

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



**EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN
DOCENTES TCO DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD DE
PAMPLONA-SEDE VILLA DEL ROSARIO**

Karen Miriany Pérez Quintero

Ingrid Yanire Vega Mogollón

Cúcuta, Colombia

2017

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



**EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN
DOCENTES TCO DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD DE
PAMPLONA-SEDE VILLA DEL ROSARIO**

Director:

Esp. Ps. Jhonattan Zapata Garzón

Karen Miriany Pérez Quintero

Ingrid Yanire Vega Mogollón

Cúcuta, Colombia

2017

Resumen

Este estudio tuvo como propósito determinar los riesgos psicosociales presentes en los docentes TCO del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona. Así, a través de una metodología de investigación no experimental de tipo transversal – descriptivo, se implementa el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, donde partiendo de los resultados obtenidos, de forma general, se concluye que en la población no existe riesgo o que el riesgo es despreciable; sin embargo, se logra identificar que los factores psicosociales intralaborales con mayor percepción de riesgo corresponden a las dimensiones, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Por último, se diseña una cartilla psicoeducativa encaminada a la prevención de riesgos psicosociales en los docentes.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Factores psicosociales intralaborales, Entorno extralaboral, Recompensas.

Abstract

The purpose of this study was to determine the psychosocial risks present in the TCO teachers of the Psychology program of the Universidad de Pamplona. Thus, through a non-experimental research methodology of cross-descriptive type, the Questionnaire of Psychosocial Risk Factors Intra-labor Form A is implemented, where based on the results obtained, in a general way, it is concluded that in the population there is no risk or that the risk is negligible; However, it is possible to identify that the intra-personal psychosocial factors with greater perception of risk correspond to the dimensions, Influence of work on the non-work environment and Rewards derived from belonging to the organization and the work that is performed. Finally, a psycho-educational booklet aimed at the prevention of psychosocial risks in teachers is designed.

Keywords: Psychosocial risks, Intra-labor psychosocial factors, Non-work environment, Rewards.

Tabla de Contenido

Lista de Tablas.....	8
Lista de Apéndices	9
Introducción.....	10
Problema de Investigación	11
Planteamiento del problema	11
Descripción del problema.....	12
Formulación del Problema	14
Justificación.....	15
Objetivos	18
General	18
Específicos.....	18
Estado del arte	19
Internacional.....	19
Nacional.....	23
Regional.....	29
Local.....	30
Marco Teórico	33
Capítulo I: Clima Organizacional, Motivación Laboral y Liderazgo	33
Clima Organizacional.....	33
Motivación Laboral	38

Liderazgo.....	42
Capítulo II: Factores Psicosociales.....	45
Factores Psicosociales	45
Capítulo III: Riesgos Psicosociales Laborales	56
Riesgos Psicosociales Laborales	56
Prevención de Riesgos Psicosociales	65
Marco Contextual.....	68
Visión 2020	69
Misión.....	69
Población Beneficiaria	69
Marco legal.....	71
Ley de riesgo psicosocial en el trabajo.....	71
Diseño Metodológico	74
Diseño de Investigación	74
Población	75
Muestra.....	75
Procedimiento.....	76
Sin riesgo o riesgo despreciable:	76
Riesgo bajo:	76
Riesgo medio:.....	77
Riesgo alto:.....	77

Riesgo muy alto:.....	77
Instrumento.....	77
Cronograma	80
Análisis de resultados.....	81
Discusión	91
Dominio 1, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	91
Dominio 2, Control sobre el trabajo	93
Dominio 3, Demandas del trabajo	95
Dominio 4, Recompensas.....	96
Conclusiones	99
Recomendaciones	100
Referencias	101
Apéndices	110
Evidencias	136

Lista de Tablas

Tabla 1. Dominios y Dimensiones	78
Tabla 2. Cronograma de Actividades	80
Tabla 3. Dominio 1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	81
Tabla 4. Dominio 2. Control sobre el Trabajo	83
Tabla 5. Dominio 3. Demandas del Trabajo	85
Tabla 6. Dominio 4. Recompensas	87
Tabla 7. Resultado Total	89

Lista de Apéndices

Apéndice 1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	110
Apéndice 2. Procedimiento de Calificación	116
Apéndice 3. Cartilla para la Prevención de Riesgo Psicosocial	122

Introducción

El presente estudio titulado, evaluación de riesgo psicosocial intralaboral en docentes TCO del programa de psicología, Universidad de Pamplona-sede Villa del Rosario, pretende determinar los riesgos psicosociales presenten en los docentes, a través de la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, desarrollado por el Ministerio de Protección Social (2010), y de esta forma, diseñar una cartilla para la prevención de este tipo de riesgos.

Por lo tanto, esta investigación requiere de una perspectiva cuantitativa que permita el debido análisis de la percepción de riesgo de los factores psicosociales intralaborales en los docentes Así, se iniciará por una revisión teórica para un mejor entendimiento tanto de las condiciones organizacionales relacionadas con el liderazgo, la motivación y el clima laboral, como de los factores psicosociales y los riesgos laborales. De esta manera, por medio de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en la población en cuestión, se pretende desarrollar una cartilla que cuente con estrategias encaminadas a la promoción y prevención de riesgos laborales.

De acuerdo a lo anterior, este trabajo investigativo está enmarcado desde una metodología no experimental de tipo transversal, con alcance descriptivo, por lo que se busca, posterior a la aplicación del instrumento, realizar una descripción respecto a la presencia de riesgos psicosociales intralaborales en los docentes, a través de la evaluación de estos y de la comparación con lo hallado en los antecedentes.

En términos generales, partiendo de la evaluación y análisis de esta problemática, se identificarán los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor percepción de riesgo en la población y teniendo esto en cuenta, se plantearán una serie de acciones encaminadas a la prevención de dicha problemática en el sector docente, presenta a través de una cartilla psicoeducativa que brinde la información pertinente.

Problema de Investigación

Planteamiento del problema

A partir de las modificaciones socioculturales, económicas y políticas, que se han presentado en el mundo laboral a lo largo de los años, se han generado diferentes riesgos de orden psicosocial, puesto que aspectos relacionados con el bajo índice de oportunidades laborales, la sobrevaloración o subvaloración el potencial humano y las precarias condiciones de los empleos en sus diferentes funciones, son algunas de las preocupaciones del trabajador actual, provocando factores de riesgo psicosocial que se incrementan con el tiempo y representan un problema para toda la sociedad en general, ya que impacta tanto la salud física como la mental del empleado, causando a su vez, un gran costo para el empleador. (Arbeláez, D. & León, L.; 2015; Botero, C.; 2012)

De esta manera, se puede entender que los factores psicosociales están relacionados con condiciones organizacionales que, cuando representan un riesgo para el trabajador, da lugar a fenómenos multifactoriales como el burnout o el estrés laboral, también entendidos como riesgos laborales psicosociales, los cuales son aquellos hechos, situaciones o estados del organismo que afectan la salud física, social y mental del empleado, impactando en su desempeño en la organización. (Neffa, J.; 2015; Rodríguez, E.; Sánchez, J.; Dorado, H. & Ramírez, J.; 2014)

Ahora bien, la población en la que se centrará el análisis de esta investigación es la de los docentes universitarios, puesto que como refieren distintos autores como Rodríguez, E.; et. al. (2014), las condiciones de trabajo para estos, a nivel intralaboral, implican además de jornadas laborales largas, múltiples responsabilidades tanto académicas, como administrativas que los expone a muy altos niveles de riesgo psicosocial. Así, debido a la gran variedad de funciones a las que los docentes deben responder, es importante reconocer los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos y cuáles de estos predominan, con el fin de desarrollar estrategias pertinentes de intervención.

