

**RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DOCENTE DE LA FUNDACION DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS EMSSANAR CETEM DE PASTO EN 2016**

**ANA PATRICIA ANDINO ROSERO  
NASLY LIZETTE BURGOS CALVACHE  
MARIA EUGENIA ERASO TORRES  
YENY ALBANY MARTINEZ LASSO**

**UNIVERSIDAD CES DE MEDELLÍN  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO  
SAN JUAN DE PASTO  
2017**

**RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DOCENTE DE LA FUNDACION DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS EMSSANAR CETEM DE PASTO EN 2016**

**Trabajo de Grado Para Optar el Título de Especialista en Gerencia de la  
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**ANA PATRICIA ANDINO ROSERO  
NASLY LIZETTE BURGOS CALVACHE  
MARIA EUGENIA ERASO TORRES  
YENY ALBANY MARTINEZ LASSO**

**Asesor  
Doctor FRANCISCO LUIS OCHOA JARAMILLO**

**UNIVERSIDAD CES DE MEDELLÍN  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO  
SAN JUAN DE PASTO  
2017**

## CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
1. LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. JUSTIFICACIÓN	12
1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	13
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	14
2.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL MEDIO LABORAL	15
2.4. BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	17
2.4.1. Condiciones de aplicación	19
2.5. EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	20
2.6. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	22
2.7. NORMATIVIDAD: RESOLUCIÓN 2646 DEL 2008 (RIESGO PSICOSOCIAL)	23
2.8. CONTEXTUALIZACIÓN LA FUNDACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS EMSSANAR CETEM	24
3. OBJETIVOS	25
3.1. OBJETIVO GENERAL	25
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. METODOLOGÍA	26
4.1. ENFOQUE	26
4.2. TIPO DE ESTUDIO	27
4.3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO (POBLACIÓN, MUESTRA)	27
4.3.1. Población	27
4.3.2. Muestra	27
4.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN	27
4.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	27
4.6. CRITERIOS OBSERVACIÓN Y MEDICIÓN	28
4.7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CONTROL DE SEGOS	28
4.8. REGISTRO DE INFORMACIÓN	28
4.9. PLAN DE ANÁLISIS	29
4.10. PLAN DE DIVULGACIÓN	30
5. RESPONSABILIDAD ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	31
6. RESULTADOS	32

6.1.	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN	32
6.1.1.	Distribución de la población por género	32
6.1.2.	Rango de edad	32
6.1.3.	Estado civil	32
6.1.4.	Nivel educativo	32
6.1.6.	Estrato socioeconómico	32
6.1.7.	Tipo de vivienda	32
6.1.8.	Número de personas a cargo económicamente	33
6.1.9.	Antigüedad en la empresa	33
6.1.10.	Nombre del cargo	33
6.1.11.	Tipo de contrato	33
6.1.12.	Horas diarias de trabajo	33
6.1.13.	Tipo de salario	33
6.2.	Factores psicosociales intrapersonales	33
6.2.1.	Riesgo psicosocial intralaboral	34
6.3.	Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	48
6.3.1.	Factores de riesgo extralaborales	48
6.4.	ESTRÉS	53
7.	DISCUSIÓN	54
8.	CONCLUSIONES	61
9.	RECOMENDACIONES	63
10.	BIBLIOGRAFIA	64
	ANEXOS	68

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Registro de la información	29

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Factores psicosociales intralaborales.	33
Tabla 2. Riesgo psicosocial intralaboral.	34
Tabla 3. Dominio: liderazgo y relaciones sociales.	34
Tabla 4. Liderazgo y relaciones sociales.	35
Tabla 5. Dimensión de las características del liderazgo.	36
Tabla 6. Relaciones sociales en el trabajo.	36
Tabla 7. Retroalimentación del desempeño.	37
Tabla 8. Relación con los colaboradores.	37
Tabla 9. Control sobre el trabajo.	38
Tabla 10. Control sobre el trabajo.	38
Tabla 11. Claridad del rol.	39
Tabla 12. Capacitación.	39
Tabla 13. Participación y manejo del cambio.	40
Tabla 14. Oportunidad de desarrollo y uso de las habilidades y conocimientos.	40
Tabla 15. Control y autonomía sobre el trabajo.	41
Tabla 16. Las demandas del trabajo.	41
Tabla 17. Demandas del trabajo.	42
Tabla 18. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	42
Tabla 19. Demandas emocionales	43
Tabla 20. Demandas cuantitativas	43
Tabla 21. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.	44
Tabla 22. Exigencias de responsabilidad del cargo.	44
Tabla 23. Demandas de carga mental.	45
Tabla 24. Consistencia del rol.	45
Tabla 25. Demandas de la jornada de trabajo.	46
Tabla 26. Recompensas.	46
Tabla 27. Recompensas.	47
Tabla 28. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	47
Tabla 29. Reconocimiento y compensación.	48
Tabla 30. Riesgo Psicosocial Extralaboral.	48
Tabla 31. Factores Extralaborales.	49
Tabla 32. Tiempo fuera del trabajo.	49
Tabla 33. Relaciones familiares.	50
Tabla 34. Comunicación y relaciones interpersonales.	50
Tabla 35. Situaciones económicas del grupo familiar.	51
Tabla 36. Características de la tienda y de su entorno extralaboral.	51

Tabla 37.	Influencia del entorno extralaborales sobre el trabajo	52
Tabla 38.	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	52
Tabla 39.	Niveles de estrés.	53

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Plan de Intervención Psicosocial	69
Anexo B. Plan de Intervención – Extralaboral	71
Anexo C. Puntaje de evaluación de riesgos psicosociales laborales del estrés.	73

# **RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DOCENTE DE LA FUNDACION DE SERVICIOS EDUCATIVOS EMSSANAR CETEM DE PASTO EN 2016**

## **RESUMEN**

Este estudio buscó identificar los factores de riesgo psicosociales laborales al interior del personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM de la ciudad de Pasto durante el año 2016, para lo cual se tuvieron en cuenta los aspectos relacionados con los factores intralaborales, los extralaborales y las situaciones de estrés. Para el cumplimiento de los objetivos planteados se utilizó la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales y estrés diseñada por el Ministerio de Protección Social de Colombia. La metodología empleada dentro de la investigación se centró desde un carácter mixto, alcanzando una mayor coherencia y consistencia para la comprensión de las situaciones evaluadas, también se apoyó en un tipo de investigación descriptiva, el cual permitió establecer elementos claros que se reconocen al interior de las experiencias laborales que desempeñan los docentes. Entre los resultados relevantes, se identificó que los factores de riesgo psicosociales laborales, se ven influenciados por las condiciones internas y externas al trabajo, lo cual mostró la necesidad establecer procesos de intervención que se ajusten a las características y demandas encontradas dentro de la institución. Finalmente, se concluye la importancia que tiene el reconocimiento de estos factores para afrontar las consecuencias de los mismos, mediante procesos de intervención multidimensionales y transversales que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales dentro de la fundación.

**Palabras claves.** Factores de riesgo psicosociales, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés.

**PSYCHOSOCIAL RISK IN THE TEACHERS OF THE EDUCATIONAL  
SERVICES FOUNDATION EMSSANAR CETEM OF THE CITY OF PASTO  
DURING THE YEAR 2016**

**ABSTRACT**

This study sought to identify the occupational psychosocial risk factors within the teaching staff of the EMSSANAR CETEM educational services foundation of the city of Pasto during the year 2016, which took into account the aspects related to the factors in the workplace, extra-labor And stress situations; For the fulfillment of the objectives set, we worked from the application of the battery of psychosocial risk factors and stress designed and implemented by the Ministry of Social Protection of Colombia; The usefulness of this battery, was constituted as a fundamental tool against the recognition of the factors that positively or negatively affect the development of the activities of the teachers within their functions and responsibilities. The methodology used in the research focused on a mixed nature, achieving a greater coherence and consistency for the understanding of the situations evaluated, also supported by a type of descriptive research, which allowed to establish clear elements that are recognized within The work experiences of teachers. Among the relevant results, it was identified that occupational psychosocial risk factors are influenced by internal and external conditions to work, which showed the need to establish intervention processes that fit the characteristics and demands found within the institution. Finally, the importance of the recognition of these factors to face the consequences of these factors, through multidimensional and transversal intervention processes that contribute to the improvement of working conditions within the foundation, is concluded.

**Keywords.** Psychosocial risk factors, intralaboral factors, extra-labor factors, stress.

# 1. LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, al afectar de manera notable la salud integral de las personas en las organizaciones, así como también la economía nacional. (1)

Tras la revolución industrial, la complejidad en los lugares de trabajo fue evolucionando, las interrelaciones, el conocimiento, la velocidad de los cambios, la globalización, las mega tendencias, la digitalización, entre otros, llevan a que los riesgos psicosociales presenten una mayor relevancia en los contextos actuales. (2)

En las empresas de servicios, las exigencias por la competencia y la presencia de la globalización han influenciado las condiciones del mercado actual, influyendo de manera directa sobre el ritmo de vida y el trabajo, trayendo consigo mayores exigencias laborales y sociales, que influyen de manera importante sobre el comportamiento del trabajador, así como en las reacciones frente a situaciones extremas y cotidianas contribuyendo negativamente sobre los factores de riesgos psicosociales.

Cuando estos factores psicosociales provocan respuestas disfuncionales relacionadas con la inadaptación, tensión o reacciones psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo con una alta probabilidad de afectar la calidad de vida de los trabajadores. (3)

Los factores de riesgo psicosociales asociados a las situaciones de estrés, como consecuencia de condiciones de trabajo fragmentado, sin sentido, la inestabilidad laboral, la sobrecarga de trabajo, los horarios inflexibles, la baja participación en la toma de decisiones, los equipos de trabajo inadecuados, la falta de definición de las propias tareas, entre otros, interfieren en el desempeño laboral, presentándose consecuencias fisiológicas y/o emocionales como problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, desórdenes afectivos, que afectan la calidad de vida del trabajador y su salud mental, generando ausentismo laboral, conflictos interpersonales, aumento de incapacidades, deserción en el trabajo, aumento de rotación de personal, baja productividad y afectación del desempeño del trabajador, entre otros; ocasionan consecuencias en la pérdidas económicas para la empresa e inadecuado clima organizacional con implicaciones en la imagen institucional. (4)

En cuanto al estrés, la mitad de los trabajadores consideran que es un elemento común en sus lugares de trabajo e influye aproximadamente en la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele malinterpretarse y/o estigmatizarse, ocasionando un desconocimiento sobre el tema que no permite un abordaje apropiado. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. (1)

La Fundación de Servicios Educativos de EMSSANAR -CETEM-, no se escapa la realidad afrontada sobre la presencia de riesgo psicosociales y estrés dentro de sus instalaciones, razón por la cual se evidencia una alta rotación de personal, ausentismo laboral, dificultades interpersonales, y baja productividad, desencadenando al interior de la organización, un inadecuado clima laboral y pérdidas económicas; el reconocimiento de todos los factores, dieron pie a abordar el tema sobre las condiciones riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes dentro de sus funciones institucionales. Asimismo, el abordaje de la temática tratada, posibilitará el desarrollo de procesos de intervención que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los docentes frente a las situaciones actuales.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

El desarrollo de la presente investigación, se llevó a cabo en las instalaciones de la organización CETEM, una institución que ofrece servicios de educación para el trabajo y desarrollo humano, y con el que se buscó identificar, evaluar y generar medidas de prevención para la población en estudio (personal docente que labora en CETEM).

La identificación de estos factores de riesgo psicosocial, así como su posible intervención por parte de la empresa y la ARL, además de beneficiar y mantener la salud integral de los trabajadores de la institución, reconoce la necesidad de mejorar la productividad y calidad del servicio, disminuyendo de este modo la deserción, rotación de personal, ausentismo e incapacidades laborales, respondiendo satisfactoriamente a las exigencias legales.

