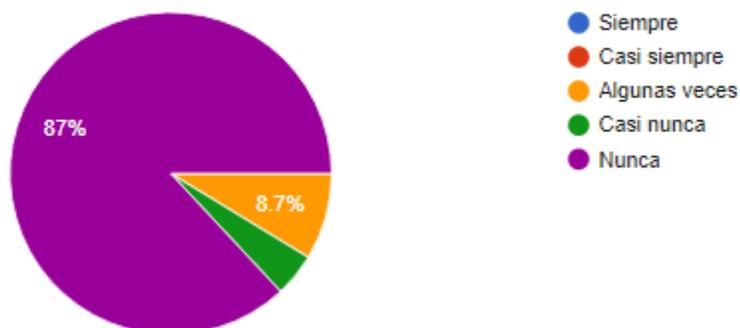
49. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

23 respuestas



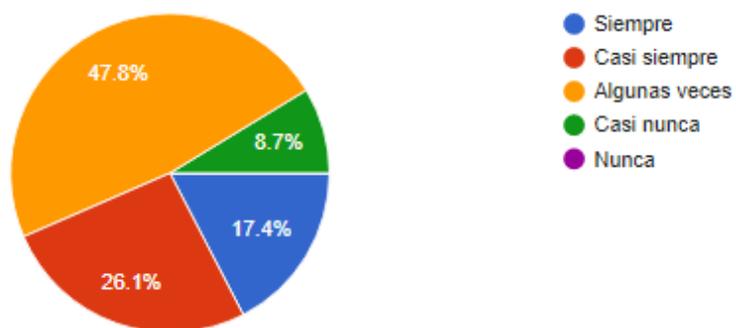
50. En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan

23 respuestas



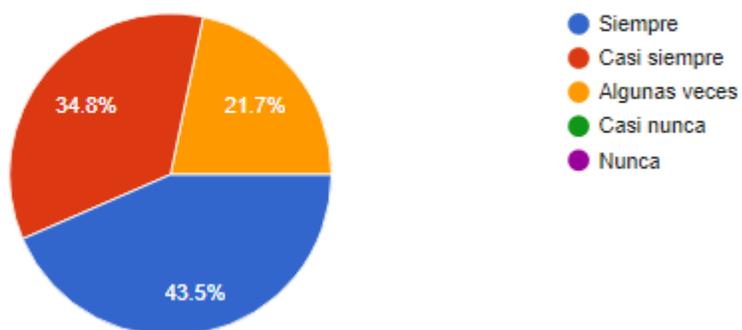
51. Hay integración en mi grupo de trabajo

23 respuestas



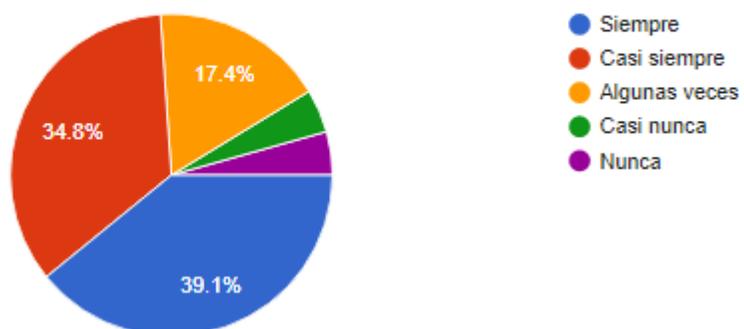
52. Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran

23 respuestas



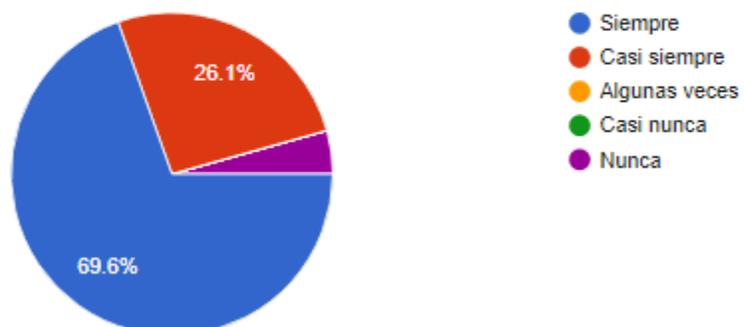
53. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo

23 respuestas



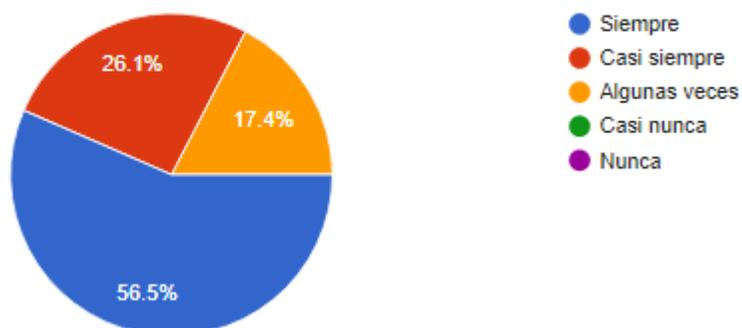
54. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo

23 respuestas



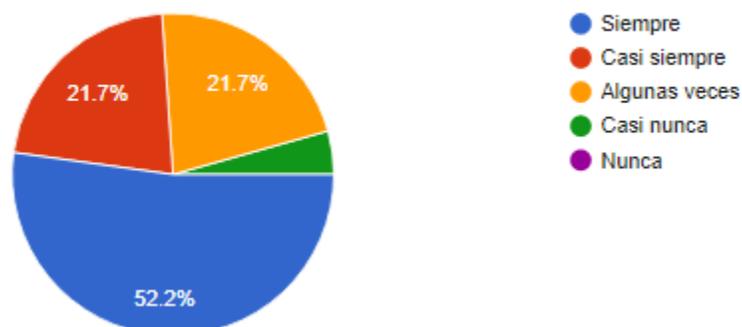
55. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara

23 respuestas



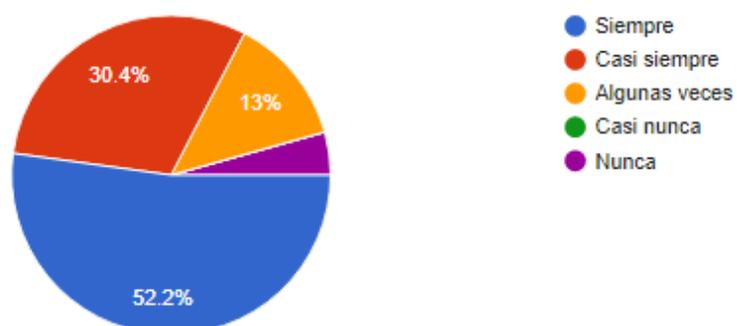
56. La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar

23 respuestas



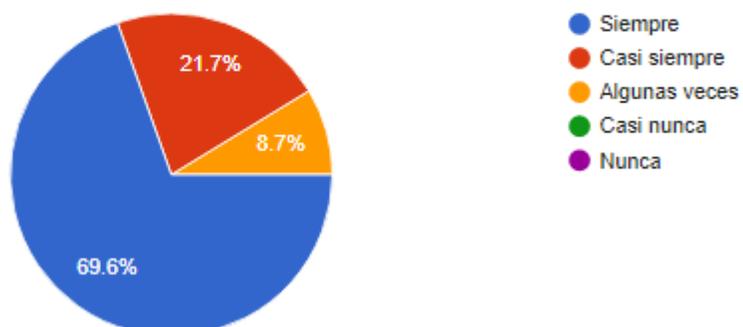
57. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo

23 respuestas



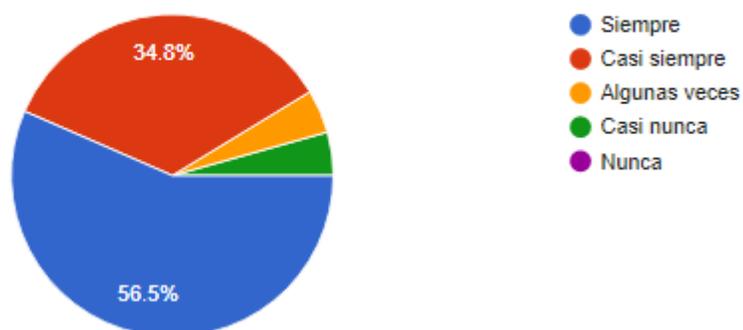
58. En la empresa confían en mi trabajo

23 respuestas



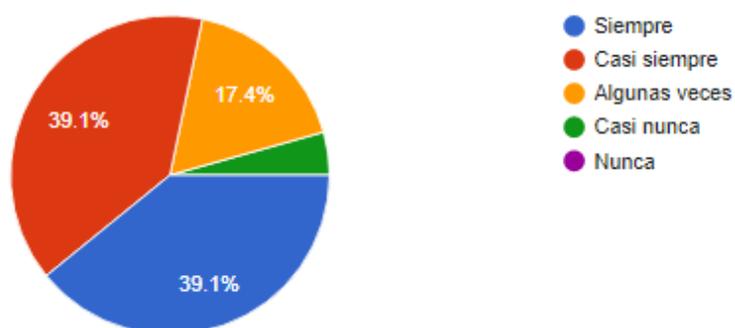
59. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar

23 respuestas



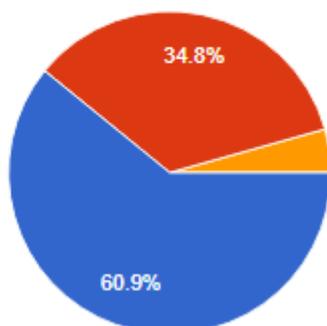
60. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

23 respuestas



61. Mi trabajo en la empresa es estable

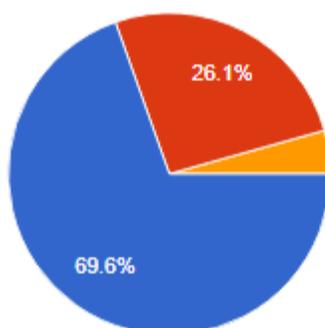
23 respuestas



- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

62. El trabajo que hago me hace sentir bien

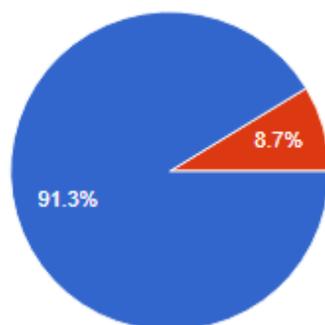
23 respuestas



- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

63. Siento orgullo de trabajar en esta empresa

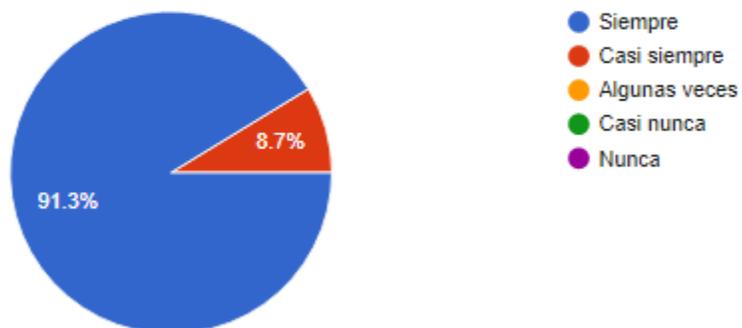
23 respuestas



- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

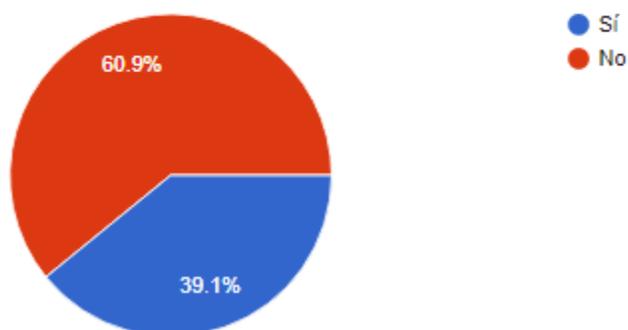
64. Hablo bien de la empresa con otras personas

23 respuestas

**Aspectos relacionados con el ausentismo laboral**

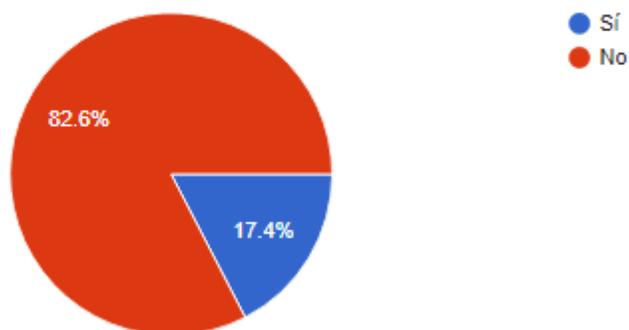
1. ¿Este año he tenido afectaciones de salud?

23 respuestas



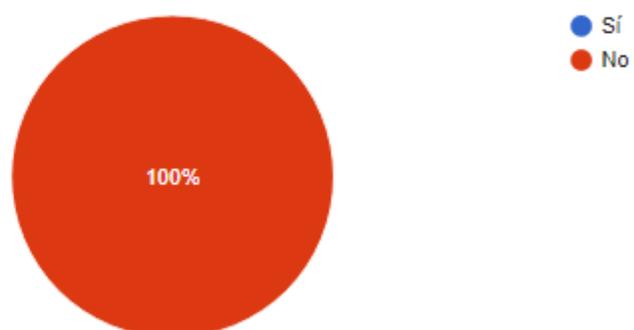
2. ¿Este año mi EPS me ha incapacitado?

23 respuestas



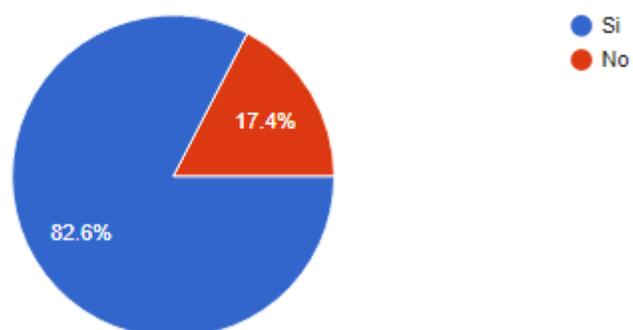
3. ¿Este año he faltado a la empresa injustificadamente?

23 respuestas



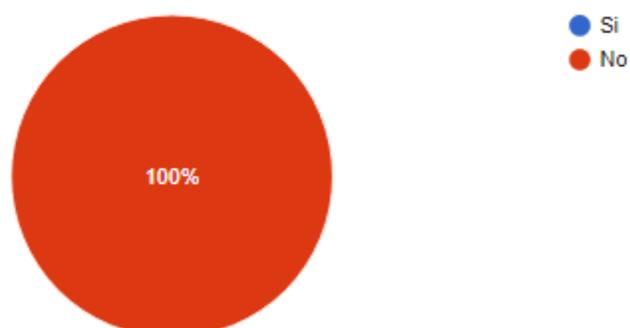
4. ¿Cuándo me siento mal de salud informo a la empresa?

23 respuestas



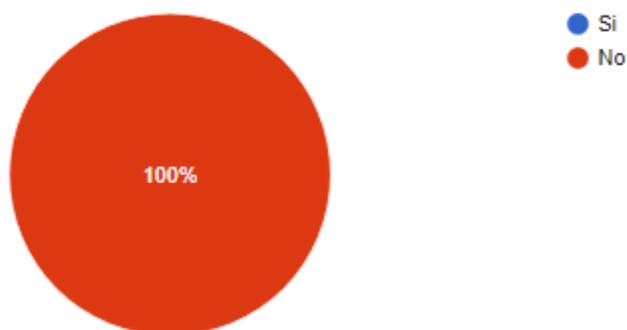
5. ¿Este año he tenido incidentes en mi puesto de trabajo por estar ocupado o distraído?

23 respuestas



6. ¿Este año he tenido accidentes en mi puesto de trabajo por estar ocupado o distraído?

23 respuestas



Entrevista a un grupo focal de docentes para ampliar la información del cuestionario

Se realiza la selección de un grupo focal de docentes, en donde con ayuda de Coordinación y Vicerrectoría, se buscan aquellos profesores que tienen mayor liderazgo entre sus compañeros y no se contienen para expresar sus ideas o comentarios.

Se les explica el propósito del grupo y se les pide que abiertamente expresen cómo se han sentido en lo que lleva del año frente a la carga de trabajo y demás aspectos institucionales.

Se genera acta de esta reunión.

Análisis de los resultados y hallazgos

1. Datos generales

Se realiza la aplicación del cuestionario a un total de 23 docentes, que corresponde al 100% de población docente con contrato laboral a término fijo y que cumplen sus funciones en los ciclos de preescolar, primaria y bachillerato en jornada laboral de 6:30 am a 2:30 pm de lunes a viernes.

Al diligenciar este cuestionario, registrar los datos personales (nombres y apellidos, tipo y número de documento y correo electrónico personal), leer y marcar la opción SI AUTORIZO, los docentes autorizaron el tratamiento de datos y dieron su consentimiento informado para el manejo y análisis de los datos con fines pedagógicos y de mejora continua en la empresa. El 100% de los encuestados autorizaron.