Descripción del problema

Es pertinente profundizar en la problemática que representan los riesgos psicosociales, puesto que, aunque siempre han estado presentes, sólo hasta hace algunos años se le ha prestado la atención que éstos requieren. Por ello, es importante analizar el papel que juegan los factores de riesgo psicosocial que, aunque pueden representar un fenómeno nocivo para el trabajador, también hacen referencia a todas las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con aspectos como la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido del puesto e incluso con el entorno laboral. Esto quiere decir que, los factores psicosociales pueden ser favorables en la medida en que aporten al desarrollo de la actividad laboral y favorezcan la calidad de vida de las personas, las adecuadas relaciones de trabajo y la productividad; pero, por el contrario, se vuelven fuentes de riesgo cuando tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social, y conducen directamente a fenómenos como el estrés ocupacional. (Botero, C.; 2012)

En cuanto al papel de los factores de riesgo psicosocial en la población en cuestión, como refiere Botero, C. (2012), el sistema educativo actual exige que los docentes universitarios además de responder a las necesidades de los estudiantes, también deben cumplir con otras funciones relacionadas con la investigación, la innovación, transferencia y administración estratégica, entre otros elementos, los cuales, dentro del contexto universitario, son potenciales causantes de deterioro en la salud de quienes las llevan a cabo, manifestándose esto, en determinadas enfermedades de orden psicofisiológico. Por esto, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios, es un tema de gran interés para la psicología y demás carreras afines en el tema de la salud mental.

En este sentido, si bien los factores de riesgos psicosociales pueden ser categorizados en intralaborales y extralaborales, algunas investigaciones como la realizada por Vladimir, N; Martínez, Y. & Cruz, N. (2018), exponen que los factores intralaborales influyen negativamente incluso sobre los factores extralaborales, por lo que este estudio se centrará en los primeros, que se relacionan específicamente con características del

trabajo y la organización dentro de la empresa, con el fin de realizar un análisis más profundo en este aspecto, lo cual permita desarrollar estrategias específicas y de pie a futuros planes de intervención para la prevención de riesgos intralaborales.

De acuerdo a lo anterior, es necesario tener en cuenta la prevalencia del fenómeno en cuestión en la población docente del país, además de la forma en que son afectados por ello, y es que, partiendo de estudios recientes, como el realizado en Bogotá por Vladimir, N.; et. al. (2018), se puede afirmar que un aumento de los factores de riesgo extralaborales, se pueden deber al incremento de factores intralaborales como las demandas cuantitativas y de la jornada laboral en el trabajo y, por el contrario, un impacto positivo en factores como el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, generan una disminución de los riesgos extralaborales. Así mismo, los autores resaltan la demanda de la jornada laboral como un riesgo muy elevado, puesto que el tiempo del que se dispone para para ejecutar el volumen de tareas asignadas es insuficiente, lo que exige un trabajo bajo presión.

Por otra parte, algunos de los datos estadísticos respecto a la prevalencia del fenómeno, son expuestos en el estudio de Ortiz, A. (2016), donde se evidencia que los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados como riesgo alto y muy alto, se presentan en considerables porcentajes de la población. Así, contando con una muestra de 62 docentes, el 52% presenta estos resultados, con alto riesgo en los dominios relacionados con el control sobre el trabajo y las demandas del mismo. Además, el autor en cuestión resalta lo imperativo de actuar sobre estos riesgos, puesto que los niveles de malestar y problemáticas laborales, incrementan la prevalencia de trastornos y problemas emocionales.

De igual forma, en la investigación realizada por Rodríguez, E., et. al. (2014), en una muestra de 42 docentes universitarios, se logró identificar la presencia de factores de riesgo psicosociales intralaborales, en el 26,2% de los encuestados. Así, los dominios con mayor percepción de riesgo corresponden al liderazgo/relaciones sociales, con un 42,9% y el de recompensas, con un 45,2%. Hay que mencionar también que, los autores analizaron otra variable, correspondiente al estrés, donde se halló una prevalencia del 33% entre medio, alto y muy alto, por lo que concluyen que, al presentar importantes factores

de riesgo psicosocial y considerables niveles de estrés, se convierten en una población vulnerable y con necesidad de intervención.

De acuerdo a lo expuesto, se evidencia la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que predominan en los docentes universitarios, con el fin de realizar las debidas acciones de prevención y estrategias de intervención, por lo que resulta pertinente una metodología de investigación cuantitativa que permita realizar el debido análisis estadístico, comprobar de forma objetiva la prevalencia de las variables a investigar y direccionar debidamente la investigación al cumplimiento de los objetivos planteados.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores psicosociales intralaborales con mayor percepción de riesgo en los docentes TCO del programa de psicología de la Universidad de Pamplona-Sede Villa del Rosario?

Justificación

Los factores psicosociales comprenden aspectos tanto intralaborales, como extralaborales, es decir, mientras las personas ejecutan sus labores, se involucran factores como, las exigencias de dichas actividades, la capacidad de control sobre tales exigencias, el apoyo que brinda la organización y la recompensa que se recibe a cambio de las labores; estas condiciones asociadas al trabajo interactúan a su vez, con las condiciones de vida del trabajador fuera de la organización, como la situación familiar o la situación económica. Así, como expone Porras, M. (2015), cuando estos factores no se desarrollan de manera equilibrada, se convierten en factores de riesgo psicosocial, que pueden derivar en afectaciones para la salud mental, configurando patologías tales como, depresión, estrés laboral, ansiedad, entre otras.

Como se ha afirmado, es clara la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajador, con el fin de tomar las debidas acciones preventivas en pro de la salud mental del mismo. Dicho esto, es pertinente empezar por aclarar la necesidad de analizar específicamente los puntos por los cuales se encuentra direccionada esta investigación, como lo es la población de docentes universitarios y los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que estos se encuentran expuestos.

De esta manera, como refiere Vladimir, N.; et. al. (2018), de acuerdo a los estudios realizados en 2013 por el Ministerio de la Protección Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, respecto a la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, en el sector de la educación se presentan algunos de los principales riesgos, como realizar varias tareas al mismo tiempo, trabajar a plazos muy cortos y trabajo condicionado por las demandas de usuarios y alumnos. Así mismo, distintos autores como Ortiz, A. (2016), mencionan que los estudios realizados en los últimos años a nivel mundial, evidencian elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de problemas psicosociales en la población docente, resultando en un problema de salud mental que afecta su desempeño laboral.

Lo anterior puede deberse a que, como refiere Botero, C. (2012), la práctica docente exige responder, además de a sus clientes (los estudiantes), también a las necesidades relacionadas con la investigación, la innovación, la administración estratégica, entre otros elementos, que dentro del contexto organizacional universitario tienen el potencial de causar deterioro en la salud de quienes los ejecutan. Por esto, es pertinente direccionar esta investigación tanto en la población docente, como en los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos, ya que estos se refieren específicamente a las condiciones organizacionales, es decir, aquellos elementos del área laboral como, la recompensa, las demandas del trabajo, control sobre el mismo, entre otras.

De acuerdo a lo mencionado, esta investigación permitiría identificar específicamente los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes universitarios, lo cual ayudaría a direccionar el desarrollo de estrategias y acciones de prevención en dicha población, en aras de mitigar las consecuencias relacionadas a este fenómeno.

Ahora bien, en estudios como el realizado por Botero, C. (2012), se menciona que, la profesión docente ha sufrido transformaciones debidas a los cambios del contexto sociocultural en el que estos cumplen su labor, hecho que genera en los mismos, afectaciones a nivel físico y mental, lo cual se traduce en repercusiones en el ámbito laboral relacionadas con ausentismo, bajos niveles de productividad, disminución de la rentabilidad, entre otras. Esto, despierta el interés investigativo desde el campo de la psicología organizacional, puesto que, aunque ha sido un tema de investigación al que se le ha dirigido la atención en los últimos años, el estudio de dichos factores de riesgo y sus repercusiones sigue siendo muy reciente, teniendo avances constantes entre investigaciones que se complementan entre sí.