Consecuentemente, el desarrollo de la investigación presenta mayor relevancia, porque hasta la fecha no se han realizado ningún tipo de propuestas frente a esta temática dentro de la institución, por lo cual, se daría contestación la resolución 2646 de 2008 art. 16, donde se afirma, que es deber del empleador realizar la vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (5)

De este modo, el desarrollo e implementación de la propuesta de investigación, se enfocó en aportar al fortalecimiento académico del grupo de investigación a través de la adquisición de experiencia en un tema innovador y de gran utilidad para todas las empresas, no únicamente para dar cumplimiento a la normatividad vigente sino también buscando beneficiar a los empleados y empleadores.

### **1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales identificados y evaluados en el personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM de la ciudad de Pasto durante el año 2016?

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Es fundamental comprender que la Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfoca en la búsqueda de la prevención de las lesiones y enfermedades desencadenadas por las adversas condiciones laborales, así como de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. En consecuencia, el objetivo de esta área de trabajo está orientado a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, estableciendo una promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (6) En la ley 1562 del 11 julio de 2012 se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (6)

### **2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intra o extra laboral, puesto que estas situaciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, llegando a desencadenar condiciones de estrés con altos efectos contraproducentes a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológicos. (7)

Los factores psicosociales, relacionados con la sobrecarga laboral, la calidad de liderazgo, las condiciones de los puestos de trabajo, la asignación de tareas, la compensación salarial, jornada del trabajo, características de la organización, tiempo de descanso, compromiso, relación con compañeros y superiores, pueden ser individuales, extra laborales e intralaborales. (8)

En la actualidad, la temática tratada sobre seguridad y salud en el trabajo, ha cobrado mayor relevancia por cuanto los estudios acerca de los factores de riesgo psicosocial, el estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, esta exposición al deterioro en las condiciones laborales, ha alcanzado altos niveles de aparición, por lo que se cataloga como un problema emergente de la salud pública. (7)

Por otra parte, puede aludirse que los factores de riesgo adquieren una doble condición, al favorecer o desfavorecer el desarrollo de las actividades laborales o, la calidad de vida laboral del individuo, cuando estos son favorables contribuyen positivamente al desarrollo personal, pero si son desfavorables, perjudican la

salud bienestar, por ello se habla de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral, causantes de un potencial daño psicológico, físico o social en los individuos, con una tendencia a deteriorar la calidad de vida integral de la persona afectada durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.(9)

Las características de la organización del trabajo que se pueden identificar son:

- Exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
- Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- Escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
- La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos. (10)

### **2.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL MEDIO LABORAL**

Los aspectos relacionados al tema de factores psicosociales, a nivel laboral, giran bajo definiciones como las realizadas por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la novena reunión en el año 1984, señalando este tipo de factores se relacionan con aquellas interrelaciones desencadenadas al trabajo, así como en el ambiente, los niveles satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por una parte; por la otra, se encuentran vinculadas a 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. (11)

Estos factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. (12)

Los factores de riesgo psicosocial laborales, pueden llegar a ser muy complicados, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias complejas relacionadas particularmente con el trabajador, mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación económica y la inseguridad; que, aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo (13)

Considerando a la población de estudio de esta investigación, el personal docente, desde la perspectiva de autores como Alderete, González y Preciado, refieren que “el rol del docente requiere de profesionales comprometidos social e institucionalmente, que sean capaces de intervenir adecuadamente ante un alumno en una etapa de crisis como es la adolescencia y en la que muchas veces el aprender no está entre sus prioridades”. (14)

En Colombia, los docentes pertenecen a un régimen especial de excepción en Salud, según el artículo 279 de la ley 100 de 1993, sin embargo, a partir del 11 de julio de 2012, la Ley 1562 involucra de forma expresa a la población docente como sujeto de acciones de prevención en el marco de la Salud Ocupacional, el artículo 21 de esta norma establece que El Ministerio de Educación Nacional y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio establecerán el Manual de Calificación de Invalidez y la tabla de enfermedades laborales para los docentes afiliados a dicho fondo. Igualmente establece la obligación de implementar programas de salud ocupacional, actividades de promoción y prevención y sistemas de vigilancia epidemiológica. Gracias a la norma citada anteriormente, creció la importancia de valorar el riesgo psicosocial en los docentes. (15)

Sin embargo, a pesar del gran impacto de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores, la importancia de las enfermedades causadas por el estrés no se ha visto suficientemente reflejada en el desarrollo normativo de los países; así por ejemplo, en la Unión Europea y en Estados Unidos, “si bien se observa una tendencia al reconocimiento de casos de enfermedades mentales y algunas cardiovasculares, tales reconocimientos suelen hacerse luego que el trabajador ha interpuesto un proceso judicial y ha aportado pruebas suficientes para demostrar la presencia de condiciones de trabajo estresantes” (16)

En Colombia, particularmente, la lista de enfermedades profesionales está compuesta por más de cuarenta patologías que se han venido recopilando mediante resoluciones como la 1832 de 1994. El artículo 42 de la citada resolución establece la existencia de “patologías causadas por estrés en el trabajo, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, colon irritable”. (17)

En la actualidad, éste se constituye como un riesgo psicosocial dentro del campo laboral, que van aumento, todo esto debido a las grandes transformaciones que ocurren dentro del mundo laboral, al incrementar las exigencias en las actividades realizadas, obligándole al trabajador al desarrollo y adquisición de conductas que llevan a enfrentar entre otros problemas desequilibrios trabajo-familia, sobrecarga laboral, intensificación horaria, que aunados al incremento de contratos temporales y la subcontratación provocan la aparición de eventos como la inestabilidad laboral. Esta realidad, es un evento que se incrementado durante las últimas décadas, derivando en la aparición de riesgos psicosociales en el entorno laboral. (18)

Según estudios realizados por la OMS, se manifiesta que alrededor del mundo existen millones de personas que afrontan problemas en sus entornos laborales, que ponen en riesgo la calidad de vida de la población; según estos estudios, cada año 1,1 millones de personas sufren accidentes y enfermedades que les causan la muerte, por año suceden 160 millones de casos nuevos relacionados con enfermedades laborales, donde se establece que en los países industrializados se observa la aparición de enfermedades mentales como el estrés psicológico. Según la OIT 1 de cada 10 trabajadores tiende a presentar depresión, ansiedad, estrés o cansancio. (19)

Según lo establecido, se ha identificado que los empleados de alto nivel de energía, así como la identificación con su trabajo presenta la disponibilidad de recursos que aportan a tener un mayor desempeño laboral; lo cual responde a la presencia de un enfoque orientado hacia el compromiso del trabajo no sólo desde los beneficios individuales sino alrededor de la organización y la ventaja competitiva que se puede obtener. (18)

#### **2.4. BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Es tipo de herramientas permite cuantificar y cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, al posibilitar focalizar elementos puntuales respecto a la información relacionadas con estos factores, así como también permite focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

La primera versión del instrumento de validación fue sometido a la revisión por jueces y su construcción se realizó a partir de entrevistas cognitivas, procedimientos que permiten ajustar el instrumento para la aplicación de pruebas piloto. El diseño de este tipo de baterías tuvo en cuenta la identificación y definición de las variables de evaluación, que permiten identificar los rasgos y tendencias sobre los factores de riesgo psicosociales. Por tanto, la construcción de estas baterías tuvo en cuenta elementos conceptuales referidos a los factores de riesgo psicosociales, así como los instrumentos realizados e invalidados en Colombia y otros países, estos resultados también se apoyaron en la normativa vigente a nivel nacional sobre los factores psicosociales. (Resolución 2646 de 2008). (20)

Lo concerniente al tema de factores de riesgo, le permitió a las instituciones responsables, diseñar e implementar una batería sobre este tipo de aspectos relacionados con los componentes psicosociales, alcanzando una definición más clara que respondiera a los objetivos y principios del diseño de este instrumento. Para lograr esta meta, se tuvieron en cuenta condiciones y contenidos de diferentes medios, físicos y virtuales, que apoyaron y sustentaron de manera conceptual y metodológica la estructura de la batería. Para ello, el trabajo se apoyó en los trabajos realizados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros. (20)

El diseño, implementación, evaluación y validación de la batería desarrollada, ofreció una información satisfactoria frente a los factores de riesgo psicosociales, los cuales se determina como las condiciones psicosociales que afectan negativamente el desenvolvimiento de la salud en los trabajadores. Por otra parte, también es importante reconocer que los instrumentos permiten identificar información sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores dentro de la organización. Del mismo modo, también es posible reconocer y establecer la presencia o ausencia de estos factores a nivel intra e inter laboral; determinando la presencia de estos riesgos, es posible determinar el grado de riesgo que corren los trabajadores. (21)

Según la batería, la misma se conforma por siete instrumentos proyectados a recolectar y recopilar la información sobre la evaluación que los trabajadores realizan en las condiciones laborales a nivel interno y externo, así como también las relaciones con el desempeño intra personal (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010). (21)

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Los instrumentos, pueden emplearse de manera independiente o conjunta, para lograr la identificación y evaluación integral de los factores de riesgo psicosociales. (21)

**2.4.1. Condiciones de aplicación.** Es importante considerar que la batería empleada en la presente investigación, requiere unas condiciones particulares para su aplicación, condiciones necesarias para obtener resultados adecuados de cara a los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral tales como:

**Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos:** Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

**Reserva de la información y consentimiento informado.** La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

**Integridad de los instrumentos aplicados.** Con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el presente manual y en los manuales específicos que la conforman.

**Manejo y uso de la información y de los resultados.** El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que

conforman la presente batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología. (21) (22)

Supervisión: María Marcela Soler Guío Dirección General de Riesgos profesionales, Ministerio de la Protección Social.

## **2.5. EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL**

La evaluación de los riesgos psicosociales es el proceso orientado a determinar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

La ejecución de la presente investigación, se llevó a cabo a partir del empleo de la batería sobre evaluación de factores de riesgo psicosociales. Pues la misma se orienta a evaluar este tipo de riesgos psicosociales, a fin de identificar el impacto negativo sobre la salud del trabajador con implicaciones del entorno laboral.

De este modo, las condiciones intra laborales, se orienten aquellas características del trabajo que afectan el bienestar de la salud del individuo. Autores como Villalobos, reconocen como alguno de los predisponentes a la aparición de los riesgos psicosociales permiten realizar una identificación y una valoración de dichos factores dentro de la calidad de vida de la persona. En este caso, tener en cuenta los dominios, los cuales son considerados en la batería diseñada y aplicada por el Ministerio de Trabajo de Colombia son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa y se definen a continuación: (23)

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

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

claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.