2. Aspectos sociodemográficos y extra laborales

De acuerdo al cuestionario, La mayoría de la población de docentes pertenece al género femenino con un 82.6%, tan solo un 17.4% de los docentes son de género masculino.

Referente al estado civil, se observa que el 39.1% de los docentes son casados, el 30.4% viven en unión libre y tan solo el 26.1% son solteros.

Por otro lado, el 47.8% de los docentes se encuentran en un rango de edad entre los 26 y 35 años, el 21.7% de los docentes tienen entre 36 y 45 años, el 17.4% se encuentran entre los 18 y 25 años, y un 13% del total de docentes se encuentran entre los 46 y 55 años.

En cuanto a la formación académica, un 69.6% de los docentes cuentan con título de licenciado y el 21.7% poseen título de normalista. Tan solo un 4.3% de la población docente cuenta con título post gradual.

En jornada contraria a la laboral, encontramos que más del 90% de los docentes tienen personas a cargo que requieren su acompañamiento permanente (hijos, sobrinos, padres, abuelos, personas en condición de discapacidad, etc.)

Y el 34.8% de personal docente ocasionalmente realizan otras actividades remuneradas después del trabajo en el Liceo para obtener ingresos adicionales.

De acuerdo al cuestionario, el 78.3% de los docentes dedican menos de 8 horas a la semana para el ocio, la recreación o el descanso.

3. Aspectos del cargo

Referente a la antigüedad en la empresa, se encuentra que un 60.9% de los docentes llevan entre 1 y 3 años en el Liceo, un 17.4% tienen más de 10 años de antigüedad y el 13% completan entre 4 y 6 años, lo que muestra una población trabajadora estable.

Del total de docentes en la institución, el 52.2% tiene mayor cantidad de carga académica en Bachillerato, el 34.8% en primaria y el 8.7% en preescolar.

Adicionalmente, el 21.7% de los docentes dictan clase en todas las áreas, un 17.4% tienen su mayor carga académica en el área de inglés, un 17.4% en sociales, 13% en español y 8.7% en matemáticas. Las demás áreas cuentan con un menor porcentaje.

El 56.5% de los docentes refiere tener entre 30 y 35 horas clase asignadas en la semana, el 26.1% tiene más de 35 horas clase asignadas en la semana y el 17.4% tiene asignadas menos de 30 horas clase en una semana.

Por otro lado, los docentes indican en un 39.1% que trabajan más de 12 horas al día (dentro y fuera de la institución), el 30.4% dedican de 10 a 12 horas al día a su trabajo, el 26.1% dedican entre 8 y 10 horas a su trabajo.

Tabla 8

Factores de riesgo psicosocial intralaborales en docentes

DOMINIO	DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO					PREDOMINIO DEL NIVEL DE RIESGO	
		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO		
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	0	4	9	3	3	MEDIO	39%
	Demandas de carga mental	1	2	3	6	11	MUY ALTO	26%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	7	9	1	0	MEDIO	39%
	Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral	1	2	10	7	3	MEDIO	43.4 %
CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	2	1	12	4	4	MEDIO	52.1 %
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	16	6	1	0	0	MUY BAJO	69.5%
	Participación y manejo del cambio	4	7	9	2	1	MEDIO	39.1%
	Claridad de rol	15	5	2	0	1	MUY BAJO	65.2%
	Capacitación	12	5	6	0	0	MUY BAJO	52.1%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	7	6	8	1	1	MEDIO	34.7%
	Relaciones sociales en el trabajo	14	4	5	0	0	MUY BAJO	60,80 %

	Retroalimentación del desempeño	13	6	3	0	1	MUY BAJO	56.5%
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	13	7	2	1	0	MUY BAJO	56%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	19	3	1	0	0	MUY BAJO	82.6%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo al análisis de las respuestas, se dan los siguientes hallazgos, que requieren que se establezcan acciones de mejora:

- En las **demandas de carga mental**, se evidencia un nivel de riesgo **MUY ALTO**, porque pueden estar percibiendo que: “La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes”, adicionalmente “La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo” (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- Los docentes presentan un nivel de riesgo **MEDIO** en cuanto a las **demandas de trabajo cuantitativas** por percibir que “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” (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

- Las **exigencias de responsabilidad del cargo**, puntúan un nivel **MEDIO** de riesgo, debido a que posiblemente los docentes perciben que “deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; manejar bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- Los docentes muestran un nivel de riesgo **MEDIO** en la dimensión de **Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral**, en cuanto, “las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- Del mismo modo, se evidencia un riesgo **MEDIO** en la percepción sobre **Control y autonomía sobre el trabajo**, en donde “El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de

decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

- En cuanto a la **Participación y manejo del cambio**, hay un nivel de riesgo **MEDIO**, en donde posiblemente los docentes perciben que, “carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio; En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador; o, los cambios afectan negativamente la realización del trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- Se observa también un nivel de riesgo **MEDIO** en las **características de liderazgo**, por percibir que “La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso” (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

Como aspectos positivos para la institución, se encuentra un nivel de riesgo **MUY BAJO**, en las siguientes dimensiones:

- **Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:** “Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos” (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- **Claridad de rol:** Es 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. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- **Capacitación:** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- **Relaciones sociales en el trabajo:** “Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo,

cuyo fin es la integración)”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

- **Retroalimentación del desempeño:**” Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- **Reconocimiento y compensación:** “Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** “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”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

4. Aspectos relacionados con el ausentismo laboral

El 60.9% de los docentes manifiestan que este año no han presentado afectaciones de salud. El 39.1% si las ha presentado.

Del total de docentes, el 82.6% no ha recibido incapacidades de su EPS, solo el 17.4% ha presentado incapacidades este año.

Ninguno de los docentes ha presentado inasistencias injustificadas durante el año.

Adicionalmente, el 82.6% de los docentes, refieren que, cuando se sienten mal de salud, informan oportunamente a la empresa, mientras que el 17.4% refieren no informar.

Ninguno de los docentes refiere haber presentado incidentes o accidentes en su puesto de trabajo por estar ocupados o distraídos.

5. Observaciones y sugerencias

En el cuestionario, se dio además el espacio para que de manera libre, los docentes compartieran sus observaciones y sugerencias que puedan aportar al mejoramiento de su labor y del clima laboral, a continuación se colocan textuales de lo escrito por los docentes:

¿En qué temas le gustaría que la institución lo capacite?

- Temas sobre salud
- Manejo del estrés
- Estrategias virtuales para la educación
- Atención al público
- Primeros auxilios

- Herramientas didácticas virtuales actuales
- Manejo de las emociones
- Inglés
- Educación sexual para brindarle a los chicos talleres y de igual forma información
- Relaciones interpersonales.
- Actualización en el área de matemáticas
- Inteligencia emocional
- Cómo tolerar situaciones respecto a los padres de familia
- No hay temas ya que las capacitaciones en su mayoría son constantes.
- Manejo del tiempo
- Tics

Si tiene alguna sugerencia o recomendación para la mejora de su trabajo, por favor compártala a continuación:

- Sería importante tomar en cuenta los tiempos que se dan para realizar las actividades que se piden, ya que a veces el tiempo no alcanza para cumplir con lo solicitado y a algunos nos toca tomar parte de nuestro tiempo en la tarde para revisar y no quedarnos atrasados en las entregas. A veces en medio de entregar a tiempo hay cosas y actividades que quedan inconclusas, por lo cual es importante hacer las cosas pero hacerlas bien y algunas de ellas requieren un poco más de tiempo.
- El año pasado nos incentivaban a realizar unos minutos de pausas activas y este año sería bueno implementarlo nuevamente por salud de cada uno de los trabajadores.

- Es importante escuchar y aceptar algunas sugerencias.
- Seguir buscando estrategias para seguir siendo los mejores
- Me gustaría tener un poco más de autonomía frente a los procesos es decir que hubiera menos protocolo
- No tengo sugerencias ya que cuando las tengo las comunico a mis coordinadoras y dan la solución
- Revisar horarios de clases y entregas de actividades.
- Mejorar el trato con los docentes, en la forma como a veces se dirigen a nosotros
- Pienso que a raíz de la alternancia ha incrementado el trabajo de los docentes en general. Muchas veces no se alcanza a cumplir con lo requerido, por este motivo se llega a seguir trabajando en casa.
- Que los maestros no rotaran, ya que nos permite optimizar el tiempo autónomo y aprovechar al máximo los recursos que el colegio dispuso para nosotros
- Tener en cuenta que los TRABAJOS AUTONOMOS asignados no siempre se pueden utilizar para el trabajo que asignan a diario por parte de coordinaciones.
- Dar la posibilidad de utilizar mi computador para las clases virtuales ya que las herramientas dadas por la institución tienen falencias.
- En algunas ocasiones hay que entregar muchas cosas a la vez y no me alcanza el tiempo y coordinación lo que hace es enviar un comunicado por incumplimiento. Yo personalmente hay días que no tengo trabajo autónomo y no alcanzo a enviar los instructivos el día martes.