De acuerdo a lo anterior, algunos de los trabajos previos han encontrado limitaciones que son tomadas en cuenta para futuros estudios, como el análisis de otras variables personales, lo que propone Botero, C. (2012), que centraba su investigación en la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome del burnout. Así, dichos

trabajos han enfocado su atención en relacionar esta variable con otros fenómenos, o analizar de forma global los factores de riesgo psicosocial, es decir, tanto intralaborales, como extralaborales, pero siempre resaltando entre sus conclusiones la importancia de direccionar futuros proyectos en identificar los factores de riesgo psicosocial inmersos en el área laboral, con el objetivo de prevenir o mitigar las consecuencias resultantes de éstos.

En este sentido, la realización de esta investigación encaminada a la identificación específicamente de los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes universitarios, buscaría complementar y comparar los resultados expuestos en estudios previos, lo cual permitiría reconocer características específicas de estas condiciones organizacionales nocivas para la salud del trabajador y por ende, desarrollar y proponer alternativas de acción en materia de prevención para la propia población, en pro del cuidado de su salud mental. Así, en función de los objetivos planteados y teniendo en cuenta la naturaleza del fenómeno a estudiar, se utilizará un diseño de investigación no experimental de tipo transversal con alcance descriptivo, lo cual como refiere Sampieri (2014), permitiría recolectar los datos en un tiempo determinado sin intervenir en las variables a estudiar, analizándolas tal y como éstas se presentan en el contexto natural de los docentes, y debido a su alcance, proporcionaría una descripción del fenómeno investigado.

Lo expuesto, supone importantes aportes para la línea de investigación de la psicología organizacional, puesto que, como menciona Gómez, M. (2015), contribuye a mejorar los resultados de las organizaciones y el bienestar de los propios trabajadores, ya que dicha rama, está encaminada al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

Objetivos

General

Determinar los riesgos psicosociales de los docentes TCO del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona a través de la aplicación de un instrumento con el fin de diseñar una cartilla para la prevención de este tipo de riesgos.

Específicos

Identificar los riesgos psicosociales a través de la aplicación del instrumento Factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor percepción de riesgo en los docentes TCO de psicología de la Universidad de Pamplona-Sede Villa del Rosario.

Diseñar una cartilla psicoeducativa para la prevención de los riesgos psicosociales de los docentes TCO de la Universidad de Pamplona-Sede Villa del Rosario.

Estado del arte

Internacional

A nivel internacional se encuentra una investigación que lleva por título, Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México, realizado por González, I., en el año 2012. Éste con el propósito de determinar la prevalencia del acoso psicológico en el trabajo, también llamado, Mobbing, y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México.

Así, mediante un diseño de investigación no experimental de corte transversal y descriptivo, en una muestra de 91 docentes de educación media superior, pertenecientes a una escuela pública de la zona metropolitana de Guadalajara, se procedió a aplicar el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo y el Cuestionario denominado Factores Psicosociales en el Trabajo Académico. A partir de esto, se logra confirmar que un determinado porcentaje de la población, padece acoso psicológico en el trabajo (Mobbing) y violencia psicológica, sin embargo, no se encuentra una asociación estadística entre Mobbing y factores psicosociales, aunque sí se halla una relación entre violencia psicológica y las condiciones del lugar de trabajo. Además, entre los elementos identificados que favorecen la aparición de ésta última, se distinguen: Asignación de trabajos imposibles de cumplir en cortos plazos, acumulación de tareas nuevas, exclusión de reuniones que impide contar con información importante para el trabajo, falta de reconocimiento, entre otros.

Por otro lado, se halló una investigación con el título de, Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de Murcia, realizada en España en 2015, por Rodríguez, C.; con el objetivo de evaluar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y los riesgos psicosociales en una muestra de 328 docentes pertenecientes a centros educativos públicos, privados y privados concertados de la región de Murcia.

De esta forma, para cumplir con lo mencionado, se implementó un cuestionario general de evaluación organizacional del Departamento de Psiquiatría y Psicología Social del Área Psicología Social, que cuenta con diferentes instrumentos de medida como: FPSICO, donde se evalúan los factores psicosociales de riesgo en el trabajo; MBI-GS, para la evaluación del síndrome de burnout; NAQ, cuestionario de evaluación de acoso laboral percibido o conductas de hostigamiento; OPT, que evalúa el optimismo disposicional; BIETR, cuestionario de salud general; PD-R, que evalúa la resiliencia; y ESP, para la evaluación del índice de esperanza.

En cuanto a las conclusiones derivadas del estudio, se resalta que los docentes no universitarios de la Región de Murcia muestran un elevado nivel de riesgo en los factores psicosociales relacionados con: Poca autonomía para realizar su trabajo; falta de claridad de rol, con déficit en instrucciones concretas; alto conflicto de rol; carencias de relaciones personales positivas o de colaboración por parte del resto del profesorado (relaciones personales); y falta de interés por parte de la Administración a su desarrollo y reciclaje profesional. Además, respecto a los riesgos psicosociales se destaca la presencia del Mobbing, en el que tienen un papel tanto superiores como compañeros, y el Síndrome de Burnout, en el cual el 27% presentan niveles altos en al menos dos de los síntomas relacionados con el agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional.

Otra de las investigaciones halladas para este apartado, es la titulada, Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: Diagnóstico y prevención, realizado en España en 2016 por García, M.; Iglesias, S.; Saleta, M. & Romay, J. Éste se llevó a cabo con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar áreas de mejora para una organización saludable. Para lo cual, en una muestra de 621 docentes de la Universidad de A Coruña, se aplicó el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CopsoQ), que fue adaptado para dicha población.

En cuanto a los resultados encontrados, se evidenció una situación desfavorable para salud en cinco dimensiones psicosociales, relacionadas con: Altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad

elevada en el empleo; y en contraste, se mostró una situación favorable en la dimensión referente a trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Así mismo, se comprobó que no existe un único perfil de profesor universitario en riesgo psicosocial, y los niveles de exposición a esto, se encuentran relacionados con factores sociodemográficos y sociolaborales, puesto que, por ejemplo, el exceso de exigencias psicológicas que perciben los docentes entre 36 y 55 años, aun contando con experiencia, puede ser resultado de experimentar exigencias en rendimiento, organización y gestión del tiempo. Para concluir, en este estudio se presentó un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes universitarios, permitiendo así, avanzar en estrategias de prevención de este fenómeno en dicho ámbito.

Además de los estudios mencionados, también se encuentra el llamado, Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña, realizada por Hurtado, B., en España en el año 2017. En éste se pretende evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña.

De esta manera, se desarrollaron dos fases, en la primera, en una muestra de 21 docentes, fueron identificados los factores de riesgo psicosocial y se construyó un cuestionario para medir la exposición a factores perturbadores del bienestar docente; y en la segunda, con una muestra de 263 docentes, se llevó a cabo un estudio transversal para realizar, por un lado, el análisis psicométrico del instrumento diseñado, y por el otro, el estudio descriptivo y analítico. Así, se diseñó y validó un cuestionario que permite cuantificar el nivel de exposición a los factores perturbadores del bienestar docente (CuBIDU), a partir de los 21 factores de riesgo psicosociales, identificados en la primera fase; y en cuanto a la segunda fase, se halló que la prevalencia del malestar psicológico en la muestra estudiada de docentes de Enfermería ha sido alta comparada con la población general. Por último, se destaca que algunos factores que influyen en el malestar psicológico, son el aumento de trabajo online sin reducción del presencial y la dificultad para desconectar del trabajo en la vida personal.