Recompensas: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. (23)

Por su parte, al hablar de condiciones extralaborales se hace referencia aspectos dentro del contexto familiar, social y económico del que hace parte del trabajador. Por ello se hace necesario considerar todas las condiciones en las cuales el trabajador se desenvuelve tales como la vivienda, el cual puede influenciar sobre la salud y el bienestar individual, asimismo deben tenerse en cuenta condiciones como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica de la familia, y los medios desplazamiento del entre vivienda, trabajo y regreso a la vivienda. (23)

Al referirse las condiciones individuales, son aquellas características propias de cada trabajador o condiciones sociodemográficas como “el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica, el tipo de vivienda y el número de personas a cargo”. Del mismo modo, también es oportuno tener en cuenta los aspectos ocupacionales que afectan el desenvolvimiento natural del individuo que afectan sobre los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales, tales como “la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la forma de pago, entre otras”. (23)

## 2.6. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Taylor (1987) y Pieró (1993) aluden que el trabajo se constituye como una de las etapas fundamentales en el desarrollo de la persona, puesto que gran parte del tiempo se dedica a este tipo de actividades; no obstante, se establece que gracias al trabajo se obtienen ciertas compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, que permiten construir una identidad y los roles dentro de la sociedad, al contribuir a la creación de bienes y servicios. (24)

Para autores como Gastaldi (1993), las actividades laborales se desenvuelven en estructuras organizativas formales, en las cuales hay una asignación de roles hacia las funciones que cada persona cumple, generalmente distinguiéndose niveles jerárquicos, establecimiento de horarios y actividades a realizar, así como la manera como se llevarán a cabo a partir de los recursos tecnológicos, materiales e inmateriales disponibles para lograr el cumplimiento de los objetivos de manera eficaz y eficiente. (25)

Para Pieró (1993) la realidad laboral se encuentra diversificada, hasta el punto de que, en algunos trabajos, así como existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros, las condiciones son muy desfavorables al no garantizar la satisfacción de las necesidades básicas para el ser humano. De este modo, el trabajo se define en función de las condiciones al ofrecer una mayor o menor calidad de vida laboral y personal desde las propias experiencias laborales que se perciben al interior de estos contextos de desenvolvimiento personal. (26)

Desde la perspectiva de Delamotte y Takezawa (1986), la calidad de la vida laboral presenta una amplia conceptualización, al abarcar todas las relaciones suscitadas al interior del trabajo tales como: “los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas”, condiciones que se enfocan hacia la búsqueda del bienestar y calidad laboral, a partir de las experiencias del trabajo en función de todas aquellas oportunidades que la vida laboral ofrece. Por otra parte, Jenkins (1983), así como Larouche y Trude (1983) establecen que los aspectos habladores trabajo en la mayoría de las situaciones tienen que ver con la experiencia humana además de los objetivos organizacionales. (27)

Entre otros aspectos importantes, se reconoce que la calidad de vida laboral se encuentra estrechamente vinculada a las condiciones del trabajo, y, éstas se definen como las características laborales que pueden influenciar en la aparición de todo tipo de riesgos que afectan la seguridad y salud del trabajador. El riesgo laboral, por lo tanto, se constituye como aquellas condiciones que ponen en riesgo la integridad de la persona presentando condiciones como “enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” (28).

Según la perspectiva de algunos autores la calidad de vida laboral, se relaciona con la satisfacción de las necesidades de las personas que hacen parte de la organización, de ahí que comprenda diferentes factores como “satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar” (29).

Por tal razón, la vida laboral no únicamente abarca factores intrínsecos sino de manera transversal todas aquellas áreas en las que el trabajador se desenvuelve las cuales afectan las actitudes personales y comportamientos dentro de la productividad individual tales como “motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios”. (29)

## **2.7. NORMATIVIDAD: RESOLUCIÓN 2646 DEL 2008 (RIESGO PSICOSOCIAL)**

Desde las normativas vigentes, se establece la resolución 2646 del 2008, en la cual se disponen las responsabilidades alrededor de los actores sociales dentro de la empresa, hacia la identificación, organización, prevención, intervención y evaluación de los posibles riesgos psicosociales en el trabajo, a fin de promover estrategias y herramientas que permitan su atención oportuna.

Tal es el caso de los trabajadores adscritos al CETEM, quienes requieren un modelo de trabajo a partir de la realidad que se evidencia en su contexto, evitando la agudización de las problemáticas psicosociales que perjudican la calidad de vida de los empleados dentro y fuera de la institución. (30) Según como lo establece la resolución se hace necesario aplicar todas las medidas preventivas tanto en entidades públicas como privadas, a fin de establecer las condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones de los trabajadores, de ahí la oportunidad de trabajar desde los riesgos profesionales dentro de las administradoras de riesgos laborales. (31)

Del mismo modo, la resolución establece la necesidad de evaluar los factores psicosociales intra y extralaborales, pues la identificación de estos elementos permite promocionar e implementar acciones de promoción de la salud preventivas hacia las enfermedades y la accidentabilidad. En este caso, para poder identificar los factores de riesgo psicosociales se hace ineludible la aplicación de instrumentos que faciliten la identificación y futura intervención de acuerdo a las demandas y/o necesidades establecidas. (32)

Los hallazgos alrededor de los factores psicosociales que se identifican a partir de la evaluación realizada, permitirán al empleador del cumplimiento con la

responsabilidad y aplicación de la norma exige en realizar una intervención oportuna individual y colectiva, desde la implementación de estrategias que se orienten a satisfacer adecuadamente la seguridad y salud del trabajador. Por ello, es importante establecer planes de acción conjuntos entre los trabajadores, a fin de lograr una mayor adherencia y satisfacción adecuada de las necesidades abordadas. En este orden de ideas, la institución CETEM, debe estar bajo conocimiento de lo que contempla la ley 1090 de 2006, en relación a la utilización de la información obtenida en la identificación de los factores de riesgo psicosociales, la cual se analizará de manera confidencial y se dará a conocer los resultados a fin de implementar las acciones de intervención necesarias con la población objetivo.

## **2.8. CONTEXTUALIZACIÓN LA FUNDACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS EMSSANAR CETEM**

EMSSANAR es una Empresa Promotora de Salud del Régimen Subsidiado que integra a más de 1.200.000 mil afiliados en el sur occidente colombiano; cuenta con una red de 270 IPS en los departamentos de Nariño, Putumayo, Cauca y Valle, integradas a través de un innovador centro de contactos que permite mejorar la atención al usuario.

EMSSANAR cuenta con 6 unidades de negocio, una de estas es la Fundación de Servicios Educativos EMSSANAR CETEM ubicada en la ciudad de Pasto, brinda servicio de educación a adolescentes y jóvenes del departamento de Nariño en las modalidades de sistemas, salud, contables y administrativas, cuenta con un cuerpo docente de 24 educadores vinculados mediante contratación por prestación de servicios.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar los factores de riesgo psicosocial laboral, en el personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM de la ciudad de Pasto durante el año 2016.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Caracterizar socio demográficamente la población de estudio.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial intra laboral en el personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM.
3. Identificar los factores de riesgo psicosocial extra laboral en el personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM.
4. Proponer medidas de intervención de los riesgos psicosociales identificados en el personal docente de la fundación de servicios educativos EMSSANAR CETEM.

## **4. METODOLOGÍA**

El desarrollo de la presente investigación tuvo como eje fundamental el desarrollo desde una metodología de carácter riguroso, realizada con el apoyo y colaboración del personal que labora en la Fundación de servicios educativos de EMSSANAR CETEM de la ciudad de Pasto durante el año 2016. Para ello, fue oportuno trabajarla desde un enfoque cuantitativo que permitió establecer los lineamientos requeridos para dar mayor validez y seriedad al trabajo realizado dentro de la fundación.

### **4.1. ENFOQUE**

El desarrollo de la investigación se estableció desde parámetros cuantitativos, al requerir un mayor grado de exactitud y precisión respecto al análisis y comprensión de los hallazgos reconocidos durante la aplicación del instrumento.

Autores como Hurtado y Toro (35) consideran que los procesos cuantitativos dentro del contexto social, ayudan a encontrar una comprensión explicativa y predictiva de la realidad que se está identificando, desde componentes claros, unitarios y concretos de la situación abordada, posibilitando realizar un trabajo efectivo desde el empleo de métodos confiables, mensurables y comprobables, contribuyentes a realizar aportes a la intervención de la situación a priori.

En este caso, el desarrollo de la presente propuesta investigativa, se encauzó desde este enfoque, pues los resultados arrojados a partir de la implementación del instrumento, se pudo evaluar situaciones y perspectivas concretas respecto a las características de los factores de riesgo psicosociales al interior del grupo de docentes participantes. Es así como, a partir de las dimensiones que la prueba evalúa, pueda reconocerse las circunstancias al interior de la experiencia docente desde los aspectos del estrés laboral, tal como lo menciona el Ministerio de Protección Social (20) el diseño e implementación de estas herramientas, “permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control”.

La elección del enfoque cuantitativo, por lo tanto, contribuyó a realizar una organización de análisis más concreta y específica de acuerdo a las puntuaciones en cada una de las dimensiones que la prueba evalúa respecto a las situaciones de estrés laboral. Hablar acerca de las situaciones identificadas al interior de esta institución, ofrece una perspectiva clara respecto a las diferentes experiencias que

los docentes afrontan en su cotidianidad permitiendo con ello, generar una visión acerca de las posibles causas y consecuencias del problema afrontado.

## **4.2. TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de investigación que se decidió emplear al interior de la presente investigación es el descriptivo, orientado a describir situaciones o acontecimientos, desde la definición de términos claros y específicos de las características a describir, las cuales se expresan de manera concreta según las evidencias que arrojen los instrumentos empleados. Se eligió este tipo de estudio investigativo, ya que se conoció las características gestadas al interior del grupo de docentes de la Fundación de servicios educativos de EMSSANAR CETEM. Es así como se pudo conocer la realidad que se evidencia al interior de este contexto, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosociales más representativos según la percepción de los mismos docentes.

## **4.3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO (POBLACIÓN, MUESTRA)**

**4.3.1. Población.** La población con la cual se realizó el trabajo de campo en relación a la identificación de los factores de riesgo psicosociales fueron los 24 docentes adscritos a la Fundación de servicios educativos de EMSSANAR CETEM en la ciudad de San Juan de Pasto.

**4.3.2. Muestra.** Por el bajo tamaño poblacional no se estimó una muestra

## **4.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

Docentes de que labora en la fundación de servicios educativos de EMSSANAR CETEM de la ciudad de Pasto, que están vinculados durante el 2016, siin importar el tiempo y tipo de vinculación.

## **4.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

Trabajadores que estén en vacaciones o que se encuentren en licencia o incapacidad.

#### **4.6. CRITERIOS OBSERVACIÓN Y MEDICIÓN**

Escala Factores de Riesgo Psicosocial labora, intra laboral y extra laboral de Gloria Villalobos (20). “

#### **4.7 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CONTROL DE SEGOS**

La recolección de información se realizó a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de Gloria Villalobos y empleada por el Ministerio de Protección Social.

Teniendo en cuenta el protocolo de aplicación de esta batería, se realizó con el acompañamiento de una profesional en psicología con licencia en salud ocupacional, tanto en la etapa de recolección de la información como el análisis de la misma.

#### **4.8. REGISTRO DE INFORMACIÓN**

El trabajo realizado al interior de la presente investigación, permitió recolectar información y registrarla en el aplicativo del ministerio de Protección Social, el cual como se indica en la imagen 1, permite guardar y capturar los cuestionarios de evaluación, así como los informes y evaluaciones respecto a la situación identificada en cada uno de los casos

**Figura 1. Registro de la información**



Fuente: Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2016)

#### **4.9 PLAN DE ANÁLISIS**

Mediante el plan de análisis se hizo posible establecer las características identificadas a través de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales y de estrés, mediante la evaluación de los resultados que cada uno de los docentes arrojó según las experiencias personales que enfrentan dentro de la institución. De ahí que los cuatro componentes que evalúa este instrumento, permitieron realizar la calificación automática de los cuestionarios y así lograr sistematizar los hallazgos con el objetivo de generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes frente a la realidad abordada.

La respectiva medición respecto a la identificación de los riesgos, se realizó en etapas que van desde la sensibilización y aplicación de los instrumentos, para luego realizar la tabulación y consolidación de la información de los mismos y terminar con el proceso de análisis y creación del informe. Para lo cual se tuvo en cuenta la información correspondiente al 100% de los docentes que se

desempeñan dentro de la institución, quienes participaron en él diligenciamiento del formulario en su totalidad.

#### **4.10 PLAN DE DIVULGACIÓN**

Los resultados obtenidos tras la aplicación, análisis y sistematización de la batería factores de riesgo psicosociales y estrés, se socializarán ante los integrantes de la oficina de recursos humanos, así como también todo el personal que participó de la investigación y que se encuentra adscrito a la institución de EMSSANAR y CETEM.