- Pienso que esta empresa, es excelente, se les da a los niños una educación de calidad, el equipo docente es profesional y comprometido, pero siento que hace falta un poco más de empatía, y trabajo en la parte humana.
- Tener en cuenta los tiempos de trabajo ya que generalmente siempre me llevo trabajo para la casa.
- Distribuir y organizar las tareas en un tiempo considerable además de replantear los procesos que se están llevando a cabo y que se pueden optimizar.
- Por otra parte sugiero que las actividades administrativas sean canalizadas con la misma área ya que probablemente esto puede generar la sensación de carga laboral en exceso además de cumplir con las funciones propias del cargo, como por ejemplo Matriculas en SIMAT, llamadas de a los padres para pagos de pensiones o documentos, recolecta de documentos de matrícula, fotos, etc.
- Los seguimientos a estudiantes que no se conectan a clase o que van mal académicamente lo debería hacer cada director de curso y que los demás profes le pasen los respectivos reportes. Hacer rotación de puestos para los protocolos de ingreso de los estudiantes, llevo varias semanas en lo mismo y no me han cambiado.
- Que las observaciones positivas sean igual de importantes que las negativas, estimación real del tiempo requerido en las distintas labores.
- Que dieran más plazo para presentar trabajo de plataforma

¿Cómo considera qué se podría mejorar el clima laboral en la institución?

- Quizás a veces el ambiente laboral se torna pesado debido al estrés que cada uno tiene con respecto a tantas actividades por entregar y poco espacio por realizarlas.

- Las respuestas que suelen dar a algunas sugerencias o inquietudes, no son muchas veces las correctas ni apropiadas y eso es una parte importante, para que como trabajador me sienta escuchado y valorado.
- Con más actividades de convivencia
- El clima laboral siempre me ha parecido a mi concepto muy bueno
- Tener en cuenta las sugerencias de los profesores frente a los cambios que se realizan en la institución
- Con el diálogo
- Más actividades de integración
- Realizando las pausas activas, estas nos servían de distracción y nos permite relacionarnos mejor con los compañeros, adicional que compartíamos estrategias para poner en práctica en nuestra labor.
- Exigiendo a todos los docentes por igual.
- Empezando por las coordinadoras que se dirijan a los docentes siempre con amabilidad y que cualquier observación no la hagan en forma de regaño ni con amenaza, ya que eso genera un mal clima laboral
- Tener en cuenta más al docente y a sus recomendaciones o novedades
- Considero hay un buen clima laboral
- Reconociendo el trabajo extra que se hace en casa.

6. Entrevista a grupo focal de docentes

De acuerdo a las manifestaciones de los docentes del grupo focal, hay un consenso en que lo que los limita en mayor medida es que el tiempo que tienen

destinado dentro de la jornada laboral no es suficiente para atender la totalidad de requerimientos que les hacen desde Coordinaciones (seguimientos a estudiantes, creación de material, atención a padres, planeación, revisión de plataforma, proyectos transversales, entre otros)

Adicionalmente se sienten cohibidos por que los cronogramas de trabajo que les asigna Coordinación académica, los hace sentir sin autonomía en su cargo.

Finalmente, en ocasiones consideran que no son escuchados desde las Coordinaciones o sus sugerencias no son tenidas en cuenta.

Conclusiones

El ausentismo, es un problema que por muchos años ha venido afectando de manera interna a empresas públicas y privadas, generando una inestabilidad en el desarrollo de las actividades diarias, y, por ende, en muchas situaciones, afectando tanto los procesos internos como el bienestar de los clientes.

En el sistema educativo, esta situación ha generado diversos inconvenientes tanto a los directivos como en los estudiantes, siendo estos últimos los más perjudicados en el aprendizaje por el deficiente proceso de enseñanza que se imparte.

De acuerdo a los objetivos específicos planteados al iniciar este proyecto de investigación y a los resultados obtenidos durante el proceso, es posible generar las siguientes conclusiones:

1. Los docentes del Liceo Ernesto Cardenal cuentan con las condiciones laborales dignas y acordes a la legislación Colombiana, en donde la vinculación es mediante contratos laborales con todos los aportes a seguridad social, horarios de trabajo de 8

horas, y una estructura organizacional establecida para garantizar eficacia en los procesos institucionales.

Frente al SG-SST, se evidencia que durante el periodo comprendido entre 2018 y 2021, la institución ha ajustado sus procesos con los trabajadores a la normatividad vigente, mejorando las condiciones laborales en la parte de bienestar y prevención.

Adicionalmente, al analizar la antigüedad del cuerpo docente, se evidencia estabilidad, encontrando docentes entre 7 y 8 años de permanencia en la empresa.

A nivel general los docentes refieren un buen ambiente y se refleja sentido de pertenencia, hay percepción de buena capacitación, recompensas y crecimiento personal, al punto que los docentes manifiestan que hablan bien de la institución externamente.

2. Se logran identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, que pueden afectar el desempeño de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal.

Para el análisis de los factores psicosociales, se tuvo en cuenta el total de la población de educadores que desarrollan sus actividades en la institución educativa de este estudio, y en este aspecto, se realizan las siguientes conclusiones:

- Dentro de la jornada laboral, encontramos que los docentes de secundaria presentan una mayor carga académica. El 39.1% de los docentes dedican más de 12 horas

laborales al día al desarrollo de las actividades curriculares, trabajando de esta manera de manera extra laboral.

- Dentro de los factores de riesgos psicosocial intralaboral, el 39.1% de los educadores manifiesta que la sobre carga laboral les exige trabajo adicional, mientras que el 8.7% manifiesta que el tiempo laboral les es suficiente para desarrollar sus actividades.
- Por otro lado, encontramos que el 47.8% de los docentes se ven afectados por la sobre carga laboral, ya que este les exige mucho esfuerzo mental. En mayor proporción, el 52.2% confirman que el trabajo les exige memorizar mucha información.
- El 52.2% de los docentes, manifestaron la inconformidad de tener que atender múltiples asuntos al mismo tiempo, lo que les produce un desequilibrio tanto laboral como emocional.
- En cuanto a descansos entre clases, el 52% manifiestan que algunas veces pueden realizar pequeñas sesiones de pausa activa, contra un 30,4% que comentan que casi nunca tiene espacios para pausas.
- El 52.2% de los docentes manifiestan que, por el exceso de carga laboral, algunas veces se ven obligados a trabajar en sus días de descanso. En una menor proporción,

encontramos a un 34.8% que afirman que casi siempre tienen que desarrollar actividades extracurriculares en sus días de descanso para cumplir con su trabajo.

- Así mismo, por un lado, encontramos que un 52.2% siempre piensan en el trabajo dentro del hogar, mientras que el 43.5% le dedica más tiempo al trabajo dejando de lado la familia. En ambos casos se pueden generar situaciones conflictivas en los hogares.

Los docentes atribuyen la carga de trabajo, en su mayoría, al factor tiempo, por el cual se generan situaciones que desprenden o incrementan otros riesgos psicosociales, lo cual se evidencia no solo en el instrumento aplicado, sino también en la entrevista con el grupo focal.

3. Al Indagar los niveles de ausentismo de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal durante el periodo del 2018 al 2021, encontramos, que puede haber una relación causal entre los factores de riesgo psicosocial identificados y las situaciones de ausentismo, al inferir que, de acuerdo a la evidencia teórica, los riesgos psicosociales pueden terminar en niveles de estrés, los cuales pueden desencadenar situaciones físicas en las personas, sin embargo no hay evidencia concreta de que sea la principal causa de ausentismo, debido a que, al revisar los principales DX de incapacidades médicas, estos pueden estar asociados a otro tipo de riesgos (biológicos y biomecánicos)

Finalmente, en respuesta a la pregunta problema formulada ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 - 2021? Es pertinente concluir que, los factores de riesgo de psicosocial son inevitables en cualquier ámbito laboral, sin embargo en el sector docente este riesgo aumenta significativamente debido a los requerimientos propios del cargo, las múltiples tareas y roles que el docente debe desempeñar.

Particularmente en el equipo de docentes del Liceo Ernesto Cardenal se observa que se cuenta con factores protectores que ayudan a que los factores de riesgo sean menos evidentes y en cierto modo manejables, ante esto es fundamental potenciar las acciones positivas que la institución desarrolla con sus docentes y mitigar los efectos negativos que se están presentando.

Se genera entonces para la pregunta de investigación, una hipótesis alternativa, en donde se presume que el ausentismo laboral en cierta medida puede estar derivado de los factores de riesgo psicosocial, pero no hay certeza de este hecho, debido a que, anualmente hay una variación tanto en los factores de riesgo psicosocial como en los indicadores de ausentismo laboral y adicionalmente no se evidencia una relación directa.