Para continuar, una de las investigaciones más recientes, que se llevó a cabo en Argentina en el año 2017, por Pujol, L. & Arraigada, M., es la titulada, Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. Esto, además de examinar las propiedades psicométricas de dicho cuestionario, también tiene el propósito de medir la prevalencia de seis categorías genéricas de riesgos psicosociales relacionadas con exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, doble presencia, estima e inseguridad sobre el futuro; en una muestra de 175 docentes pertenecientes a una universidad pública argentina y posteriormente, analizar la influencia de un conjunto de variables sociodemográficas y laborales sobre los niveles de exposición reportados por los participantes.

Así, los resultados revelaron que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable, a excepción de la subescala de doble presencia, de manera que, aunque los hallazgos brindan soporte a un modelo compuesto por seis factores latentes, los resultados poco satisfactorios en las pruebas de validez convergente y discriminante, sugieren la necesidad de rediseñar el instrumento con el fin de mejorar su validez de constructo. Por otro lado, los análisis practicados revelan una prevalencia elevada en las subescalas referentes a doble presencia, exigencias psicológicas e insuficiente estima, en los docentes participantes.

Ahora bien, el más reciente estudio hallado para este apartado es el titulado, Factores de riesgo psicosociales y angustia en maestros de educación superior, realizado en la ciudad de Aveiro, Portugal, por Souto, I.; Pereira, A.; Brito, E.; Sancho, L. & Jardim, J.; en el año del 2018, con el objetivo de explorar los factores psicosociales asociados con el desarrollo de la angustia relacionada con el trabajo en el contexto profesional específico de los maestros de educación superior. Esto, a través de un estudio empírico, contando con la participación de 97 docentes que trabajaban en los departamentos de la Universidad de Aveiro y en las Escuelas Politécnicas, en quienes fueron aplicados los siguientes instrumentos: Escala de socorro psicológico de Kessler (K10), y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ, versión mediana).

En lo que respecta a los resultados, los autores destacan tres hallazgos principales: En primera instancia, las funciones acumulativas desempeñan un papel en la sobrecarga de maestros de educación superior; en segundo lugar, un gran porcentaje de los participantes presentaban síntomas de angustia psicológica significativos, siendo este efecto mucho mayor en las mujeres; y, por último, las dimensiones de la demanda de trabajo representan el mayor riesgo para la salud, y las dimensiones de salud-bienestar presentan las correlaciones más significativas para el aumento de la angustia en los docentes de educación superior.

Nacional

A nivel nacional también se encuentran algunas investigaciones, como la titulada, Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011; realizada por Múnera, M.; Sáenz, M. & Cardona, D.; la cual, tiene el propósito de establecer un perfil de los docentes de la facultad de medicina de dicha universidad, activos durante el segundo semestre del año en curso, de acuerdo a sus niveles de riesgo psicosocial intralaboral.

En este sentido, implementando una metodología de investigación descriptiva, transversal, de tipo analítico, con información de fuente primaria recolectada en una muestra de 51 docentes, se procedió inicialmente a realizar un análisis descriptivo de la población, para luego buscar asociaciones empleando las pruebas Chi, cuadro de Pearson, correlación de Spearman y correlación de Cramer, con su respectivo valor p; para finalmente, efectuar un modelo de regresión lineal múltiple, con el fin de determinar el coeficiente de determinación ajustado del riesgo global y así, realizar una descripción del perfil de los docentes de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

Así, en los resultados derivados del estudio se evidenció que, por dominios, en liderazgo, el 37% de los docentes se encuentran en riesgo alto; en control sobre el trabajo, el 43,1% está sin riesgo; en demandas del trabajo el 43,1% presenta riesgo alto y en recompensas, el 47,1% se encuentra sin riesgo. Además, en el riesgo psicosocial

intralaboral global, el 39,2% de los docentes no presenta riesgo; el 23,5% se encuentra en un nivel de riesgo que amerita observación, y el 37,3%, está en un nivel alto de riesgo, por lo que se requieren acciones de intervención. Finalmente, de la investigación se concluye que los docentes de la Universidad CES, perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta un nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración.

Por otra parte, se halló un estudio llamado, Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, que se llevó a cabo en el año 2012 por Botero, C.; con el objetivo de abordar la interrelación dinámica entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome de burnout en los docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, haciendo un especial énfasis en el contexto colombiano.

De esta forma, mediante una revisión documental se lograron identificar algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en los mencionados profesionales de algunos países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México. Partiendo de esto, se resalta que algunos aspectos propios tanto de la organización del trabajo como de su realización, entendidos como: Multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos; son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población.

Así mismo, otro de los puntos importantes entre las conclusiones derivadas de este estudio, refiere que el docente actualmente no sólo debe responder a sus funciones y responsabilidades investigativo-administrativas, como miembro de una comunidad universitaria, sino que además debe cumplir con su deber intrínseco de educar a nuevos profesionales, lo cual genera, en quienes ejercen la docencia, afectaciones a nivel físico y mental, que repercuten en el ámbito laboral, traduciéndose en ausentismo, altos niveles de rotación, bajos niveles de productividad, y de forma general, disminución de la rentabilidad empresarial, causados por el denominado síndrome de burnout.

Además de lo expuesto, otra de las investigaciones encontradas es la titulada, Riesgos psicosociales intralaborales en docencia, realizada por Terán, A. & Botero, C.; en la ciudad de Medellín, Colombia, en el año 2012. Ésta, con el objetivo de identificar los riesgos psicosociales intralaborales que impactan en la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y qué alternativas de intervención podrían implementarse para mitigar los impactos negativos.

De acuerdo a lo mencionado, mediante una metodología de investigación de carácter exploratorio – descriptivo de tipo mixto, aplicando técnicas cualitativas y cuantitativas, con un diseño no experimental transversal; se realizó una descripción e identificación de las situaciones y eventos significativos de riesgo psicosocial, para posteriormente buscar las propiedades de este fenómeno en un grupo determinado, por medio de la evaluación objetiva de las dimensiones, teniendo en cuenta el resultado de la revisión de fuentes secundarias, para una posterior interpretación de los resultados.

Posterior a ello, se diseñó un cuestionario con base en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia, que presenta el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana, en el 2010, donde se retoman las dimensiones relacionadas con: Gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interfase persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral. La cual es aplicada en una muestra aleatoria simple de 78 docentes internos, de una población de 319 docentes de las áreas de salud, ingeniería y arquitectura, y ciencias sociales.

En lo que respecta a las conclusiones, se destaca que los elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de los mencionados profesionales, son los relacionados con aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas.

Para continuar, entre las investigaciones halladas, se encuentra la llamada, Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios, que se llevó a cabo por Rodríguez, E.; Sánchez, J.; Dorado, H. & Ramírez, J. (2014), con el objetivo de identificar tanto los factores de riesgo psicosocial intralaboral, como el grado de estrés percibido en los docentes de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables.

Así, en una muestra de 42 docentes, bajo una metodología de investigación descriptiva de corte transversal, se aplicó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), el cuestionario de estrés y la ficha sociodemográfica y ocupacional de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia.

En cuanto a los resultados obtenidos, se logró identificar la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados, donde los dominios con mayor percepción de riesgo, fueron los referentes a liderazgo/relaciones sociales, con una puntuación de 42,9%, y el de recompensas, con un 45,2%. Así mismo, con respecto al estrés se halló que el 33% reportaron niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto. Por esto, los autores concluyen que, al presentar importantes factores de riesgo psicosocial, sumados a los niveles de estrés identificados, dicha población se encuentra vulnerable y requiere de intervención.