Con base en los hallazgos identificados, se realizó la posterior devolución de emergentes, donde se trabajó con los participantes a partir de técnicas como la lluvia de ideas o *Brainstorming*; en este orden, el tema principal sobre el cual se realizaron los aportes significativos, giran en torno a los riesgos Psicosociales laborales internos y externos que afectan a los docentes de la institución. Finalmente se presentará un informe de los principales hallazgos a la institución, así como también ante la Universidad.

## **5. RESPONSABILIDAD ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN**

Con base en la Resolución N° 008430 del 4 de octubre de 1993, del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, es importante considerar que la responsabilidad ética frente a la presente investigación, se desarrolló bajo las disposiciones científicas necesarias, enfocadas desde principios como: el respeto, la responsabilidad, igualdad, componentes que permiten definir comportamientos y conductas adecuadas frente al trabajo con comunidades.

La orientación de la presente investigación, se fundamentó principalmente en mostrar cómo la realidad al interior del contexto institucional, favorece o no el desarrollo adecuado de los docentes, como parte integral de la fundación; asimismo, la responsabilidad ética, permitió establecer los escenarios adecuados para la aplicación y evaluación del instrumento empleado para el trabajo investigativo.

## 6. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales y estrés a los 24 docentes pertenecientes a la Fundación de servicios educativos de EMSSANAR CETEM.

### 6.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

**6.1.1. Distribución de la población por género.** Del total de población evaluada a quienes se les aplicó la batería de riesgo psicosociales, muestra que el 50% pertenece al género femenino y el 50% al masculino.

**6.1.2. Rango de edad.** Se reconoció que el 54% de la población se encuentra en un rango de edad 31 a 40 años, el 21% está entre los 41 a 50 años, el 17% es población mayor a 50 años y sólo el 8% menor a 30 años. Según lo observado más del 90% de los docentes funcionarios de la institución son mayores de los 30 años.

**6.1.3. Estado civil.** La información dispuesta dio a conocer que el 42% de los docentes son solteros; el 29% casados; el 17% vive en unión libre y sólo el 4% se encuentran separados, divorciados o viudos respectivamente. Los datos suministrados, se tendrán en cuenta frente al posterior análisis.

**6.1.4. Nivel educativo.** Se identificó que el 59% de la población tienen un nivel educativo de posgrado completo; el 29% profesional completo, el 8% posgrado incompleto y el 4% técnico, tecnológico completo. Demostrando el proceso profesional consecutivo dentro del desempeño laboral por parte de los docentes.

**6.1.6. Estrato socioeconómico.** Se indicó que el 71% de los evaluados, pertenece un estrato socioeconómico 3, el 21% al estrato 4 y el 8% restante al estrato 2.

**6.1.7. Tipo de vivienda.** Se encontró que el 54% de los docentes cuentan con vivienda propia, mientras que el 21% con vivienda familiar y el 25% cuentan con un tipo de vivienda en arriendo.

**6.1.8. Número de personas a cargo económicamente.** Se estableció que el 33% de los docentes responden económicamente por 1 persona, el 25% por 2 personas, el 21% por ninguna, 17% por 3 y sólo un 4% tiene a cargo 4 personas. Estos resultados muestran que en su totalidad los docentes están al menos de una persona a cargo.

**6.1.9. Antigüedad en la empresa.** Se encontró que el 33% han trabajado por menos de un año, y un 33% entre los 2 a 4 años, el 30% está vinculado entre los 5 a 7 años y el 4% por más de 7 años.

**6.1.10. Nombre del cargo.** El 87.5% de la población evaluada, desempeñan sus cargos como docentes, mientras que el 12.5% lo realiza como Coordinador-docente. De ahí que se asuman funciones y responsabilidades de acuerdo al cargo.

**6.1.11. Tipo de contrato.** Se reconoció que en un 71%, se firman contratos por prestación de servicios, en un 17% los contratos son temporales por menos de un año, el 4% al término indefinido y el 8% no identificó el tipo de contrato que tiene.

**6.1.12. Horas diarias de trabajo.** En un 42% los docentes laboran 4 horas diarias, el 25% de 2 a 8 horas diarias respectivamente y el 8% labora 6 horas diarias.

**6.1.13. Tipo de salario.** Se reconoció que en un 75% de los docentes, reciben un salario fijo, mientras que el 25% obtiene un salario variable.

## 6.2. FACTORES PSICOSOCIALES INTRAPERSONALES

**Tabla 1. Factores psicosociales intralaborales.**

<b>Factores psicosociales intralaborales</b>	<b>Total</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	37,5%
Riesgo bajo	12,5%
Riesgo medio	21%
Riesgo alto	25%
Riesgo muy alto	4%

Fuente: esta investigación

De acuerdo a las características evaluadas sobre factores de riesgo psicosociales y estrés, se encuentra que a nivel intralaboral, las percepciones individuales sobre el entorno laboral. En este orden, el 50% de los docentes reconoce un nivel bajo y sin riesgo, mientras que el 21% observa un riesgo es medio y el 29% lo percibe como alto y muy alto. En consecuencia, la evaluación de los dominios sobre las percepciones de riesgo, se distribuyen de la siguiente manera: el dominio de recompensas en mayor riesgo se lo toma con un porcentaje del 79.5%, el dominio de demanda del trabajo con un porcentaje del 71%, lo relacionado con el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo con el 42% y las percepciones del control sobre el trabajo tiene un 21%.

### 6.2.1. Riesgo psicosocial intralaboral.

**Tabla 2. Riesgo psicosocial intralaboral.**

<b>Riesgo Psicosocial Intralaboral</b>	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	29%	25%	4%	38%	4%
Control sobre el trabajo	25%	21%	33%	13%	8%
Demandas del Trabajo	4%	17%	8%	42%	29%
Recompensas	4%	12,5%	4%	17%	62,5%
Nivel de riesgo total intralaboral.	29%	25%	4%	38%	4%

Fuente: esta investigación

De acuerdo a la información suministrada en la tabla 2, a continuación, se hace una descripción respecto a los resultados acerca las condiciones intralaborales, teniendo como referencia los cuatro dominios que agrupan en conjunto las percepciones de los factores de riesgo psicosociales desde este punto.

#### - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

**Tabla 3. Dominio: liderazgo y relaciones sociales.**

<b>Dominio: Liderazgo y relaciones sociales</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	29%
Riesgo bajo	25%
Riesgo medio	4%
Riesgo alto	38%
Riesgo muy alto	4%

Fuente: esta investigación

Respecto al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se identificó que, en los aspectos efectivos al desempeño laboral, existen elementos como factores protectores de acuerdo a la perspectiva del 54% de los docentes, mientras que para el 42%, éste es un factor de riesgo, al afectar el entorno laboral y sólo para un 4% el riesgo es medio.

Como se observa en la tabla 4, el liderazgo como factor protector se reconoce de manera positiva con un 50%, respecto a las relaciones sociales de igual manera se significan con un 50%, y la relación con los colaboradores en un 88%, no obstante, también existe con menos impacto las condiciones de retroalimentación del desempeño con un 46%, el cual requiere de un proceso de intervención adecuado frente a las necesidades observadas.

**Tabla 4. Liderazgo y relaciones sociales.**

<b>Liderazgo y relaciones sociales</b>	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	29%	21%	17%	29%	4%
Relaciones sociales en el trabajo	29%	21%	13%	16%	21%
Dimensión retroalimentación del desempeño	29%	17%	17%	25%	12%
Dimensión relación con los colaboradores	84%	4%	8%	4%	0%
Nivel de riesgo total dominio	29%	25%	4%	38%	4%

Fuente: esta investigación

**Tabla 5. Dimensión de las características del liderazgo**

<b>Dimensión: características del liderazgo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	29%
Riesgo Bajo	21%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	29%
Riesgo Muy Alto	4%

Fuente: esta investigación

\* **Características del liderazgo.** Los resultados de esta dimensión, indican que el liderazgo es un factor predominante en la empresa, mostrando un nivel superior entre los niveles jerárquicos y sus colaboradores al influir de manera protectora en el desarrollo del trabajo en un 50% de la población; asimismo, los resultados respecto a la percepción sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo el 17% en riesgo medio, por otra parte, el 33% considera que existe un riesgo en relación al liderazgo en el contexto laboral. Estos resultados, muestran, alrededor de las características del liderazgo existe perspectivas diferentes de acuerdo a las de los trabajadores.

**Tabla 5. Relaciones sociales en el trabajo**

<b>Relaciones Sociales en el Trabajo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	29%
Riesgo Bajo	21%
Riesgo Medio	13%
Riesgo Alto	16%
Riesgo muy alto	21%

Fuente: esta investigación

\* **Relaciones sociales en el trabajo.** Considerando los aspectos relacionados con esta dimensión, es posible establecer que los puntajes obtenidos dan cuenta de una adecuada cohesión en las relaciones sociales entre los trabajadores, las relaciones interpersonales se desarrollan apropiadamente, al encontrar que el 50% percibe que no existe riesgo o el riesgo es despreciable o muy bajo, mientras que la percepción del riesgo medio se encuentra un 13%. Por otra parte, existe una percepción de riesgo del 37%.

**Tabla 6. Retroalimentación del desempeño**

<b>Dimensión Retroalimentación del desempeño</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	29%
Riesgo Bajo	17%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	25%
Riesgo Muy Alto	12%

Fuente: esta investigación

\* **Retroalimentación del desempeño.** La percepción que los trabajadores tienen respecto a la retroalimentación sobre las funciones desarrolladas, así como sus contribuciones y esfuerzos laborales, como se observa en la tabla 7, se distribuyen entre los niveles de bajo riesgo con un 46% y riesgo medio con un 17%, mientras que el 37% de la población considera que existe un riesgo representativo frente a los factores que afrontan en la institución.

**Tabla 7. Relación con los colaboradores.**

<b>Dimensión Relación con los colaboradores</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	84%
Riesgo Bajo	4%
Riesgo Medio	8%
Riesgo Alto	4%
Riesgo Muy Alto	0%

Fuente: esta investigación

\* **Relación con los colaboradores.** Esta dimensión, muestra que el 88% de los evaluados consideran que no existe riesgo o el riesgo es muy bajo en las relaciones entabladas entre compañeros; respecto a las consideraciones de riesgo, las percepciones del mismo son bajas representando solo un 12% entre el riesgo medio y alto.

**Tabla 8. Control sobre el trabajo**

<b>Control sobre el trabajo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	25%
Riesgo bajo	21%
Riesgo medio	33%
Riesgo alto	13%
Riesgo muy alto	8%

Fuente: esta investigación

- **Control sobre el trabajo.** Las circunstancias en relación a este factor de riesgo intralaboral, se obtuvieron resultados que para un 46% de los docentes no existe un riesgo o el riesgo es despreciable o muy bajo. Por otra parte, también se identificó que el riesgo es medio en la percepción del 33% de los participantes y el 21% considera que el riesgo es alto o muy alto.

En la tabla 10, se realiza una mayor descripción respecto al desarrollo de este factor como protector validado desde la percepción del 80% de los docentes. La claridad del rol se lo distingue como efectivo en un 67%, en relación a la participación y manejo del cambio es positivo para un 50% de los docentes, mientras que para un 38% se encuentra en un rango medio. De acuerdo a las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo se reconoció que para un 37.5% el alto nivel de riesgo alto y muy alto, para el 29% en riesgo en esta dimensión es medio. Finalmente, la dimensión de la capacitación, señaló que el 54% de los encuestados, se requiere de procesos de intervención que favorezcan entornos laborales apropiados.