Recomendaciones

Con el fin de establecer estrategias de prevención para la mitigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden influir en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá y de acuerdo a lo manifestado por ellos mismo en los instrumentos aplicados, se realizan las siguientes recomendaciones:

Se debe establecer una acción de mejora en donde se realicen ajustes de las coordinaciones de la institución, con la intervención y el apoyo de la alta gerencia:

1. Desde Coordinaciones académica y de Convivencia:

- Realizar una revisión de las actividades que los docentes deben desarrollar y priorizar lo que es urgente, así mismo, reorganizar los tiempos de entrega teniendo en cuenta también, las habilidades individuales (posiblemente no a todos les rinde de la misma manera) pensando en que puedan desarrollar las tareas dentro de la jornada laboral.

Adicionalmente, es importante que los docentes se sientan tratados como los profesionales que son. Eso implica que ellos están en capacidad de organizar sus agendas de trabajo de manera autónoma. El tener tan controlado su tiempo puede estar influyendo negativamente.

- Motivar a los docentes teniendo en cuenta las sugerencias que realizan. Muchas veces pensamos que las mejores ideas vienen desde la dirección y no tenemos en cuenta lo que piensan los demás. Es necesario construir espacios donde los educadores puedan expresar sus ideas, tenerlas en cuenta para la mejora de la institución a través del fortalecimiento de estrategias para seguir siendo los mejores y ejercer un liderazgo democrático, en donde los docentes no sientan temor de expresar sus opiniones.
- No asignar a los docentes en lo posible tareas administrativas, esto puede generar sensación de sobre carga laboral para ellos. Las actividades como matrículas en SIMAT, realizar llamadas telefónicas a los padres y acudientes para pagos de pensiones, entrega de documentos, matrícula, etc., deben ser realizadas por los funcionarios del área administrativa.

En caso de que se requiera una ayuda de los docentes urgente en alguna de estas actividades, es importante aclarar el por qué van a desarrollar esta actividad y ajustar otras entregas para no recargar el trabajo.

Muchas veces la desinformación y el no contar con la opinión de ellos, sino sentirse obligados a realizar actividades que no son “de su competencia” los puede indisponer.

2. Desde Coordinación de Bienestar:

- Se deben incluir en el plan anual de capacitaciones, temas como: resiliencia, optimización del tiempo, manejo de emociones, manejo del estrés y tener en cuenta los temas sugeridos por ellos mismos.
- Es importante establecer un plan de formación para los Coordinadores, en donde se trabaje liderazgo, comunicación asertiva, normatividad vigente sobre el acoso laboral, con el fin de que desarrollen competencias para liderar adecuadamente a las personas a su cargo y apliquen procesos pertinentes.
- Como medida de promoción y prevención, se recomienda implementar el programa de pausas activas dentro del espacio de las clases; lo anterior con el fin de generar beneficios en la salud tanto de los docentes como de los estudiantes.
- Muchas veces el clima laboral afecta el desarrollo de los trabajadores, por lo tanto, se recomienda promover el respeto entre todos los actores; lo anterior, se puede lograr a través de canales de comunicación internos y actividades de convivencia que convoquen la participación de los docentes con el fin de crear estímulos y mejorar el ambiente laboral.
- En un corto plazo y tras implementar las acciones de mejora, es importante realizar un seguimiento al instrumento aplicado (cuestionario) y hacer una nueva medición,

con el fin de evaluar los factores de riesgo psicosociales posteriores a la ejecución de las acciones.

- Es importante realizar seguimientos periódicamente con los docentes para evaluar cómo se sienten, cómo perciben la carga de trabajo y que sugerencias tienen para los diferentes procesos. Para ello se pueden implementar herramientas como entrevistas cortas, encuestas de satisfacción, buzones de sugerencias, entre otros.
- Continuar el trabajo de reuniones con el grupo focal para continuar retroalimentando en ambas vías los procesos institucionales.

Listado De Referencias

- Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4) ,380-391. [Fecha de Consulta 6 de Noviembre de 2020].
ISSN: 0120-386X.
- Budez, L. & Bula, V. M. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla.
- Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (1). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 95-106.
- Barona, E. J. G. (1998). Un estudio sobre el absentismo laboral: análisis descriptivo, las bajas laborales docentes. *Campo abierto: Revista de educación*, (15), 41-54.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista salud bosque*, 5(1), 43-53.
- Alvites, Cleofé G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista scielo/artículo de investigación*
- Botero A., Carla C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos [Fecha de consulta: noviembre 9 de 2020].

- Castrillón, Omar D., Mosquera, Rodolfo, Parra O, Liliana (2016). Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos. Versión On-line ISSN 0718-0764. [fecha de consulta: noviembre 8 de 2020].
- Elempleo.com. El ausentismo laboral, un problema presente en Colombia. Elempleo.com. Abril 3 de 2020.
- Fajardo Z, Álvaro L., Montejo A, Fernando., Molano V. Germán., Hernández N, Jenny., Quintero G, Adelaida. (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. Revista Ciencia & trabajo, vol.15 no.46 Santiago. Versión On-line ISSN 0718-2449. [Fecha de consulta: noviembre 8 de 2020].
- Melle, Nova. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. revistas.ucm.es
- Cortés, O. A. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Ejemplares: 1000*, 57-72.
- Chaux, R. (24 de junio de 2017). Riesgos psicosociales: un camino hacia la enfermedad y la muerte. *El espectador*.
- TAVERA, N. M. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Bogotá.
- LEÓN, J. (01 de enero de 2019). Moto, principal causa de ausentismo laboral. (A. saenz, Entrevistador)

- Nury, C. V., Jocelin, C. L., Claudia, C. V., & Mariana., B. A. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud y sociedad* , pp. 50-75
- Molina, C. F., Aldana, P. J., Llanos, P. R. (26 de abril de 2018). Factores de riesgo psicosocial de los docentes de Colombia. *Revista magisterio salud y bienestar docentes*.
- García-Vesga, M. C. & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), pp. 63-77.
- Gil-Monte, Pedro r. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2),181-197.[fecha de Consulta 23 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1576-5962. Disponible en:
- Villalobos, G. (2005). El clima organizacional y las condiciones de trabajo implicaciones para generar personas y trabajos saludables.
- De la Protección Social, M. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial* 47059.
- Liceo Ernesto Cardenal, 2018, www.liceoernestocardenal.edu.co
- Colombia, C. D. LEY 1010 de 2006. Bogotá, Colombia.
- Pardo, R. (2012). Ley 1562 de 2012. Ministerio de Trabajo.

LABORALES, E. Y. C. (1964). Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social, versión obtenida de la página web.

GINEBRA, O. I. (1984). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. GINEBRA: SERIE, SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO

Vera, M. (2010). Diseño y ejecución de un programa de intervención de los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal que labora en la empresa DISPROFRAM de la ciudad de Cúcuta. Bucaramanga: Escuela de ciencias sociales.

Secretaria Educación, 2018, Caracterización del Sector Educativo

Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Anexos

Anexo A

Tabla 2.

Cronograma de actividades

APROBADO	ACTIVIDADES	RECURSOS	ESTADO	FECHA DE INICIO	ASIGNADO A	OBSERVACIONES	DURACION
si	Análisis de las condiciones laborales de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal	Perfiles sociodemográficos de los años 2018, 2019, 2020, 2021	Completado	17/02/21	Coordinación		3 hrs
si	Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, que afectan el desempeño de los docentes del Liceo Ernesto Cardenal	Baterías de riesgo psicosocial de los años 2018 y 2019.	Completado	09/03/21	Coordinación		3 hrs
si	Revisión matriz de riesgo de incapacidades 2019,2020 y 2021		Completado	12/04/21	Coordinación		3 hrs
si	Revisión matriz de riesgo de seguimiento a exámenes ocupacionales 2019,2020 y 2021		Completado	13/03/21	Coordinación		4 hrs
si	Formato modelo radicación de incapacidades		Completado	15/03/21	Docentes		
si	Aplicación de encuesta sobre factores de riesgo psicosocial año 2021.	Encuesta en formulario de google	Completado	22/03/21	Profesional		1 hrs
si	Entrevista a docentes	Acta de Reunión	Completado	24/03/21			1 hrs
si	Análisis de ausentismo laboral de los años 2018, 2019 y 2020	Archivos estadísticos de ausentismo laboral de los años 2018, 2019 y 2020	Completado	25/03/21	colaborador July A. Cabezas Yaneth Corpus Jennifer K. Patiño		

si	Informe resultados y hallazgos 2021	Reunión y análisis equipo	Completado	26/03/21	colaborador July A. Cabezas Yaneth Corpus Jennifer K. Patiño	INFORME VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES	
X	Formulación de estrategias de prevención para la mitigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que influyen en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá		En progreso	ABRIL	colaborador July A. Cabezas Yaneth Corpus Jennifer K. Patiño		Pendiente
X	Socialización del proyecto al equipo directivo del Liceo Ernesto Cardenal		En progreso	ABRIL	Profesional		pendiente

Fuente: elaboración propia

Anexo B.