Por otro lado, se encuentra también una investigación que lleva por título, Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología, que se llevó a cabo en el año 2015, por Arbeláez, D. & León, L.; con el propósito de analizar de forma integral los resultados encontrados en el programa de Psicología, las medidas tomadas y la incidencia de la medición de factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales, esto con el interés de la organización por la cultura de cambio organizacional, promoviendo la implementación de procesos y procedimientos para la gestión humana.

Por lo anterior, esta investigación se realiza desde una perspectiva cualitativa y no corresponde a un diseño experimental, puesto que, se toma a partir de observaciones en forma de entrevistas y registros escritos, de los cuales se busca identificar la incidencia que tiene la medición de factores psicosociales de riesgo en la población mencionada anteriormente.

Para ello, contando con una muestra de 12 profesionales pertenecientes al programa de psicología, es aplicada, de forma independiente, la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), conformada por el consentimiento informado, una ficha de datos generales, el cuestionario de factores de riesgo intralaboral, el cuestionario de factores de riesgo extralaboral, una guía para el análisis de los puestos de trabajo, una guía para las entrevistas semiestructuradas, una guía para los grupos focales y finalmente, un cuestionario para la evaluación del estrés.

En cuanto a los resultados derivados de la investigación, se destaca que las demandas del trabajo, generan niveles de riesgo alto en el trabajo, en dimensiones como: demandas de carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno y claridad de rol; éstas requieren de una intervención directa para que el nivel de riesgo sea mitigado, como se sugiere en estudios con un profundo análisis de las causas y los efectos hallados sobre la salud de esta población específica. También, se resalta la importancia de revisar en qué puntos se encuentran las dimensiones relacionadas con la influencia del trabajo sobre el entorno a nivel intralaboral e influencia del entorno sobre el trabajo a nivel extralaboral, ya que marcan niveles de riesgo considerables y su efecto se ve reflejado en el nivel de estrés encontrado.

Además de las referidas, una de las más recientes investigaciones a nivel nacional es la titulada, Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca), 2016, realizada por Ortiz, A.; con el objetivo de identificar si existen factores intralaborales de riesgo psicosocial en los docentes de tiempo completo de una universidad pública ubicada en el municipio en cuestión.

De esta manera, a través de una metodología de investigación descriptiva de corte transversal y contando con una muestra de 62 docentes que hacen parte de las facultades

de Enfermería, Administración de Empresas, Gestión Turística y Hotelera, Ingeniería Ambiental, y Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lenguas Castellana e Inglés; se realiza la caracterización sociodemográfica de la población y se procede a aplicar el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, que consta de 123 ítems distribuidos en cuatro dominios, el cual hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Acerca de los resultados, se determina que los dominios de mayor percepción de riesgo son aquellos relacionados con el control sobre el trabajo y las demandas del mismo; para lo cual se concluye que, los factores intralaborales de riesgo psicosocial identificados en la población objeto, deben ser tenidos en cuenta para el desarrollo de planes y programas de intervención en prevención de riesgos a nivel de salud mental. De igual forma, se resalta la importancia de que las políticas de vinculación laboral en nuestro país, así como las que se llevan en la universidad pública y otras instituciones de educación superior tanto oficiales como privadas, procuren mayores garantías laborales a los docentes tendientes a buscar estabilidad en sus trabajos.

Cabe mencionar también, una de las investigaciones realizadas en el último año respecto al tema en cuestión, que lleva por título, Identificación de los factores de riesgo psicosocial en docentes adscritos a un programa de ingeniería industrial en la ciudad de Bogotá, la cual se llevó a cabo en el año 2018 por Vladimir, N.; Martínez, Y. & Cruz, N.; con el propósito de estudiar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en la población mencionada.

En respuesta al objetivo planteado, contando con una muestra de 17 docentes e implementando una metodología de investigación exploratoria, de tipo correlacional, se procedió a aplicar el instrumento de batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social para Colombia, donde se analizan modelos de demanda-control, modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa y modelo dinámico de factores de riesgo psicosocial. Así, partiendo de los resultados obtenidos tras la aplicación de dicho

instrumento, los autores concluyen que un aumento de los factores de riesgo extralaborales, puede estar relacionado a un incremento de las demandas cuantitativas y de la jornada laboral en el trabajo, y en contraparte, un impacto positivo en el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, generan una disminución de los riesgos extralaborales.

Además de lo anterior, los autores resaltan que la demanda de la jornada laboral es uno de los riesgos más elevados, puesto que el tiempo del que se dispone para ejecutar un trabajo no es suficiente para responder a las exigencias de las funciones. Por último, mencionan lo imprescindible que es seguir investigando este fenómeno, para continuar encontrando evidencias sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las enfermedades asociadas al riesgo psicosocial.

Regional

A nivel regional, se halla una investigación realizada en el año 2011, por Garrido, J.; Uribe, A. & Blanch, J.; en la ciudad de Bucaramanga, bajo el título de Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Ésta, tuvo como propósito, identificar los riesgos psicosociales, bajo la perspectiva de la calidad de vida laboral, en 221 trabajadores pertenecientes a distintas instituciones santandereanas, a partir de la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Laboral, que está conformado por dos partes, una compuesta por 14 escalas numéricas y otra que corresponde a los datos censales de los participantes.

Así, bajo un diseño de investigación no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal, se procedió a aplicar el cuestionario en los participantes, realizando posteriormente un análisis bivariado de los datos obtenidos con relación a la práctica profesional. De esta manera, partiendo de los resultados encontrados, los autores resaltan la afectación de los docentes de instituciones universitarias, propiciada por la influencia de sus condiciones laborales actuales, y finalmente, se sugieren estrategias de mejoramiento direccionadas a mitigar los factores de riesgos psicosociales que hacen

referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir, a sus aspectos intralaborales.

Por otra parte, se encuentra un estudio relacionado con el riesgo laboral en los docentes, el cual se titula, Relación del Síndrome de Burnout y la carga laboral en docentes de la facultad de odontología en el 2017, llevado a cabo en la ciudad de Bucaramanga por Reyes, M. & Restrepo, M.; esto con el objetivo de establecer una relación entre la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes. Así, a través de un diseño de investigación descriptivo, analítico, de corte transversal y contando con una muestra de 50 docentes, se procedió a aplicar el Inventario de estrés para docentes y la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI).

De esta manera, a partir de los resultados obtenidos, los autores lograron identificar una relación entre el trabajo de horas administrativas y de investigación, con el agotamiento emocional, el cual se presentan en el 14% de la población, además de los otros componentes del Síndrome de Burnout como la despersonalización que se presenta en el 10% y la realización personal, presente en el 72%. Además, entre los factores asociados con dicho Síndrome, se identifican las actividades de investigación y administrativas, mientras que, entre los factores generadores de estrés, resaltan: El trabajo por hacer, salario inadecuado, falta de tiempo para atender a los estudiantes, actitudes de colegas y presión de los superiores.

Local

A nivel local, se encuentra una investigación titulada, Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012, realizada por Vélez, P. & Mayorga, L.; con el propósito de determinar la relación existente entre las variables en cuestión, implementando para ello, una metodología de investigación cuantitativa descriptiva, correlacional de corte transversal y contando con una muestra de 90 docentes que cumplan con los criterios de inclusión de una población de 112 profesores.

Dicho lo anterior, para la recolección de información se llevó a cabo la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico. A partir de los resultados obtenidos en dichos instrumentos, se evidenció que el 42,2% de la población puede considerarse con Burnout, puesto que presentan al menos una de las tres dimensiones del síndrome.

Teniendo en cuenta esta información recolectada, los autores de este estudio concluyen que presentan mayor riesgo en agotamiento emocional, aquellos docentes donde la carga de trabajo, el papel académico y desarrollo de la carrera, se encuentran afectados; sin embargo, no se halla una evidencia estadística que permita concluir que existe una dependencia entre dichos factores psicosociales y esta dimensión.