**Tabla 9. Control sobre el trabajo.**

<b>Control sobre el trabajo</b>	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad de rol	38%	29%	8%	17%	8%
Capacitación	21%	4%	21%	33%	21%
Participación y manejo del cambio	33%	17%	38%	8%	4%
Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	63%	17%	12%	4%	4%

Control y autonomía sobre el trabajo	21%	12,5%	29%	25%	12,5%
Nivel de riesgo total dominio	25%	21%	33%	13%	8%

Fuente: esta investigación

**Tabla 10. Claridad del rol.**

Claridad de rol	TOTAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	38%
Riesgo bajo	29%
Riesgo medio	8%
Riesgo alto	17%
Riesgo muy alto	8%

Fuente: esta investigación

\* **Claridad del rol.** Esta dimensión se apoya en que el 67% de los docentes consideran que pueden reconocer con claridad las diferentes funciones y actividades de las que son responsables en su cargo. el 25% de los participantes advierte enciende un riesgo medio-alto, referido al conocimiento claro de su rol de desempeño. Finalmente, se observa que sólo para el 8% de los participantes y un riesgo muy alto en torno a la claridad de su papel dentro de la institución.

**Tabla 11. Capacitación.**

Capacitación	Total
Sin riesgo o riesgo despreciable	21%
Riesgo bajo	4%
Riesgo medio	21%
Riesgo alto	33%
Riesgo muy alto	21%

Fuente: esta investigación

\* **Capacitación.** Según el 54% de los docentes no existe proceso de inducción, entrenamiento y/o formación adecuados que favorezcan las actividades desarrolladas. Para el 25% de los docentes, la institución si presta acceso a la ejecución de actividades que permiten una capacitación respecto a las labores dentro del campo de trabajo. Mientras que para un 21% de los docentes este tipo de capacitaciones se presentan de manera parcial.

**Tabla 12. Participación y manejo del cambio.**

<b>Participación y manejo del cambio</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	33%
Riesgo Bajo	17%
Riesgo Medio	38%
Riesgo Alto	8%
Riesgo Muy Alto	4%

Fuente: esta investigación

\* **Participación y manejo del cambio.** Los resultados evidenciaron que para el 50% considera que no existe riesgo o el riesgo es despreciable o bajo. Para el 38% de los docentes estas características se dan de manera parcial. Ya para el 12% de los docentes consideran que el riesgo es alto y muy alto.

**Tabla 13. Oportunidad de desarrollo y uso de las habilidades y conocimientos.**

<b>Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	63%
Riesgo bajo	17%
Riesgo medio	12%
Riesgo alto	4%
Riesgo muy alto	4%

Fuente: esta investigación

\* **Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y conocimiento.** Esta dimensión, presenta resultados significativos respecto a la percepción positiva por parte de los docentes, pues en un 80% se considera que no existe riesgo, el riesgo es despreciable o bajo. Desde la misma perspectiva, para el 12% se considera que existe un riesgo medio y sólo para el 8% se percibe un riesgo muy alto y alto en relación al factor valorado.

**Tabla 14. Control y autonomía sobre el trabajo**

<b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	21%
Riesgo bajo	12,5%
Riesgo medio	29%
Riesgo alto	25%
Riesgo muy alto	12,5%

Fuente: esta investigación

\* **Control y autonomía sobre el trabajo.** La percepción del 33.5% de los docentes, manifiestan que en relación al control de autonomía sobre trabajo no existe riesgo, es despreciable o bajo. Mientras que el 29% considera que existe un riesgo medio. Y para el 37.5% de los docentes consideran que estos aspectos no se tienen en cuenta, evidenciando un riesgo alto o muy alto dentro de las actividades desarrolladas.

**Tabla 15. Las demandas del trabajo.**

<b>Dominio: Demandas del trabajo.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	42%
Riesgo Bajo	13%
Riesgo Medio	29%
Riesgo Alto	8%
Riesgo muy alto	8%

Fuente: esta investigación

- **Demandas del trabajo.** De acuerdo a los resultados se mostró que la percepción de los docentes en un 55% puede establecerse como factor protector, puesto que los niveles de riesgo se ubicaron entre la no existencia de los mismos o riesgo despreciable o bajo. Respecto al nivel medio el 29% considera que se encuentra en este punto. Y para el 16% existe una percepción de riesgo alto o muy alto dentro de los factores evaluados.

Ahora bien, respecto al factor de las demandas del trabajo como se indica en la tabla 17, se pueden observar que, los elementos protectores se encuentran las condiciones de exigencias de responsabilidad con un 83.5%, mientras que las demandas de carga mental se ubican con un 79%, las demandas del ambiente y

de esfuerzo físico en un 66% dentro de la escala de sin riesgo o riesgo despreciable o bajo, según se evidencia, los dominios de demandas emocionales, demandas cuantitativas y consistencia del rol representan un 54%, las demandas emocionales tienen un factor protector del 23%, las demandas cuantitativas un 21% y la consistencia del rol un 29%, siendo estos últimos elementos prioritarios. Respecto a la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, para el 58% de la población se encuentra en riesgo y para el 25% hace referencia a un factor protector. Finalmente, las demandas de la jornada de trabajo representan una percepción por parte de los docentes del 71%.

**Tabla 16. Demandas del trabajo**

<b>Demandas del trabajo</b>	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	25%	41%	17%	17%	0%
Demandas emocionales	50%	4%	21%	12,5%	12,5%
Demandas cuantitativas	42%	12%	25%	21%	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	12,5%	12,5%	17%	25%	33%
Exigencia de responsabilidad del cargo	67%	16,5%	16,5%	0%	0%
Demanda de carga mental	46%	33%	13%	4%	4%
Consistencia del rol	37%	17%	17%	25%	4%
Demanda de la jornada de trabajo.	4%	17%	8%	42%	29%

Fuente: esta investigación

**Tabla 17. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.**

<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	25%
Riesgo Bajo	41%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	17%
Riesgo Muy Alto	0%

Fuente: esta investigación

\* **Demandas ambientales y de esfuerzo físico.** Las evidencias respecto a esta dimensión, demostraron que para el 66% de los docentes existe un nivel de factor de protección, mostrando que no existe riesgo, el riesgo desapercibido o bajo. Mientras que para el 17% de los docentes se tiene un riesgo medio y para el 17% o restante, se considera que el riesgo es alto.

**Tabla 19. Demandas emocionales.**

<b>Demandas emocionales</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	50%
Riesgo Bajo	4%
Riesgo Medio	21%
Riesgo Alto	12,5%
Riesgo Muy Alto	12,5%

Fuente: esta investigación

\* **Demandas emocionales.** La situación respecto al campo emocional, se reconoce como un 54% de los docentes considera que no existe riesgo, el riesgo es desapercibido o bajo, constituyéndose como factores protectores. No obstante, el 25% de los docentes consideran que se existe un un riesgo alto o muy alto de las características emocionales. Finalmente, para el 21% de los docentes estas condiciones sobre las demandas emocionales, representan un factor de riesgo medio.

**Tabla 18. Demandas cuantitativas.**

<b>Demandas cuantitativas</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	42%
Riesgo Bajo	12%
Riesgo Medio	25%
Riesgo Alto	21%
Riesgo Muy Alto	0%

Fuente: esta investigación

\* **Demandas cuantitativas.** Respecto a las condiciones relacionadas con las exigencias frente a la cantidad de trabajos a ejecutar y el tiempo disponible para hacerlo, se encontró que para el 50% de los docentes esto implicaba la nulidad del

riesgo, es despreciable o bajo, mientras que para el otro 50%, muestra que existe un riesgo medio o alto en relación a las demandas del trabajo.

**Tabla 19. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.**

<b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	12,5%
Riesgo Bajo	12,5%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	25%
Riesgo Muy Alto	33%

Fuente: esta investigación

\* **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.** Alrededor de estos elementos, se identificó que el 25% reconocen que no existe riesgo, es desapercibido o bajo. Para el 58%, consideran que ven afectados el entorno personal y familiar, evidenciando un riesgo alto o muy alto Ya para el 17% consideran que el riesgo es medio en relación a los factores evaluados.

**Tabla 20. Exigencias de responsabilidad del cargo.**

<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	67%
Riesgo Bajo	16,5%
Riesgo Medio	16,5%
Riesgo Alto	0%
Riesgo Muy Alto	0%

Fuente: esta investigación

\* **Exigencias de la responsabilidad del cargo.** Las características de esta dimensión demuestran que para el 83.5% de los docentes, este tipo de exigencias no resulta afectar las condiciones personales, ya que no hay riesgo, el riesgo es desapercibido o bajo, mientras que el 16.5% considera que le afecta de manera parcial

**Tabla 21. Demandas de carga mental.**

<b>Demandas de carga mental</b>	<b>TOTAL</b>
Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	46%
Riesgo Bajo	33%
Riesgo Medio	13%
Riesgo Alto	4%
Riesgo Muy Alto	4%

Fuente: esta investigación

\* **Demandas de carga mental.** Se comprobó que, para esta dimensión el 79% de los docentes establece que no hay riesgo, es desapercibido o bajo. Del mismo modo, el 13% considera que el riesgo es medio y el 8% alude que es alto o mundial respecto al esfuerzo realizado.

**Tabla 22. Consistencia del rol.**

<b>Dimensión: Consistencia del rol</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	37%
Riesgo Bajo	17%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	25%
Riesgo muy alto	4%

Fuente: esta investigación

\* **Consistencia del rol.** Al abordar esta dimensión, se identificó que para el 54% de los docentes no hay riesgo, el riesgo desapercibido o bajo dentro de la institución. Para el 17% está consistencia se encuentra en un factor de riesgo medio. Para el 29% el riesgo es alto o muy alto

**Tabla 23. Demandas de la jornada de trabajo.**

<b>Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	4%
Riesgo Bajo	17%
Riesgo Medio	8%
Riesgo Alto	42%
Riesgo muy alto	29%

Fuente: esta investigación

\* **Demandas de la jornada de trabajo.** Al hablar sobre las demandas, según los resultados encontrados, para el 21% de los docentes, que tiene una percepción de que no existe un riesgo, el riesgo desapercibido o bajo. Para el 8% de los docentes hay un riesgo medio. Y para el 71% de la población, consideró que las jornadas son prolongadas, representados en un alto y muy alto factor de riesgo.

- **Recompensas.** El factor de riesgo psicosocial relacionados con las recompensas, presenta algunas dificultades en cuanto al modelo empleado por parte de la institución así sus docentes, pues según el 79.5% de la población evaluada no existen métodos de recompensas y compensación, respecto al desarrollo de las labores y funciones realizadas, lo cual lo ubica en un nivel de riesgo alto y muchas. Según la percepción del 4% de los docentes, este riesgo respecto a las recompensas se ubica en un nivel medio. Y para el 16.5% estas condiciones se constituyen como factores protectores, al mostrar y no existe riesgo, es desapercibido o bajo.

**Tabla 24. Recompensas.**

<b>Dominio: Recompensas</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	4%
Riesgo Bajo	12,5%
Riesgo Medio	4%
Riesgo Alto	17%
Riesgo muy alto	62,5%

Fuente: esta investigación

Como se puede observar en la tabla 27, este factor de riesgo al interior de la institución, se percibe como riesgo son para un 46%, puesto que los colaboradores no sienten satisfacción respecto a los sistemas o criterios

evaluados. El 79.3% de los docentes consideran que el reconocimiento y compensación presenta una característica de riesgo que no favorecen el desempeño.

**Tabla 25. Recompensas.**

<b>Recompensas</b>	<b>Sin Riesgo o Riesgo Despreciable</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>	<b>Riesgo Muy Alto</b>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	12%	25%	17%	29%	17%
Reconocimiento y compensación	4,1%	8,3%	8,3%	8,3%	71%
Nivel de riesgo total del dominio	4,0%	12,5%	4%	17%	62,5%

Fuente: esta investigación

**Tabla 26. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.**

<b>Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	12%
Riesgo Bajo	25%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	29%
Riesgo muy alto	17%

Fuente: esta investigación

\* **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.** Las condiciones respecto a esta dimensión dan a conocer que para el 37% de los encuestados no existe riesgo, es desapercibido o bajo en relación a los elementos valorados. Según el 17% el riesgo de las recompensas representa un nivel medio. Y para el 46% este riesgo está en un nivel alto o muy alto.