Cuadro de variables

Título del Proyecto: Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal Bogotá

Datos de los Investigadores

Nombres: July A. Cabezas Sánchez- Cód. 11207007

Jennifer K. Patiño Angarita- Cód. 11207133

Yaneth Corpus Forbes- Cód. 11207083

Pregunta de Investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaborales que han influido en el ausentismo laboral de los docentes del liceo Ernesto Cardenal de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2018 - 2021?

Tabla 9

Cuadro de variables

VARIABLES	INDICADORES	CATEGORÍA	TIPO DE VARIABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Demandas cuantitativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias de responsabilidad del cargo 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Consistencia del rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Muy baja 		
<ul style="list-style-type: none"> • Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Participación y manejo del cambio • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales en el trabajo • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación del desempeño • 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alta • Alta • Media • Baja • Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal

<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación 	<ul style="list-style-type: none"> Muy alta Alta Media Baja Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
<ul style="list-style-type: none"> Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 	<ul style="list-style-type: none"> Muy alta Alta Media Baja Muy baja 	Riesgos psicosociales intralaborales	Tipo de variable: INDEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
ausentismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> Muy alta Alta Media Baja Muy baja 	Ausentismo laboral	Tipo de variable: DEPENDIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
Género	<ul style="list-style-type: none"> Masculino Femenino Prefiero no decir 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: nominal
Nivel de escolaridad	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Normalista Licenciado Especialización Maestría doctorado 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
Ciclo en que tiene mayor cantidad de carga académica	<ul style="list-style-type: none"> Preescolar Primaria Bachillerato Media vocacional 	Aspectos del cargo	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: ordinal
Carga académica asignada semanalmente	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 30 horas semanales Entre 30 y 35 horas semanales Más de 35 horas semanales 	Aspectos del cargo	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: continuo
Antigüedad en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 1 año Entre 1 y 3 años Entre 4 y 6 años 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: continuo

	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 7 y 10 años • Mayor a 10 años 		
Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero • Casado • Unión libre • Separado 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: discreto
Cantidad de personas a cargo que requieren su acompañamiento permanente en tiempo Extra laboral (hijos, sobrinos, padres, abuelos, personas en condición de discapacidad, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • 0 • 1 • 2 • 3 o más 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: discreto
Cantidad de horas que dedica al trabajo en el día (cuente dentro y fuera de la empresa)	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 8 horas • 8 a 10 horas • 10 a 12 horas • Más de 12 horas 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: continuo
¿Cuántas horas a la semana dedica al ocio, recreación o descanso?	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 8 horas • 8 a 10 horas • 10 a 12 horas • Más de 12 horas 	Factores sociodemográficos	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cuantitativo Indicador: discreto
Área en la que tiene mayor cantidad de carga académica	<ul style="list-style-type: none"> • Matemática • Español • Ciencias • Sociales • Inglés • Ed. Física • Artes • Informática • Ética • I. emocional • Todas las áreas 	Aspectos del cargo	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: nominal
¿Después del trabajo en el Liceo realiza alguna otra actividad remunerada?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Ocasionalmente 	Aspectos del cargo	Tipo de variable: INTERVINIENTE Enfoque: cualitativo Indicador: nominal

Fuente: Adaptado de: UVIRTUAL (2020) Cuadro de variables. Material de clase Herramientas tecnológicas aplicadas a la investigación. Gregorio E. Puello-Socarrás

Anexo C

Pantallazos cuadros de datos Informe Diagnóstico Batería de Riesgo psicosocial Liceo ernesto cardenal año 2018.

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL					
FORMATO	Todos(as)				
DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo					
Sin riesgo	4	0	7	21	2
Riesgo bajo	7	7	4	1	7
Riesgo medio	7	7	6	1	9
Riesgo alto	4	5	5	1	4
Riesgo muy alto	3	6	3	1	3
Invalido	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0
TOTAL	25	25	25	25	25
Trabajadores	14	18	14	3	16
Porcentaje	56,0	72,0	56,0	12,0	64,0

Cuadro 14. Liderazgo y Relaciones Sociales año 2018.

DOMINIO:		CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
	Sin riesgo	10	18	12	4	1
Riesgo bajo	8	5	5	9	2	8
Riesgo medio	4	2	5	8	7	6
Riesgo alto	2	0	3	2	3	3
Riesgo muy alto	1	0	0	2	12	1
invalido	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	25	25	25	25	25	25
Trabajadores	7	2	8	12	22	10
Porcentaje	28,0	8,0	32,0	48,0	88,0	40,0

Cuadro 16. Dominio Control sobre el trabajo año 2018.

DOMINIO:		RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO	
	Sin riesgo	7	5	6
Riesgo bajo	7	4	4	
Riesgo medio	4	4	7	
Riesgo alto	5	4	3	
Riesgo muy alto	2	8	5	
invalido	0	0	0	
No evaluado	0	0	0	
TOTAL	25	25	25	
Trabajadores	11	16	15	
Porcentaje	44,0	64,0	60,0	

Cuadro 20. Dominio Recompensas del año 2018.

Anexo D

Captures de tablas “Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo”.

Tabla 10
Definiciones de dominios y dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>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.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	<p>Es 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.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	<p>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.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que impliquen colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	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. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Anexo E

Capturas de pantalla de matrices análisis estadísticos del ausentismo laboral por causa médica años 2018, 2019 y 2020

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA												
LICEO ERNESTO CARDENAL												
2018												
MES DEL EVENTO	CARGO	ÁREA	TIPO DE EVENTO (A. T., E.L., E.G.)	PERIODO DE INCAPACIDAD		DÍAS DE INCAPACIDAD	PRORROGA	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD O DÍAS CARGADOS	CÓDIGO DIAGNÓSTICO	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DE LA CONDICIÓN DE SALUD
				INICIAL	FINAL							
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	19/02/2018	20/02/2018	2	0	2	20	20	H651	ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APOFISIS MASTOIDES
FEBRERO	ORIENTACION	C	A.C. - E.G.	22/02/2018	23/02/2018	2	0	2	0	2	S602	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
FEBRERO	AUX.ADMON	B	A.C. - E.G.	28/02/2018	1/03/2018	2	0	2	0	2	S636	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	5/03/2018	6/03/2018	2	1	2	0	2	RA90	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	7/03/2018	8/03/2018	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MARZO	ORIENTACION	C	A.C. - E.G.	6/03/2018	9/03/2018	4	0	4	0	4	S602	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	9/03/2018	10/03/2018	2	0	2	0	2	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	15/03/2018	16/03/2018	2	0	2	0	2	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	12/03/2018	14/03/2018	3	0	3	0	3	S934	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	12/03/2018	12/03/2018	1	0	1	0	1	G439	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	10/04/2018	12/04/2018	3	0	3	0	3	R073	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	12/04/2018	12/04/2018	1	0	1	0	1	R51X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	16/04/2018	17/04/2018	2	0	2	0	2	K589	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	5/05/2018	6/05/2018	2	0	2	0	2	K00	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	4/05/2018	5/05/2018	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	7/05/2018	8/05/2018	2	0	2	0	2	J029	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	8/05/2018	8/05/2018	1	0	1	0	1	K589	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	9/05/2018	9/05/2018	1	0	1	0	1	R51X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	25/05/2018	26/05/2018	2	0	2	0	2	J039	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	29/05/2018	29/05/2018	1	0	1	0	1	K297	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	30/05/2018	31/05/2018	2	0	2	0	2	R074	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	31/05/2018	1/06/2018	2	0	2	0	2	A08X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
JULIO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	25/07/2018	26/07/2018	2	0	2	0	2	N390	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
JULIO	SERV.GRALES	D	A.C. - E.G.	23/07/2018	24/07/2018	2	0	2	0	2	L72.8	ENFERMEDADES DE LA PIEL Y EL TEJIDO SUBCUTÁNEO
JULIO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	25/07/2018	25/07/2018	1	0	1	0	1	J03.9	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
JULIO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	30/07/2018	31/07/2018	2	0	2	0	2	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
JULIO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	30/07/2018	31/07/2018	2	0	2	0	2	J029	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO

AGOSTO	COORDINACION	C	A.C. - E.G.	10/08/2018	11/08/2018	2	0	2	0	2	R104	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
AGOSTO	COORDINACION	C	A.C. - E.G.	13/08/2018	15/08/2018	3	0	3	0	3	R104	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	23/08/2018	24/08/2018	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	21/08/2018	25/08/2018	5	0	5	0	5	K580	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	27/08/2018	28/08/2018	2	0	2	0	2	M65.2	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
AGOSTO	COORDINACION	C	A.C. - E.G.	30/08/2018	5/09/2018	7	0	7	0	7	R102	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
SEPTIEMBRE	AUX. PREESC	B	A.C. - E.G.	3/09/2018	4/09/2018	2	0	2	0	2	A09X	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	7/09/2018	8/09/2018	2	0	2	0	2		MNA
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	10/09/2018	10/09/2018	1	0	1	0	1	R11X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	4/10/2018	4/10/2018	1	0	1	0	1	J209	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	17/10/2018	18/10/2018	2	0	2	0	2	G431	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	5/10/2018	6/10/2018	2	0	2	0	2		MNA
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	6/10/2018	7/10/2018	2	0	2	0	2	S800	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
OCTUBRE	AUX. ADMON	B	A.C. - E.G.	25/10/2018	26/10/2018	2	0	2	0	2	K529	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	16/10/2018	16/10/2018	1	0	1	0	1	R51X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	30/10/2018	31/10/2018	2	0	2	0	2	R51X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA
LICEO ERNESTO CARDENAL
2019

MES DEL EVENTO	CARGO	ÁREA	TIPO DE EVENTO (A. T., E. L., E. G.)	PERIODO DE INCAPACIDAD		DÍAS DE INCAPACIDAD	PRORROGA	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD O DÍAS CARGADOS	CÓDIGO DIAGNÓSTICO	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DE LA CONDICIÓN DE SALUD
				INICIAL	FINAL							
FEBRERO	COORDINADORA	B	A.C. - E.G.	5/02/2019	6/02/2019	2	0	2	0	2	R101	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	13/02/2019	14/02/2019	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	15/02/2019	15/02/2019	1	0	1	0	1	H669	ENFERMEDADES DEL CODO Y DE LA APOFISIS MASTOIDEAS
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	18/02/2019	19/02/2019	2	0	2	0	2	B34.3	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	19/02/2019	20/02/2019	2	0	2	0	2	M544	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	21/02/2019	21/02/2019	1	0	1	0	1	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	22/02/2019	23/02/2019	2	0	2	0	2	G431	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	10/3/2019	3/03/2019	3	0	3	0	3	T14.9	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	4/03/2019	4/03/2019	1	0	1	0	1	R11X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MARZO	COORDINADORA	B	A.C. - E.G.	3/03/2019	5/03/2019	3	0	3	0	3	J039	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	6/03/2019	7/03/2019	2	0	2	0	2	N930	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	11/03/2019	13/03/2019	3	0	3	0	3	A09X	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	12/03/2019	13/03/2019	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	18/03/2019	19/03/2019	2	0	2	0	2	N946	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	21/03/2019	22/03/2019	2	0	2	0	2	M436	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	21/03/2019	22/03/2019	2	0	2	0	2	K529	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
MARZO	MANTENIMIENTO	C	A.C. - E.G.	26/03/2019	26/03/2019	1	0	1	0	1	A09X	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	27/03/2019	29/03/2019	3	0	3	0	3	M796	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	29/03/2019	29/03/2019	1	0	1	0	1	J040	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	29/03/2019	29/03/2019	1	0	1	0	1	J039	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	1/04/2019	3/04/2019	3	0	3	0	3	J019	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
ABRIL	COORDINADORA	B	A.C. - E.G.	4/04/2019	11/04/2019	8	0	8	0	8	R102	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	23/04/2019	24/04/2019	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	29/04/2019	29/04/2019	1	0	1	0	1	G442	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
ABRIL	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	29/04/2019	30/04/2019	2	0	2	0	2	R51X	SÍNTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLÍNICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MAYO	COORDINADORA	B	A.C. - E.G.	6/05/2019	8/05/2019	126	24	150	0	150	O820	EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	10/05/2019	11/05/2019	2	0	2	0	2	G448	ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	17/05/2019	17/05/2019	1	0	1	0	1	A09X	CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	20/05/2019	20/05/2019	1	0	1	0	1	K083	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
MAYO	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	20/05/2019	24/05/2019	5	0	5	0	5	N971	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO

JUNIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	10/06/2019	10/06/2019	1	0	1	0	1	R51X	SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLINICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
JUNIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	13/06/2019	14/06/2019	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	3/07/2019	4/07/2019	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
JULIO	SER GRALES	C	A.T.	9/07/2019	12/07/2019	4	0	4	0	4	S300	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	15/07/2019	16/07/2019	2	0	2	0	2	K528	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	25/07/2019	26/07/2019	2	0	2	0	2	H920	ENFERMEDADES DEL ODOO Y DE LA APOFISIS MASTOIDES
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	23/07/2019	31/07/2019	3	0	3	0	3	M545	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	23/07/2019	24/07/2019	2	0	2	0	2	M624	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	31/07/2019	1/08/2019	2	0	2	0	2	N390	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	1/08/2019	2/08/2019	2	0	2	0	2	N390	ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	1/08/2019	1/08/2019	1	0	1	0	1	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	1/08/2019	2/08/2019	2	0	2	0	2	J068	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	2/08/2019	2/08/2019	1	0	1	0	1	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	4/08/2019	5/08/2019	2	0	2	0	2	R104	SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLINICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	11/08/2019	12/08/2019	2	0	2	0	2	K291	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	22/08/2019	24/08/2019	3	0	3	0	3	R491	SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLINICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	26/08/2019	27/08/2019	2	0	2	0	2	M624	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO

**ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA
LICEO ERNESTO CARDENAL
2020**

MES DEL EVENTO	CARGO	ÁREA	TIPO DE EVENTO (A.T., E.L., E.G.)	PERIODO DE INCAPACIDAD		DÍAS DE INCAPACIDAD	PRORROGA	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD O DÍAS CARGADOS	CÓDIGO DIAGNÓSTICO	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DE LA CONDICIÓN DE SALUD
				INICIAL	FINAL							
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	14/02/2020	15/02/2020	2	0	2	0	2	A09X	CERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	17/02/2020	18/02/2020	2	0	2	0	2	K083	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
FEBRERO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	28/02/2020	03/03/2020	3	0	3	0	3	R51X	SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLINICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MARZO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	3/03/2020	3/03/2020	1	0	1	0	1	R51X	SINTOMAS, SIGNOS Y HALLAZGOS ANORMALES CLINICOS Y DE LABORATORIO, NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
MARZO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	12/03/2020	13/03/2020	2	0	2	0	2	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
MARZO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	12/03/2020	13/03/2020	2	0	2	0	2	K52.9	ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
JUNIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	25/06/2020	07/07/2020	13	0	13	0	13	J159	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
JULIO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	9/07/2020	22/07/2020	14	0	14	0	14	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	6/08/2020	7/08/2020	2	0	2	0	2	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	11/08/2020	13/08/2020	3	0	3	0	3	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
AGOSTO	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	27/08/2020	5/09/2020	10	0	10	0	10	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
AGOSTO	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	24/08/2020	9/09/2020	17	0	17	0	17	U071	ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
SEPTIEMBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	7/09/2020	13/09/2020	7	0	7	0	7	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	9/09/2020	19/09/2020	10	0	10	0	10	U071	ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
SEPTIEMBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	14/09/2020	23/09/2020	10	0	10	0	10	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	15/09/2020	17/09/2020	3	0	3	0	3	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	16/09/2020	25/09/2020	10	0	10	0	10	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
SEPTIEMBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	24/09/2020	26/09/2020	3	0	3	0	3	J00X	ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
SEPTIEMBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	24/09/2020	2/10/2020	9	0	9	0	9	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	1/10/2020	5/10/2020	5	0	5	0	5	U071	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
OCTUBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	2/10/2020	16/10/2020	15	0	15	0	15	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	2/10/2020	3/10/2020	2	0	2	0	2	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
OCTUBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	16/10/2020	23/10/2020	8	0	8	0	8	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
OCTUBRE	COORDINACION	B	A.C.-E.G.	26/10/2020	31/10/2020	9	0	9	0	9	I828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C.-E.G.	27/10/2020	31/10/2020	8	0	8	0	8	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA

OCTUBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	27/10/2020	31/10/2020	8	0	8	0	8	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
NOVIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	4/11/2020	9/11/2020	6	0	6	0	6	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
NOVIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	9/11/2020	13/11/2020	5	0	5	0	5	U072	TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSA EXTERNA
NOVIEMBRE	COORDINACION	B	A.C. - E.G.	4/11/2020	9/11/2020	5	0	5	0	5	1828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
NOVIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	7/11/2020	11/11/2020	5	0	5	0	5	2302	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD
NOVIEMBRE	DOCENTE	A	A.C. - E.G.	12/11/2020	13/11/2020	2	0	2	0	2	2302	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ESTADO DE SALUD Y CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD
NOVIEMBRE	COORDINACION	B	A.C. - E.G.	9/11/2020	18/11/2020	10	0	10	0	10	1828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
NOVIEMBRE	COORDINACION	B	A.C. - E.G.	19/11/2020	29/11/2020	10	0	10	0	10	1828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
NOVIEMBRE	SERV.GRALES	C	A.C. - E.G.	27/11/2020	29/11/2020	2	0	2	0	2	M255	ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO
NOVIEMBRE	COORDINACION	B	A.C. - E.G.	27/11/2020	6/12/2020	10	0	10	0	10	1828	ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO

Fuente: Bases de datos Liceo Ernesto Cardenal

Anexo F

Capturas de pantalla de Matrices de seguimiento a exámenes ocupacionales 2019 y

2021

SEGUIMIENTO A EXAMENES OCUPACIONALES 2019							
CARGO	RESULTADO EXAMEN INGRESO	REMISION DE LA IPS	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGIC	OBSERVACIONES	CONSENTIMIENTO INFORMADO	COMPROMISO	EVIDENCIA MEDICA
DOCENTE	SATISFACTORIO	NO	NO	NO	ok	NO	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NO	NUTRICION	NO	OK	27-feb	
DOCENTE	SATISFACTORIO	NO	NO	PAUTAS HIGIENE POSTURAL, PAUSAS VISUALES, HIGIENE VOCAL	OK	NO	
AUXILIAR PREESCOLA	INGRESO CON RECOMENDACIONES	MEDICINA GENERAL	ERGONOMICO	MEDICINA GENERAL	OK	28-feb	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NO	NUTRICION	NO	OK	OK	
DOCENTE	INGRESO CON RECOMENDACIONES	MEDICINA GENERAL	OSTEOMUSCULAR	MANOS	OK	OK	30-ene
DOCENTE	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NUTRICION	NUTRICION-VISUAL	NUTRICION	OK	27-feb	
DOCENTE	SATISFACTORIO	NO	NO	NO	OK	NO	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NUTRICION	NUTRICION	NUTRICION	OK	OK 27 FEBRERO	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NUTRICION	NUTRICION	NUTRICION	OK	27-feb	16-jul
DOCENTE	INGRESO CON RECOMENDACIONES	OPTOMETRIA	NUTRICION-VISUAL	DEBE LLEVAR GAFAS	OK	27-feb	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NUTRICION	NUTRICION	NUTRICION	OK	27-feb	28-feb
DOCENTE	SATISFACTORIO	NO	NO	NO	OK	NO	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	MEDICINA GENERAL-NUTRICION	NO	PAUTAS HIGIENE POSTURAL, HIGIENE VOCAL	OK	27-feb	
DOCENTE	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIÓN	NO	VASCULAR	NO	OK	OK	
DOCENTE	INGRESO CON RECOMENDACIONES	CIRUGIA-MEDICINA GENERAL	NO	CIRUGIA-MEDICINA GENERAL	OK	28-feb	10-ago

SEGUIMIENTO A EXAMENES OCUPACIONALES 2021							
CARGO	FECHA REALIZA	ESTADO	OBSERVACIONES MEDICAS	OBSERVACIONES OPTOMETRIA	INGRESAR A SVE O PPYP	REMISIONES	observaciones
DOCENTE	1-feb	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR- VISUAL	ORTOPEDIA- TERAPIA FISICA	
DOCENTE	29-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NO	MEDICINA GENERAL- SEGUIMIENTO PREVENTIVO CIFRAS TENSIONALES	
DOCENTE	30-ene	INGRESO SATISFACTORIO	NO	CORRECCION VISUAL LEJANA	NO	NO	
DOCENTE	30-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NUTRICION	NO	
DOCENTE	29-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NO	GINECOLOGIA	
DOCENTE	29-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR	ORTOPEDIA- NUTRICION	
DOCENTE	28-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- VISUAL	NO	
DOCENTE	29-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- VISUAL	NO	
DOCENTE	29-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	CONTROL ENDOCRINOLOGIA EPS	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION	NO	
DOCENTE	29-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL DISMINUIR ESFUERZO	NUTRICION	NUTRICION	
DOCENTE	30-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR- VISUAL	ORTOPEDIA- TERAPIA FISICA	
DOCENTE	30-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL CERCANA	VASCULAR- VISUAL	OPTOMETRIA	
DOCENTE	28-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- CARDIOVASCULAR	NUTRICION- MEDICINA INTERNA (CONTROL ENDOCRINOLOGIA)	PUBLICACION DE RIESGO PARA COVID-19. MANTENER DISTANCIAMIENTO SOCIAL EPS
DOCENTE	29-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR- VISUAL	ORTOPEDIA	
DOCENTE	29-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL CERCANA	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR- VISUAL	NO	
DOCENTE	30-ene	INGRESO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION- OSTEOMUSCULAR- VISUAL- CARDIOVASCULAR	NO	
DOCENTE	24-feb	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NO	NO	
DOCENTE	16-feb	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	NUTRICION - VISUAL	OPTOMETRIA	
DOCENTE	1-feb	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	NO	NUTRICION - VISUAL	NO	
DOCENTE	29-ene	SATISFACTORIO CON RECOMENDACIONES	NO	CORRECCION VISUAL PERMANENTE	VISUAL	NO	
DOCENTE	29-ene	INGRESO SATISFACTORIO	NO	NO	VISUAL	NO	

Fuente: Bases de datos Liceo Ernesto Cardenal

Anexo G

Procedimiento para manejo de incapacidades Liceo Ernesto Cardenal

TAREAS	RESPONSABLE	REGISTRO
A. El trabajador Informa telefónicamente o vía whatsapp a Coordinación de Bienestar que tiene incapacidad, el motivo y la cantidad de días.	Trabajador	WhatsApp Registro de llamadas
B. Coordinación de Bienestar registra la información en base de datos	Coordinación de Bienestar	DRIVE Novedades nómina novedadesnominalec@gmail.com EXCEL Seguimiento ausentismo PC Bienestar Disco duro bienestar
C. Coordinación de bienestar informa a equipo directivo	Coordinación de Bienestar	WhatsApp De manera verbal
D. Coordinación de convivencia revisa horario, funciones del trabajador y cubre los espacios	Coordinación de Convivencia	Registros de Coordinación de Convivencia
E. Radicación de incapacidad ORIGINAL en secretaria en un tiempo no mayor a 3 días hábiles. F. Envío de incapacidad escaneada	Trabajador	Carpeta de radicados bienestar Correo bienestarcoordinacionliceo@gmail.com
SI EL TRABAJADOR RADICA G. Coordinación de bienestar registra en indicadores y archiva en carpeta del trabajador	Coordinación de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Carpeta de trabajador (física) Oficina de Bienestar • Carpeta de Trabajador digital DRIVE Documentación de trabajadores Documentaciontrabajadoreslec@gmail.com DRIVE Novedades nómina novedadesnominalec@gmail.com

H. Se pasa la novedad al área financiera.		<ul style="list-style-type: none"> Según procedimiento de cada EPS
I. Si es incapacidad mayor a 3 días se radica ante la EPS		
J. Realizar seguimiento al estado de la liquidación de la incapacidad en la EPS	Área financiera	<ul style="list-style-type: none"> Según procedimiento de cada EPS
SI EL TRABAJADOR NO RADICA O NO CUMPLE CON LOS TIEMPOS K. se tomará como INASISTENCIA INJUSTIFICADA L. Se le notifica al trabajador	Coordinación de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico bienestarcoordinacionliceo@gmail.com
M. registro en indicadores de ausentismo	Coordinación de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> EXCEL Seguimiento ausentismo PC Bienestar Disco duro bienestar
N. Archivar en carpeta del trabajador	Coordinación de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Carpeta de trabajador (física) Oficina de Bienestar Carpeta de Trabajador digital DRIVE Documentación de trabajadores Documentaciontrabajadoreslec@gmail.com

Fuente: Procedimientos Gestión de Bienestar, Liceo Ernesto Cardenal

Anexo H

Cesión de derechos.



|

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal Bogotá”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

JULY ALEXANDRA CABEZAS SANCHEZ
CC. 1.024.509.112 DE BOGOTÁ

UNITEC



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Respaldo Psicosocial intelectual y sostenimiento en proceso, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.


Firma

Katherine Betancourt Arango
Nombre
cc. 1.116.789.613 Arango

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Riesgo psicosocial intralaboral y ausentismo en docentes del Liceo Ernesto Cardenal Bogotá, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

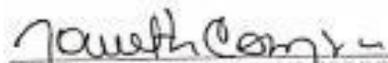
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma


 Nombre YANETH CORPUS FORBES
 CC/No 40.985.613 de San Andrés, Isla