Para continuar, otro de los estudios realizados en la ciudad de Cúcuta, es el titulado, Estrategias de promoción y prevención de los riesgos psicosociales del Instituto Técnico Guaimaral, desarrollado por Delgado, I. & Obando, M.; en el año 2018, con el objetivo de identificar y valorar los riesgos psicosociales en los docentes del Instituto Técnico Guaimaral Sede la Esperanza, y con base a ello, elaborar las pertinentes estrategias de promoción y prevención. De esta manera, contando con una muestra de 7 docentes, se implementó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada y avalada por el Ministerio de Protección Social en el 2010.

En cuanto a los resultados obtenidos del perfil sociodemográfico, se observó que algunas de las características representativas que condicionan la actividad laboral de la población, son aquellas relacionadas con la edad, la antigüedad del cargo y el género femenino. A su vez, en lo que respecta a los riesgos psicosociales, los autores resaltan el estrés y la evidencia de un estilo de vida rutinario, en el que no se siente la diferencia entre un estado normal y de riesgo, por lo cual, se concluye que en lo intralaboral se presenta un riesgo alto, y resulta imperativo el desarrollo de campañas psicoeducativas para el crecimiento personal, al igual que, realizar la sensibilización en los niveles de riesgo que pueden presentarse en el entorno laboral, con el fin de seguir y cumplir los lineamientos requeridos por la ley de la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, entre las más recientes investigaciones relacionada con riesgos laborales en docentes, se encuentra la titulada, Tecnoestrés laboral en docentes, que se llevó a cabo en la ciudad de Cúcuta, en el año 2018, por Delgado, S.; con el fin de determinar el nivel de tecnoestrés en docentes de básica secundaria del Instituto Técnico Guaimaral, a través de un estudio cuantitativo que permita dar cuenta de la presencia de dicho fenómeno como daño psicosocial. Así, por medio de un estudio cuantitativo – descriptivo, se procedió a aplicar en una muestra de 32 docentes, un cuestionario de datos sociodemográficos y el Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés, que mide factores relacionados con la tecnoansiedad, tecnoadicción y tecnofatiga.

De este modo, en los resultados obtenidos se encontró un nivel promedio de tecnoestrés del 75%, por lo que los autores concluyen que es necesario realizar intervenciones oportunas direccionadas a la reducción del nivel y el riesgo de problemáticas relacionadas con el estrés laboral y las consecuencias derivadas de éste como factor de riesgo psicosocial en la población docente.

Marco Teórico

Capítulo I: Clima Organizacional, Motivación Laboral y Liderazgo

En el presente capítulo se profundizará el concepto de clima organizacional, haciendo hincapié en algunos de sus elementos principales como la motivación laboral y el liderazgo, los cuales, por su naturaleza, suelen ser estudiados por diversos autores de forma individual. De esta manera, se explorará el concepto de cada uno de estos fenómenos, así como sus principales características y la importancia de cada uno de ellos en una organización.

Clima Organizacional

El clima organizacional es definido por Brunet (1987; citado por Montes, B. & Contreras, L.; 2017), como aquellas percepciones del ambiente organizacional que está determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, además de las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que se encuentran influenciadas por las variables del medio y las personales. Así, dicha definición reúne tanto las particularidades del medio físico de la organización, como los aspectos organizacionales relacionados con el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensa y castigo, el control y la supervisión. En concordancia a esto, Cornell (1995; citado por Montes, B. & Contreras, L.; 2017), define el clima organizacional desde una perspectiva de construcción social, entendiéndola como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas crean en una organización, las cuales hacen respecto a sus trabajos o roles con relación a sus compañeros, de manera que ellos mismos construyen el clima organizacional.

En otras palabras, este concepto presenta una forma clara de estudiar el clima dentro de una organización, sin excluir las definiciones que integran los procesos, la estructura organizacional y los comportamientos individuales; sin embargo, para tener un mejor entendimiento de esto, Ramos, D. (2012), menciona la relevancia de algunos puntos o

elementos: En primera instancia, el clima hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en el mismo; en segundo lugar, éste tiene repercusiones en el comportamiento laboral y media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual; y por otro lado, éste, junto a las características de la organización y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Así mismo, autores como Litwin y Stringer (1968; citados por Sepúlveda, M.; 2013), presentan otra definición que lo establece como un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional, con propiedades que pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización. De manera que, se entiende que el clima organizacional presenta tanto factores propios de la organización, como los factores subjetivos del empleado, caracterizando ambos el ambiente de la organización, lo que repercute en la eficacia y motivación del empleado.

Por otro lado, como exponen Santa, J. & Sampedro, B. (2012), para manejar el concepto de clima organizacional se presentan distintos enfoques dependiendo de los expertos que traten el tema.

Enfoque estructuralista. En el enfoque estructuralista destacan los investigadores Forehand y Gilmer (s.f.; citados por Santa, J. & Sampedro, B.; 2012), los cuales establecen que el clima organizacional consiste en aquel conjunto de características permanentes que definen una organización, distinguiéndola de otras e influyendo a su vez, en el comportamiento de las personas que la conforman.

Enfoque Subjetivo. En el enfoque subjetivo del concepto de clima organizacional, que es representado por autores como Halpin y Crofts (s.f.; citados por Santa, J. & Sampedro, B.; 2012), se establece que dicho término hace referencia a la opinión que es formada por el trabajador respecto a la organización.

Enfoque de Síntesis. De acuerdo a lo mencionado por Santa, J. & Sampedro, B. (2012), el enfoque de síntesis es el más reciente sobre la descripción del clima organizacional, en relación los enfoques anteriormente mencionados. Según sus autores representativos Litwin y Stringer (s.f.; citados por Santa, J. & Sampedro, B.; 2012), el clima consiste en aquellos efectos subjetivos que se perciben del sistema, lo cuales constituyen el estilo informal de los trabajadores y demás factores ambientales relevantes relacionados con las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que laboran en una determinada organización. De igual modo, Wather (citado por Santa, J. & Sampedro, B.; 2012), propone que el clima es formado a partir de las percepciones que el individuo tiene de la organización a la que pertenece, y la opinión que se haya conformado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Ahora bien, teniendo claro el manejo conceptual dado alrededor del clima organizacional, es pertinente mencionar también las dimensiones por las que se puede comprender dicho fenómeno. Así, como refieren Santa, J. & Sampedro, B. (2012), las dimensiones consisten en dispositivos que permiten analizar una realidad, lo cual facilita la comprensión de la institución, además de considerar múltiples perspectivas sin perder de vista la totalidad. De esta manera, pueden distinguirse cuatro dimensiones del clima organizacional que serán expuestas a continuación.

Dimensiones del Clima Organizacional

De acuerdo a lo expuesto por Santa, J. & Sampedro, B. (2012), la idea de las dimensiones permite situarse en diferentes niveles institucionales y comprender diferentes modos de operar, sin perder la capacidad de enfocarse en un fenómeno particular. De esta forma, si bien las dimensiones del clima organizacional se pueden interrelacionar, el proceso selección de éstas depende del tipo de organización a estudiar, los objetivos de la

investigación y características propias como perfil, programas internos de desarrollo, la apertura a la participación colectiva e individual en el estudio, etc. Así, partiendo de la teoría, dichas dimensiones se dividen en organizacional, actitudinal, administrativa y pedagógico-curricular.