**Tabla 27. Reconocimiento y compensación.**

<b>Dimensión: Reconocimiento y compensación</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	4,1%
Riesgo Bajo	8,3%
Riesgo Medio	8,3%
Riesgo Alto	8,3%
Riesgo muy alto	71%

Fuente: esta investigación

\* **Reconocimiento y compensación.** Al evaluar la presente dimensión, se encontró que el 79.3% existe un riesgo alto y muy alto, significativamente orientado al último nivel de riesgo. Sólo para el 12.4% de los encuestados, no existe un riesgo, es desapercibido o bajo. Y para el 8.3% el riesgo en relación a los procesos de reconocimiento y compensación es medio.

### **6.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL**

**6.3.1. Factores de riesgo extralaborales** En general, puede decirse que existen condiciones favorables en lo extralaboral, relacionadas directamente con las relaciones familiares, respecto a las otras dimensiones evaluadas, se identifica que existe una distribución equitativa. Es así como se encuentra que para el 37% de los docentes evaluados existe una percepción del nivel de riesgo nulo, despreciable o bajo, mientras que para el 33% el riesgo es medio y para el 30% este riesgo es muy alto, tal como se indica en la tabla 30.

**Tabla 28. Riesgo Psicosocial Extralaboral.**

<b>Riesgo Psicosocial Extralaboral</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	25%
Riesgo Bajo	12%
Riesgo Medio	33%
Riesgo Alto	0%
Riesgo muy alto	30%

Fuente: esta investigación

**Tabla 29. Factores Extralaborales.**

<b>Factores Extralaborales</b>	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	21%	29%	12%	17%	21%
Relaciones familiares	84%	4%	4%	8%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	42%	20%	4%	17%	17%
Situación socioeconómica del grupo familiar.	0%	17%	29%	37%	17%
Características de la vivienda y de su entorno	25%	25%	16.7%	16.7%	16.7%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25%	4%	37%	17%	17%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	21%	21%	17%	33%	8%

Fuente: esta investigación

En la tabla 31, se discriminan los diferentes elementos tenidos en cuenta para evaluar el factor de riesgo extralaboral, según las dimensiones tomadas como referencia, se comprende cómo estos factores pueden afectar el desenvolvimiento de los docentes. A continuación, se realizó una descripción detallada de dichas dimensiones.

**Tabla 30. Tiempo fuera del trabajo.**

<b>Tiempo fuera del trabajo.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	21%
Riesgo Bajo	29%
Riesgo Medio	12%
Riesgo Alto	17%
Riesgo muy alto	21%

Fuente: esta investigación

\* **Tiempo fuera del trabajo.** En esta dimensión el 50% de los docentes el tiempo que pasa fuera del trabajo, no presenta riesgos, es desapercibido o muy bajo. Para el 12% de los docentes, se considera que este tiempo fuera del trabajo tiene un riesgo medio. Y para el 38%, considera que el tiempo fuera de la institución, tiene un riesgo alto o muy alto.

**Tabla 31. Relaciones familiares.**

<b>Relaciones familiares</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	84%
Riesgo Bajo	4%
Riesgo Medio	4%
Riesgo Alto	8%
Riesgo muy alto	0%

Fuente: esta investigación

\* **Relaciones familiares.** El 88% de los docentes evaluados, reconocen en este aspecto un factor protector, al representar la nulidad de un riesgo o un riesgo desapercibido, respecto a las relaciones familiares. Según un 4% de los encuestados, este tipo de relaciones en ocasiones satisface las necesidades encontrándose en un riesgo medio. Mientras que un 8%, responde a que existe un alto riesgo respecto al entorno y las relaciones familiares.

**Tabla 32. Comunicación y relaciones interpersonales.**

<b>Comunicación y relaciones interpersonales.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	42%
Riesgo Bajo	20%
Riesgo Medio	4%
Riesgo Alto	17%
Riesgo muy alto	17%

Fuente: esta investigación

\* **Comunicación y relaciones interpersonales.** Según los resultados identificados en la institución, el 62% de los docentes, coinciden en advertir que no existe un riesgo, el riesgo desapercibido o muy bajo. Para el 4% de los docentes este tipo condiciones presentan un riesgo medio. El 34%, considera que existe un riesgo alto y muy alto en correspondencia a la comunicación y las relaciones interpersonales.

**Tabla 33. Situaciones económicas del grupo familiar.**

<b>Situación económica del grupo familiar</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	0%
Riesgo Bajo	17%
Riesgo Medio	29%
Riesgo Alto	37%
Riesgo muy alto	17%

Fuente: esta investigación

\* **Situaciones económicas del grupo familiar.** Según los resultados, el 17% de los docentes considera que existe un riesgo bajo en relación a la situación económica del grupo familiar. Para el 29%, esto se constituye como un factor de riesgo medio. Y el 54% de los docentes considera que los ingresos económicos, dentro de su familia se constituyen como un factor de riesgo alto y muy alto

**Tabla 34. Características de la tienda y de su entorno extralaboral.**

<b>Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno Extralaboral</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	25%
Riesgo Bajo	25%
Riesgo Medio	16,7%
Riesgo Alto	16,7%
Riesgo muy alto	16,7%

Fuente: esta investigación

\* **Características de la vivienda y de su entorno.** La percepción del 50% de los docentes, se orienta a que no existe un riesgo, el riesgo desapercibido o muy bajo en relación a las características de la vivienda y el entorno. El 16.7% considera que el lugar de residencia representa un riesgo medio. Mientras que el 33.4% considera que las condiciones de vivienda se constituyen como un factor de riesgo alto y muy alto.

**Tabla 35. Influencia del entorno extralaborales sobre el trabajo.**

<b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	25%
Riesgo Bajo	4%
Riesgo Medio	37%
Riesgo Alto	17%
Riesgo muy alto	17%

Fuente: esta investigación

\* **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.** El 29% de los participantes, reconocen que las situaciones afrontadas no influyen o afectan muy poco el desenvolvimiento de las actividades al interior del trabajo. Mientras que el 37%, reconoce que estas condiciones se constituyen como un factor de riesgo medio. Y para el 34% restante, considera que el entorno extralaborales llega constituirse como factor de riesgo alto y muy alto.

**Tabla 36. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.**

<b>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</b>	<b>TOTAL</b>
Sin riesgo o riesgo despreciable	21%
Riesgo Bajo	21%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	33%
Riesgo muy alto	8%

Fuente: esta investigación

\* **Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.** Según el 42% de los docentes, la movilidad se realiza de manera positiva, al no constituirse como un riesgo o pasar como un riesgo muy bajo. Mientras que el 17%, considera que este tipo de actividades pueden constituirse como factor de riesgo medio al no satisfacer en su totalidad las necesidades del trabajo. Y el 41% de los trabajadores, perciben que esto se constituye un factor de riesgo alto y muy alto.

## 6.4. ESTRÉS

**Tabla 37. Niveles de estrés.**

<b>Nivel Estrés</b>	<b>TOTAL</b>
Riesgo muy bajo	8%
Riesgo Bajo	33%
Riesgo Medio	17%
Riesgo Alto	17%
Riesgo muy alto	25%

Fuente: esta investigación

La investigación realizada permite identificar que, para el grupo de docentes evaluados, el 41% indicaron que en los niveles de riesgo son muy bajos o bajos. Mientras que el 17%, muestran que el riesgo que se corre es medio. El 42% restante considera que el riesgo ante las situaciones de estrés es alto o muy alto.

## 7. DISCUSIÓN

La importancia en el abordaje acerca del estudio de los factores de riesgo psicosociales y estrés en el entorno laboral, se constituyen como puntos de vista fundamentales, puesto que las consecuencias respecto las funciones laborales, se ven afectadas directamente en la calidad del desempeño del mismo. El desarrollo de esta propuesta, contribuyó a ofrecer los conocimientos y lineamientos respecto a la realidad afrontada dentro del contexto de la Fundación De Servicios Educativos De EMSSANAR - CETEM. Asimismo, los resultados evidenciados se constituyen como un insumo para el desarrollo e implementación de herramientas y estrategias que posibiliten el mejoramiento de las condiciones al interior del trabajo; el enfocarse desde los factores de riesgo psicosociales y estrés que afecta a los docentes de la institución, contribuirá a futuro a generar entornos laborales adecuados para el desarrollo de las funciones institucionales.

En este sentido, debe comprenderse que los factores de riesgo psicosociales, se encuentran asociados al desmejoramiento de la calidad del trabajo, debido a la incidencia de consecuencias que alteran el desenvolvimiento natural y positivo de las actividades desarrolladas por los trabajadores (8), particularmente debido circunstancias de orden interno y externo al contexto laboral. Desde la perspectiva mencionada, cabe resaltar que este tipo de riesgos asociados a los eventos psicosociales dentro del trabajo, no únicamente alteran la estabilidad y bienestar de la persona, también representa una incidencia y riesgo muchas veces negativa, alrededor de todas las actividades y funciones que desempeña el individuo dentro de su trabajo.

La evaluación e identificación de este tipo de riesgos al interior de las actividades que realizan los docentes de la fundación participante, dejan entrever que la realidad sobre los factores de riesgo en las responsabilidades y funciones asumidas por los docentes, tienen una incidencia en la percepción que forman e implementa los trabajadores respecto al contexto, además de las múltiples circunstancias y escenarios donde se desenvuelven los docentes. El estudio y entendimiento de estos factores de riesgo psicosociales, contribuyen a generar nuevos procesos frente al desempeño laboral, al vincularse con la realidad donde los individuos se desenvuelven. De acuerdo a los resultados se hace evidente tener en cuenta todas aquellas situaciones y posturas desde un contexto y menciona tanto a nivel intra y extralaboral; cabe entender que estos escenarios representan implicaciones y efectos negativos sobre el desempeño laboral, al desembocar en la aparición de problemas desfavorables para el trabajador, que no intervenir apropiadamente pueden originar casos que impiden un buen desempeño a corto, mediano y largo plazo, cuando en muchos de los casos llegan a ser estresores con altas implicaciones contraproducentes a nivel emocional, cognitivo, comportamental, social, laboral y fisiológico. (7)

En el caso particular de los hallazgos en la fundación, fue posible identificar como desde las percepciones del riesgo bajo, se dejó entrever que la aparición de los síntomas de estrés, afecta en menor medida la calidad de vida de los trabajadores; según lo cual, abre la oportunidad y responsabilidad desarrollar acciones o programas que permitan mantener y reducir la incidencia de estos síntomas alrededor de las funciones del trabajador, promoviendo un mayor nivel de satisfacción de las necesidades respecto al riesgo, cuando el mismo llega a afectar la calidad de vida del trabajador de manera endógena y exógena. El reconocimiento y presencia de estos síntomas, conduce a la necesidad de analizar y evaluar las situaciones presentes, con el propósito de analizar y evaluar el impacto sobre la salud de los trabajadores, que trae consigo la aparición y agudización de los factores de riesgo psicosociales asociados con las situaciones identificadas, incentivando la implementación de estrategias que mejoren las condiciones del entorno laboral de los colaboradores. (34)

Por lo tanto, puede aludirse que de acuerdo a la aparición de la sintomatología sobre los factores de riesgo psicosocial y estrés se requiere de un marco de intervención anclado a la vigilancia epidemiológica, por lo cual es muy importante el poder reconocer estos factores, su incidencia, su relación y los posibles problemas intervención (34). La comprensión de la gravedad y consecuencias que trae consigo el no tratar a tiempo este tipo de condiciones desfavorables, posibilita la formulación de programas y estrategias efectivas que impliquen la participación del colectivo laboral de acuerdo a su papel dentro de la institución.

La implementación de estas propuestas, debe enfocarse hacia los escenarios reales que se enfrenta dentro de los entornos laborales, identificando de manera oportuna tanto los desencadenantes intra y extralaborales, así como las posibles medidas de intervención, que consientan combatir reducir el impacto contraproducente de dichas situaciones negativas, pues de no tener en cuenta la raíz del problema, muy difícilmente puede adoptarse e implementar propuestas que satisfagan las demandas dentro del lugar de trabajo. Según lo evidenciado al interior de la fundación, de manera general a pesar de que muchos de los factores de riesgo psicosociales y estrés se presentan como positivos frente a la realidad evidenciada dentro del entorno laboral, cabe resaltar que aquellos elementos negativos examinados, deben ser reconocidos como precipitantes de dificultades a largo plazo, de ahí que se requiera de una intervención que se ajuste a las demandas del contexto. Todo ello considerando que, en la actualidad, los requerimientos a nivel organizacional, están obligados a establecer propuestas sobre la seguridad y salud en el trabajo. (7)

Diferentes autores, consideran que la seguridad y salud en el trabajo debe enfocarse hacia la prevención de atención oportuna de las diferentes dificultades, enfermedades, lesiones y consecuencias negativas, traídas consigo por los factores de riesgo asociados a eventos psicosociales y estrés, ya que estas condiciones, generan consecuencias multidimensionales al afectar la calidad de

vida del trabajador, así como su respuesta al interior de las organizaciones laborales (6). Dentro del contexto colombiano, este tipo de intervenciones se ajustan a los requerimientos normativos que el Estado ha propuesto para mitigar el impacto asociado a este tipo de condicionantes negativos para el trabajador. De ahí que en la ley 1562 de 2012, se abordan los aspectos relacionados con el sistema de riesgos laborales y de la salud ocupacional (6).

De este modo, la información expuesta al interior del contexto de trabajo, hace indispensable la aplicación e implementación correcta de los diferentes instrumentos y medidas de apoyo que fortalezcan todas las condiciones positivas que se identifican dentro de la fundación, no obstante, se hace necesario prestar atención a aquellos elementos que afectan el desarrollo integral de los docentes, contribuyendo así a establecer escenarios saludables de participación y desempeño laboral a corto, mediano y largo plazo, tal como lo sustenta la normativa implementación nacional.

Gracias a estas intervenciones, es posible aludir y resaltar que la salud psicosocial, hoy en día, tiene un papel representativo al interior de las instituciones y organizaciones laborales, al conducir las directrices frente al desarrollo de estrategias y propuestas que incentiven el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, no únicamente reconociendo los aspectos al interior del lugar de trabajo, sino de manera integral en todas las áreas y esferas de las que el trabajador hace parte y en las que se interrelaciona constantemente. De ahí que, en la actualidad, se consideren condiciones como los aspectos sociodemográficos, los factores intralaborales y los factores extralaborales (7). Pues este tipo de aspectos, al relacionarse directamente con las condiciones de trabajo en las cuales las personas se desenvuelven aportan a generar de qué manera las situaciones extralaborales afectan positiva o negativamente el desempeño del trabajador.

En este orden de ideas, lo abordado con los factores de riesgo psicosociales al interior de la Fundación De Servicios Educativos De EMSSANAR - CETEM, se constituyen como herramientas de conocimiento, con las cuales se hace posible establecer como la realidad y la relación de los aspectos sociodemográficos, los factores intra y extralaborales influyen y afectan el desenvolvimiento de las actividades al interior de las funciones desarrolladas por los docentes de dicha institución. Tal como se estableció, las respuestas dadas convergen en mostrar que los factores de riesgo, puede favorecer o no el desarrollo laboral y personal, pues sus implicaciones alteran la calidad de vida del individuo (9).

De acuerdo diferentes investigaciones, si los factores psicosociales adoptan una característica de protección, estos contribuyen al desenvolvimiento natural y adecuado del trabajador, al fluir adecuadamente en el fortalecimiento y afianzamiento de las habilidades y capacidades del trabajador de cara al cumplimiento de las funciones de manera satisfactoria.

Por el contrario, cuando estos factores se constituyen en riesgo, pueden ser fuentes de estrés laboral, que causa un potencial daño psicológico, físico o social en los individuos y que de manera proporcional deteriora la calidad de vida de la persona dentro y fuera del trabajo (9). Por tal razón, el apoyo hacia la población que percibe como inapropiada las condiciones al interior los factores de riesgo, debe orientarse hacia la consolidación de escenarios proclives a minimizar el impacto de dichos factores, incentivando propuestas de mejoramiento a pesar de las dificultades encontradas dentro de la institución. Considerando los elementos mencionados, cabe la oportunidad de establecer mejores mecanismos de participación, enfocados a fortalecer aquellos factores protectores, que favorezcan la realidad enfrentada por los docentes en su diario vivir.

Como puede verse, los factores de riesgo psicosociales y estrés se constituyen como condicionantes ineludibles al interior de las relaciones laborales, al afectar de manera forzosa e inevitable a todas aquellas personas que trabajen dentro o fuera de instituciones u organizaciones (12).

Por lo tanto, no se puede negar como lo resultados al interior de la presente investigación, muestran una realidad frente a las situaciones que afrontan los docentes; esta situación permite entender, cómo las circunstancias internas y externas al trabajador se asocian para influir en el tipo y la calidad de desempeño tanto en el desarrollo personal como laboral. No obstante, el estudio de los factores de riesgos psicosociales laborales, pueden llegar a ser complejo, en la medida que representan la integración e interacción de múltiples concepciones, percepciones, experiencia y esquemas que particularmente afectan al trabajador que asimismo se encuentran influenciadas por factores externos como la economía, la inseguridad, las relaciones interpersonales entre otras que finalmente afectan al individuo. (13)

En relación a las características intralaborales, la presente investigación evidenció que, este tipo de factores se presentan algunos condicionantes positivos frente al desarrollo de las actividades laborales de los docentes, puesto que, desde los resultados contados, se expuso que, a pesar de la existencia de factores protectores frente a la calidad del desempeño laboral, que contribuyen a generar una perspectiva adecuada de desempeño. Aspectos tales como las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales y las recompensas, representen una oportunidad de desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral, al mostrar procesos multidimensionales que satisfacen en muchos de los casos las necesidades de los trabajadores.

En este sentido, es oportuno comprender que este tipo de relaciones intralaborales se proyectan a mejorar el bienestar de la población trabajadora, al responder satisfactoriamente a las diferentes demandas y exigencias que se exponen al interior del contexto intralaboral, de ahí que a nivel individual los

docentes que hacen parte de la institución educativa, presentan fortalezas a nivel psíquico e interpersonal, que favorecen el establecimiento de respuestas satisfactorias ante las demandas existentes (23). Con respecto a los factores de riesgo intralaborales, se ha establecido que estos elementos se constituyen como predisponentes de la aparición de diferentes riesgos que permiten realizar valoraciones negativas sobre la identificación de las situaciones afrontadas, que alteran negativamente la calidad de vida de la persona desde la toma de decisiones y respuestas favorables de cara a los riesgos que corre el trabajador dentro de las funciones que desempeñan. (23)

Como puede observarse, el abordaje de los factores de riesgo psicosociales intrapersonales, se constituyen como condiciones fundamentales e indispensables en el desarrollo de las actividades laborales, al ofrecerle al individuo los medios y estrategias de valoración de la situación afrontada desde las experiencias que el mismo individuo ha tenido a lo largo de su trabajo.

Este tipo de expectativas, muestran la necesidad de fortalecer los entornos laborales, proyectados a generar transformaciones significativas desde la deconstrucción de los diferentes eventos desencadenados dentro de los procesos laborales. Asimismo, al interior de la fundación, es posible establecer la oportunidad de que los factores intrapersonales como factores protectores, pueden continuar fortaleciéndose y maximizando su influencia en todo el contexto laboral. Sin embargo, también es fundamental que los factores psicosociales como riesgos, deban abordarse desde estrategias transversales, que posibiliten el mejoramiento de las condiciones a nivel laboral, cambiando la percepción que los docentes han creado respecto a las actividades desempeñadas en la institución.

Respecto al tipo de riesgos psicosociales extralaborales, alrededor de la presente investigación se identificaron que los mismos en su gran mayoría se constituyen como factores protectores, es así como se tienen en cuenta los aspectos referidos al tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica de la familia y la forma de desplazamiento al trabajo, en la mayoría de estos aspectos evaluados al interior de la presente investigación se constituyen como componentes protectores en la medida que los docentes, son capaces de apoyarse y respaldar su toma de decisiones bajo las características de su entorno extralaboral.

Es así como se evidenciaron que, al interior de la evaluación de los factores extra laborales, los docentes cuentan con un apoyo familiar y relaciones interpersonales saludables, consiguiendo una mayor satisfacción de las demandas dentro del contexto laboral. No obstante, los factores de riesgo extralaborales, representados de manera desfavorable frente al desempeño laboral y desarrollo personal, desde la percepción y esquemas que maneja el docente, los entornos familiares, se constituyen como puntos de mayor atención, ya que al no favorecer el establecimiento de adecuadas condiciones frente al desempeño laboral, pueden

convertirse en puntos en contra del desarrollo del trabajador, creando mayores dificultades relacionadas directamente con la falta de estrategias y herramientas de apoyo contribuyentes al desarrollo del trabajo.

En consecuencia, todas las condiciones respecto a los factores de riesgo psicosociales extralaborales, tal como lo determinan algunos autores pueden favorecer positiva o negativamente el desempeño del trabajador, al significarse de una forma determinada al interior de las concepciones que el trabajador ha desarrollado en su experiencia personal y profesional, estos condicionantes, definen el cómo se asume la realidad, ya sea al contribuir en el afianzamiento de las capacidades y fortalezas del trabajador o al debilitamiento de las mismas dentro de los campos de actuación y participación de los que hace parte del trabajador. (23)

Una vez reconocida la incidencia de influencia de los factores de riesgo asociados a los eventos psicosociales y estrés, hoy en día se hace fundamental el ejercicio e implementación de propuestas de intervención que le permitan a las organizaciones y trabajadores obtener ganancias y compensaciones no únicamente materiales, sino de manera proporcional ganancias inmateriales, las cuales representan la generación y sostenimiento de entornos saludables de adecuado desempeño laboral (24).

Consecuentemente, el impacto de este tipo de factores psicosociales, lleva a que las instituciones se preparen integralmente, para ser capaces de afrontar las nuevas demandas y/o necesidades que se desencadenan en los diferentes contextos de participación e inclusión interpersonal, no únicamente fundamentadas desde aspectos superficiales, que parten desde ediciones exógenas, sino complementariamente consientan la oportunidad de transformación de la realidad en la cual los trabajadores se desenvuelven.

Por tanto, esta diversidad laboral hoy en día amerita de esfuerzos integrales y transversales, que aporten todas las esferas de las que el ser humano hace parte, incluyendo el desarrollo intra e interlaboral, mediante esfuerzos mancomunados que cuenten con los recursos suficientes para fomentar el establecimiento de planteamientos eficaces y eficientes tras la búsqueda del bienestar y calidad laboral a partir de experiencias satisfactorias en el trabajo (27).

Con respecto a la intención de la presente investigación, y, considerando los resultados evidenciados y discutidos sobre los factores de riesgo psicosociales y estrés medidos por la bacteria implementada, se procedió a realizar un plan de acción que permitirá trabajar sobre los aspectos intra laborales y extralaborales, contribuyendo a la generación de cambios significativos en torno a la realidad que evidencian los docentes de la institución educativa participante por tal razón, se tuvieron en cuenta todos los aspectos intra y extralaborales, que apoyaron la generación de diferentes acciones que pueden realizarse dentro del contexto y

que favorecerán las relaciones que se desencadenen tanto al interior del trabajo, como fuera del mismo. Esto es indispensable que el proyecto promueva la ejecución de acciones a nivel interinstitucional, que más allá de ofrecer un reconocimiento y descripción de la realidad valorada en este tipo de factores, también se deben ejecutar propuestas que de manera integral confluyan en mejorar los procesos de participación e inclusión laboral a corto, mediano y largo plazo. Anexos A, B, C

## 8. CONCLUSIONES

En el diagnóstico de riesgo psicosocial aplicado al grupo de docentes de la Fundación de Servicios Educativos de EMSSANAR - CETEM, se observó e identificó claramente que las condiciones y/o características alrededor de los riesgos asociados al trabajo al interior de la institución dejaron entrever entre otros aspectos que existe una gran incidencia e influencia de este tipo de factores alrededor del desempeño laboral, que albergan procesos multidimensionales alrededor de la realidad enmarcada dentro de las instituciones u organizaciones laborales.