Dimensión Organizacional. Esta dimensión representa la idoneidad de la estructura administrativa de una organización, que, en concordancia con las características del entorno, área de actividad y demás factores, debe presentar una estructura que facilite el desempeño de las diversas funciones que conforman a la institución, incluyendo también el perfil del recurso humano, nivel y experiencia del personal, además de la adecuación y preparación de cada uno de ellos para las funciones que deben desempeñar. (Santa, J. & Sampedro, B.; 2012)

Dimensión Actitudinal. La dimensión actitudinal hace referencia a la disposición del personal de una organización, para asumir de forma decidida y permanente la promoción de las mejoras en las actividades que los mismo desempeñen, lo que se relaciona con aspectos como el liderazgo, la creatividad, la disciplina, el sentido de pertenencia, la solución de problemas, entre otros que representan los elementos fundamentales de esta dimensión. (Santa, J. & Sampedro, B.; 2012)

Dimensión Administrativa. Respecto a la dimensión administrativa, son referidos aspectos relacionados con la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de los que dispone la institución, además de abarcar otros relacionados con las relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad, entre otros; incluyendo también criterios, mecanismos y procedimientos en la asignación de recursos para el desarrollo de las actividades. (Santa, J. & Sampedro, B.; 2012)

Dimensión Pedagógico-Curricular. Esta dimensión hace referencia a los aspectos más relevantes de la organización, el desarrollo de los procesos de esta, en el caso de una institución educativa, se relaciona con los procesos de enseñanza y aprendizaje, incluyendo tanto prácticas de enseñanza de los docentes, como el rendimiento de los estudiantes. Así, esta dimensión analiza el grado de cumplimiento de los propósitos que fueron encomendados. (Santa, J. & Sampedro, B.; 2012)

Cabe resaltar que, como establecen los autores mencionados, las dimensiones expuestas varían de un autor a otro y lo más importante es asegurarse que a la hora de estudiar este fenómeno, pueda hacerse a partir de las dimensiones que estén acordes a las necesidades y la realidad organizacional, además de las características de los miembros que la integran, garantizando de esta forma, que el clima organizacional sea delimitado de forma precisa.

Por otra parte, Segredo y Reyes (citados por Santa, J. & Sampedro, B.; 2012), plantean una forma de explorar el clima como una herramienta evaluativa, dividiéndolo en cuatro categorías que abarca sus dimensiones, las cuales son: Motivación, donde se incluye la realización personal, el reconocimiento a la aportación, la responsabilidad, y la adecuación a las condiciones de trabajo; Liderazgo, que abarca la dirección, el estímulo a la excelencia y al trabajo en equipo, y la solución de problemas; Reciprocidad, que tiene en cuenta la aplicación al trabajo, cuidado de bienes de la organización, retribución y equidad; y por último, la participación, donde se manejan aspectos como el compromiso con la productividad, compatibilización de intereses e intercambio de información.

Con lo anterior, Santa, J. & Sampedro, B. (2012), defienden que dicho enfoque permite obtener una visión rápida y fiel de las percepciones y sentimientos de las personas asociadas a determinadas estructuras y condiciones de la organización, independientemente del nivel en que dirigen, por lo que supone un adecuado método de análisis del clima organizacional. Así, es pertinente analizar de forma más profunda algunas de sus categorías que suelen ser manejadas de forma individual como lo son la motivación laboral y el liderazgo.

Motivación Laboral

La motivación laboral, es definida por Robbins (2004; citado por Peña, C.; 2015), como aquella voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo direccionados a metas organizacionales, siendo éstas condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual; entendiendo este último término como un estado interno de la persona que hace que determinadas acciones resulten más atractivas. Además, ésta constituye un proceso relevante desde las perspectivas de la investigación y de la gestión organizacional, lo cual lleva al desarrollo y análisis de diversas teorías en busca de la clave definitiva motivacional.

Dicho esto, Valderrama (2010; citado por Peña, C.; 2015), establece un ciclo motivacional que consta de 5 fases: Primero, motivar, que es un proceso que busca implementar estímulos o incentivos; segundo, dichos estímulos atraen el deseo de los individuos por alcanzarlos; tercero, se genera el impulso que lleva al individuo a direccionar su comportamiento para alcanzar su deseo; cuarto, la persona lleva a cabo las acciones en pro de la satisfacción de su deseo; y quinto, una vez cumplida la meta se genera la satisfacción, que es un sentimiento de bienestar que tiene lugar una vez conseguido el refuerzo.

Con lo anterior, se presenta un modelo básico de la motivación que representa un punto de partida para la comprensión de este fenómeno en especial en el ámbito laboral, sin embargo, es pertinente explorar brevemente algunas de sus principales teorías, las cuales como menciona Peña, C. (2015), se dividen en teorías de contenido y teorías de proceso.

Teorías de contenido. Las teorías de contenido, como expone Peña, C. (2015), fueron las primeras hipótesis desarrolladas y centran su estudio en los aspectos o elementos que motivan a las personas, entre las que destacan: La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow; el modelo E-R-C e Alderfer; la teoría bifactorial de Herzberg; la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland; y la teoría X e Y de McGregor.

Teoría de la jerarquía de necesidades. Ésta es propuesta por Abraham Maslow (1943; citado por Peña, C.; 2015), que plantea una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, la cual se configura por cinco categorías ordenadas de manera ascendente: Las necesidades fisiológicas, las de seguridad, las de relación social, las de ego o estima y las de autorrealización, siendo ésta última la cúspide. Cabe mencionar que, uno de los aspectos más importantes derivado de esta teoría, es que una vez satisfechas determinadas necesidades, éstas no siguen funcionando como elementos motivadores, por lo que se concluye que, para motivar a los miembros de una organización en la ejecución de su labor, es necesario empezar por permitirles satisfacer inicialmente sus necesidades básicas no satisfechas.

Modelo E-R-C. Esta teoría es propuesta por Alderfer (1969; citado por Peña, C.; 2015), quien reduce las teorías propuestas por Maslow en 3, las necesidades de existencia, las de relación y las de crecimiento. Además, menciona que, al momento de aparecer una nueva necesidad, no es necesario haber satisfecho las anteriores para que esta nueva ejerza como estímulo motivador y, por otro lado, los individuos pueden llegar a retroceder con el objetivo de satisfacer nuevamente una necesidad.

Teoría bifactorial. Ésta es expuesta por Herzberg (1959; citado por Peña, C.; 2015), donde analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa, basando su modelo en dos grupos, los factores higiénicos y los motivacionales. Así, los factores motivacionales hacen referencia al contenido de trabajo como la responsabilidad o el reconocimiento; mientras que, los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral como el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros.

Teoría de las necesidades aprendidas. Planteada por McClelland (1961; citado por Peña, C.; 2015), esta teoría propone tres impulsos dominantes que influyen en la motivación, entendiéndolos como necesidades de logro, de poder y de afiliación. De acuerdo a esto, para motivar a los empleados, es requerido tratarlos de forma diferente y personal de acuerdo a la tendencia de cada uno, con el fin de cubrir sus necesidades particulares en función de sus deseos o metas.

Teoría X e Y. Esta teoría postulada por McGregor (1960; citado por Peña, C.; 2015), plantea los principios de dos modelos contrapuestos, los cuales enuncian características que se distinguen por los diferentes estilos de dirección y trabajo existentes. De esta manera, dicho autor propone un modelo de liderazgo diferente para alcanzar el nivel máximo de motivación en los empleados. Estas dos posiciones fueron denominadas: Teoría X, donde se caracterizan a los trabajadores a los que la actividad de trabajar no les resulta atractiva, su motivación no radica en cumplir los objetivos de la empresa sino en conseguir el dinero y carecen de ambición, por lo que prefieren seguir órdenes; y por otra parte, en la teoría Y, los trabajadores se caracterizan por su ingenio, creatividad e imaginación, el trabajo es algo natural en su vida, sintiéndose motivados por su realización y mejora, además de buscar responsabilidades y esforzarse en la consecución de objetivos cuando la recompensa es el reconocimiento de sus méritos.