Es importante considerar que alrededor de los factores de riesgo psicosociales y de estrés, aún a pesar de percibirse en elementos protectores frente al desempeño al interior de la institución, es posible que existan condiciones de inseguridad interior del desarrollo intra e interpersonal por parte de los docentes, que pueda prevenirse desde la implementación y desarrollo de propuestas de comunicación satisfactorias donde se busque el mejoramiento de los escenarios de trabajo y puedan adoptarse medidas apropiadas que se enfoquen desde los requerimientos y demandas existentes dentro de la institución.

Desde los factores de riesgo que inciden sobre el componente emocional, deben proponerse herramientas y estrategias que prevengan la aparición de problemáticas y dificultades al interior del trabajo, determinados principalmente desde un enfoque diferencial que represente modelos de intervención favorables para el desarrollo integral de los trabajadores tanto a nivel personal como laboral.

Para una efectiva minimización y reducción de las implicaciones que conllevan los factores de riesgo psicosociales y de estrés, se hace fundamental la implementación de procesos de evaluación integrales que ofrezcan información detallada alrededor de las situaciones que se presentan en el contexto laboral, determinando de manera prioritaria los diferentes agentes precipitantes y mantenedores que coexisten al interior de la problemática dentro del contexto laboral; de ahí que deba realizarse un buen análisis de las posibles situaciones y dificultades frente a la falta de recursos y herramientas que permiten afrontar dichos factores de riesgo.

La eficacia en las medidas de intervención frente a los factores de riesgo psicosociales y de estrés laboral, requieren representarse de manera apropiada, considerando los elementos de la realidad emergente al interior de las organizaciones, desde dos puntos de referencia, es posible establecer las condiciones que afectan al individuo desde los factores internos y externos al trabajo, la adopción de medidas posibilitarán la planificación, implementación y

evaluación de los cambios y la dirección en el apoyo de los trabajadores ejerciendo una mayor efectividad en la medida de participación e inclusión laboral.

## 9. RECOMENDACIONES

Uno de los aspectos importantes frente a las recomendaciones dentro de la investigación, se enfocan a que la misma implemente instaure programa de vigilancia epidemiológica de manera permanente, a fin de mantener al día la calidad de los entornos intra y extralaborales, permitiéndole al docente contar con las herramientas y estrategias adecuadas para el afrontamiento de las situaciones difíciles de cara a los riesgos psicosociales y estrés.

La institución desde sus políticas internas debe revisar y ajustar de ser necesario el programa de recompensas y compensaciones, buscando estrategias que motiven al docente y fortalezca el sentido de pertenencia, así como los programas de escala salarial y ascensos.

En cuanto a las demandas del trabajo es importante que la empresa identifique el horario de trabajo y las actividades a desarrollar para su cumplimiento, buscando estrategias que le permitan al docente organizar su tiempo fuera y disminuir la afectación sobre el entorno extralaboral.

El liderazgo y las relaciones sociales se deben mantener y fortalecer a través de actividades de formación o capacitación, espacios en donde el docente identifique el modelo de líder y aprenda estrategias que impacten positivamente las relaciones sociales y el trabajo en equipo.

La empresa debe evaluar el plan de capacitación anual e identificar las necesidades de los docentes en temas que aporten a su desempeño laboral e identificación y control de riesgos laborales.

Finalmente es importante capacitar e intervenir las respuestas de estrés en el ámbito laboral a través de talleres de intervención, que le permitan al docente generar conciencia de sus modelos de afrontamiento ante las dificultades, espacios en donde se instruyan sobre técnicas apropiadas para el manejo y control del estrés. Se adjunta a este informe la propuesta del plan de Intervención Psicosocial.

## 10. BIBLIOGRAFIA

- (1) Agencia Europea Para La Seguridad Y La Salud En El Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA. 2016. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- (2) Moreno, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales: *Medicina y seguridad del trabajo*. Vol. 57. 2011.
- (3) Beleño R, Ucros M. Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa CUC en el 2014.
- (4) Moreno, B. & Báez, G. Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad autónoma de Madrid. 2014. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- (5) Alcaldía de Bogotá. Resolución 002646 de 2008. Bogotá: Ministerio de protección social. 2008.
- (6) Congreso de la República. Ley 1562 de 2012. Bogotá: presidencia de la República. 2012.
- (7) Departamento Nacional de Planeación. Guía (programa) sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial. Bogotá: DNP. 2016.
- (8) Carvajal, M. & Ramírez, V. Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor de la ciudad de Pereira. Bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira. 2011.

- (9) Gil-Monte P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Pública. Vol. 83:17. 2009.
- (10) Galtés, A.; Llorens, C.; Moncada, S. & Moreno, N. Riesgos psicosociales. Madrid: ISTAS. 2016. Disponible en <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- (11) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT. 1984.
- (12) Rodríguez, M. Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana: vol. 2:3. 2009. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- (13) Elías, A.; Cerrato, J.; Apellániz, I.; Ugarteburu, I.; Larrazabal, E.; Borja, A.; Iradi, J. & García, C. Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la Universidad del País Vasco. País Vasco: Universidad del País Vasco. 2012.
- (14) Vélez, C. & Vaillant, D. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Madrid: fundación Santillana. 2015.
- (15) Espinosa, L. Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital. Bogotá: Universidad del Rosario. 2015.
- (16) Congreso de la República. La ley 100 de 2006. Bogotá: República de Colombia. 2006.
- (17) Salazar. C. Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. Rev. CES. Salud pública. Vol. 2(1). 2011.
- (18) Comín, E.; De La Fuente, I. & García, A. El estrés y el riesgo para la salud. Madrid: MAZ. Departamento de prevención. 2014.

- (19) OMS. El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. Ginebra: OMS. 2015. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- (20) Ministerio de protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: República de Colombia. 2010.
- (21) Rubio, N. & Luna, J. Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. Revista salud pública. Vol. 17 (1). 2015.
- (22) Villalobos, G. Diplomado factores psicosociales y trabajo saludable. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 2011.
- (23) Jiménez, E.; Caicedo, S.; Joven, R. & Pulido, J. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil. Bogotá: Universidad Manuela Beltrán. 2014.
- (24) Segurado, A. & Agulló, E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Psicothema, 14 (4), 2002.
- (25) González, J. & Peiró, M. psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. Revista de psicología General y aplicada. Vol. 52, 1999.
- (26) Salvatierra, L. La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajador. Monterrey: Universidad autónoma de Nuevo León. 2013.
- (27) Pieró, J.; Prieto, F. Tratado de psicología del trabajo I: la actividad laboral en su contexto. Valencia: síntesis. 2014.
- (28) García, G. Curso básico de prevención de riesgos laborales. Marco normativo. Cataluña: Universidad de Cataluña. 2008.

- (29) Marroquín, S. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. 2011.
- (30) Ministerio de la Protección Social. Diario Oficial 2008. Bogotá: República de Colombia. 2008.
- (31) Concha, A. & Velandia, E. El sistema general de riesgos profesionales. Bogotá: Fasecolda. 2012.
- (32) Acosta, B.; Lasso, M. & Pulido, D. Condiciones ambientales y disposición de recursos materiales y técnicos relacionados con el estrés en empleados públicos del sector educación y salud en algunas instituciones colombianas. Manizales: RIDUM. 2014
- (33) Sánchez, M. & Estrella, J. Evaluación del impacto de la implementación del sistema de salarios en la satisfacción, la lealtad, la formación y el desempeño de los empleados de Emssanar en el año 2013. Valle: Universidad del Valle. 2013.
- (34) Guzmán, J., Jackson, M., Orosco, P. Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de Magnetron S.A. De la ciudad de Pereira. Pereira: Universidad libre. 2013.
- (35) Hurtado, I. & Toro, J. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Valencia, Venezuela: ediciones de la Universidad de Colorado. 1998.

# **ANEXOS**

### Anexo A. Plan de Intervención Psicosocial

No	DOMINIO	DIMENSIÓN	% Población a intervenir	NIVEL DE RIESGO	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN		RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO
						MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO					
1	Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo	37%	MEDIO	Talleres de: comunicación asertiva - trabajo en equipo - liderazgo.							
2		Retroalimentación del desempeño	37%	MEDIO	Programa de evaluación de desempeño. - Programa de incentivos							
3	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	35%	MEDIO	Revisión de manual de funciones y asignación de funciones - Revisión de procesos y procedimientos.							
4		Capacitación	54%	MEDIO	Revisión del proceso de construcción del plan de capacitación. Anexar identificación de							

					necesidades de capacitación.								
5		Control y autonomía sobre el trabajo	38%	MEDIO	Análisis de puestos de trabajo. Incluir en la evaluación de desempeño la valoración de autonomía en los puestos de trabajo que amerite.								
6		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	58%	MEDIO	Taller de manejo del tiempo y organización de las actividades laborales.								
7	demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	71%	ALTO	Análisis de tiempos y movimientos, turnos de rotación y actividades propias de los cargos en riesgo.								
8		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	56%	MEDIO	Revisión del programa de recompensa, reconocimiento y compensación en el trabajo.								
9	Recompensas	Reconocimiento y compensación	79%	ALTO	Socializar, ejecutar y evaluar el programa de recompensas. Revisión de escala salarial, programa de asensos.								

**Anexo B. Plan de Intervención – Extralaboral**

No	DOMINIO	% Población a intervenir	NIVEL DE RIESGO	ACTIVIDAD	EJECUCION		RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA TERMINACION	MEDIO DE VERIFICACION	FECHA DE SEGUIMIENTO
					MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO					
1	Tiempo fuera del trabajo	38%	MEDIO	Fomento de actividades recreativas y lúdicas con el grupo familiar. Acceso a beneficios de la caja de compensación familiar. - Talleres de sensibilización del manejo del tiempo libre y la recreación.							
3	Comunicación y relaciones interpersonales	34%	MEDIO	Taller de comunicación asertiva - Talleres de crecimiento y desarrollo personal							
4	Situación económica del grupo familiar	54%	MEDIO	Capacitaciones sobre uso adecuado de recursos y economía familiar.							

6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	34%	MEDIO	Taller de manejo del tiempo y organización de las actividades laborales.							
7	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	41%	MEDIO	Taller de manejo del tiempo, organización del tiempo y actividades laborales.							

Fuente: esta investigación

### Anexo C. Puntaje de evaluación de riesgos psicosociales laborales del estrés.

	NOMBRE COMPLETO	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Nivel de riesgo)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (nivel de riesgo)	Puntaje total evaluación de estrés (nivel de riesgo)	Identificación de consumo de SPA	MORBILIDAD SENTIDA	AUSENTISMO	INCIDENTES	ACCIDENTES	Bajo desempeño
36953561	LIBIA STELLA MERA GAMBOA	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Muy alto						
13072296	LUIS CAMILO GONZALEZ ERASO	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Medio						
30704624	AIDA MIRIAN ARCINIEGAS FAINI	Riesgo alto	Riesgo medio	Alto						
5206831	DANIEL ENRIQUE CABRERA TIMANA	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Medio						
12747674	HUGO ARMANDO BURBANO ARANGO	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Muy alto						
10543463	TOMAS MESIAS LEYTON	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Muy alto						
12750489	PABLO RAUL MELGAREJO B	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Alto						
59310284	YULI MARCELA HERNANDEZ	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Muy alto						