Teorías de proceso. Las teorías de proceso, como menciona Peña, C. (2015), se centran en estudiar el proceso de pensamiento por el que las personas se motivan, destacando aquí, la teoría de las expectativas de Vroom; la teoría de la finalidad de Locke; y la teoría de la equidad y justicia de Adams.

Teoría de las expectativas. Esta teoría propuesta por Vroom (1964; citado por Peña, C.; 2015), establece que el individuo se esforzará en la realización de determinadas acciones por conseguir el refuerzo deseado, siempre y cuando piense que tiene las

aptitudes y los recursos necesarios para llevar a cabo esto. De acuerdo a esto, la motivación se genera a partir de tres variables: Valencia, que se refiere a la orientación actitudinal que cada persona le asigna a diferentes resultados; Expectativa, que consiste en el grado de convicción respecto a la posibilidad de la relación trabajo-esfuerzo conduzca a un determinado resultado; Medios, que hace referencia a la estimación que lleva a cabo un individuo sobre la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño.

Teoría de la finalidad. Ésta, también entendida como teoría del establecimiento de metas y objetivos, fue propuesta por Locke (1968; citado por Peña, C.; 2015), el cual reconoce que el papel motivacional se encuentra directamente relacionado con la intención de una persona por realizar una actividad en el trabajo. Por ello, se entiende que el nivel de esfuerzo por alcanzar metas y objetivos de cada trabajador, dependerá de la complejidad de éstos, de manera que mientras más complejos sean los objetivos planteados, mayor será el desempeño, lo que supone también que, mientras más clara sean las metas, mayor será la motivación de los empleados.

Teoría de la equidad y justicia. Esta teoría, planteada por Adams (1968; citado por Peña, C.; 2015), define la motivación laboral a través de los conceptos equidad e inequidad. Partiendo de esto, su característica principal radica en la comparación social, puesto que los trabajadores comparan la razón de sus contribuciones y compensaciones con lo obtenido por sus compañeros, de manera que, si se percibe inequidad, mientras más se presente ésta, mayor será la tensión y la desmotivación de los empleados.

De acuerdo con lo expuesto, se entiende a la motivación laboral como aquel conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un trabajador de lo mejor de sí mismo, eligiendo determinadas acciones y conduciéndose por medio de la dirección y el enfoque

de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de dicha conducta. (Sum, M.; 2015)

Ahora bien, teniendo claro el papel de la motivación en el entorno laboral, es necesario hacer hincapié en otro de los aspectos más relevantes dentro del clima organizacional, como lo es el liderazgo.

Liderazgo

El liderazgo es definido por Barrow (1977; citado por Alves, J.; 2000), como aquel proceso comportamental dirigido a influenciar a individuos y grupos con la finalidad de alcanzar determinados objetivos. A su vez, este autor menciona otras definiciones en que se defiende que el liderazgo consiste en establecer estrategias proporcionando orientación a los demás, mientras se tiene una visión de lo que se pretende lograr; de igual forma, este fenómeno busca desarrollar una cultura de equipo, de modo que los individuos se involucren social y psicológicamente, con el fin de alcanzar los objetivos definidos en la estrategia.

Del mismo modo, Cabrera, M. (2016), menciona que el liderazgo consiste en un proceso de influencia, que siempre se encuentra direccionado al cumplimiento de metas organizacionales, lo que hace a este fenómeno dependiente de un contexto de trabajo que pueda validarlo. Así, como plantea Furnham (2011; citado por Cabrera, M.; 2016), el liderazgo es el arte de hacer que otros hagan y estén dispuestos a hacer, lo que creemos que se debe y tiene que hacer.

En este sentido, es evidente la importancia del liderazgo en los procesos de una organización, por lo que es pertinente abordar algunos de los tipos de liderazgo más representativos de acuerdo a lo señalado por Cabrera, M. (2016), como lo son el liderazgo transaccional, el transformacional y el situacional.

Liderazgo transformacional. De acuerdo a lo expuesto por Cabrera, M. (2016), los líderes transformacionales usan su carisma para motivar a sus subordinados a que vayan más allá de sus expectativas originales, estableciendo una visión y misión clara del equipo y de la organización, pero al mismo tiempo, manipulando sus aspiraciones, necesidades, preferencias y valores, de modo que los seguidores obtengan la motivación necesaria para realizar sacrificios, incluso personales, para alcanzar las metas, facilitando el desarrollo de su potencial y motivando al equipo a ir de un beneficio individual, a un beneficio grupal.

Liderazgo transaccional. Este tipo de liderazgo, según menciona Cabrera, M. (2016), en contraste al transformacional, considera que el liderazgo es el resultado de la interacción entre líderes y seguidores, junto a una transacción de necesidades e intereses, lo cual supone que líderes y subordinados realicen un intercambio donde el líder ofrece solución a las necesidades y los subordinados legitiman su liderazgo. En otras palabras, el transaccional, lleva consigo toda una dinámica social, donde el líder se encarga de estructurar y gerenciar el grupo generando bienestar en éste, de modo que el mismo concede un mayor status a la posición de líder.

Liderazgo situacional. Este estilo, como plantean Hersey y Blanchard (2005; citados por Cabrera, M.; 2016), defiende que no existe una sola forma ideal de liderar que sea adecuado a situaciones específicas, por lo que la eficacia del líder estará ligada a variables situacionales. Esto refiere que, como menciona Palací (2005; citado por Cabrera, M.; 2016), el estilo de liderazgo se mueve en relación al grado de madurez que tengan los subordinados, lo que determina el patrón de conducta del líder, es decir, dependiendo del grado de madurez de los seguidores, el líder podrá variar de un estilo controlador a un estilo que permita mayor libertad al equipo.

Por otro lado, una vez claro el papel que juega cada uno de los fenómenos expuestos dentro una organización, y la relación que tienen entre ellos, es pertinente mencionar otros aspectos muy importantes dentro de la dinámica de los procesos organizacionales, como lo son los factores psicosociales y la influencia de estos en los trabajadores, lo cual será abordado de forma más específica a continuación.

Capítulo II: Factores Psicosociales

En el segundo capítulo de la presente investigación se tiene como objetivo principal darle al lector una breve introducción acerca de los factores psicosociales, así como de los “riesgos laborales de tipo psicosocial”. Es importante mencionar que este tema no es nuevo, al contrario de lo que se cree desde hace ya varios años se vienen tomando medidas que favorecen la integridad del trabajador en todos sus aspectos.

Factores Psicosociales

El trabajo es primordial e indispensable en la cotidianidad del ser humano, es a través de él que se lleva a cabo un cruce de bienes y servicios en la sociedad, teniendo como objetivo obtener recursos económicos y contribuir al desarrollo social, pero a través del tiempo estos objetivos se han modificado de tal manera que han traído consigo consecuencias positivas y negativas.

Esta nueva configuración del trabajo trae consecuencias positivas y negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica e incluso en la esfera de la vida privada y subjetiva de las personas. Las consecuencias negativas se traducen en la manifestación de enfermedades profesionales, sobre todo del tipo de riesgos llamados psicosociales generados en los procesos productivos, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que se trabaja, la familia y toda la sociedad. En el lado positivo del trabajo se construye el bienestar, la satisfacción de necesidades de cualificación, la motivación, el enriquecimiento y la autovaloración, que influyen en todas las esferas de la vida. (Unda et al. 2016, p.68).

Dicho lo anterior, al hablar del trabajo, es imposible no mencionar los factores psicosociales que este trae consigo. Referente a ellos, diferentes autores han dado su aporte, donde se puede encontrar una gran variedad de definiciones y clasificaciones.

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. (Moreno y Báez, 2010, p.7-8).

Los factores psicosociales siendo una condición social del trabajo, afectan positiva como negativamente la salud de cualquier trabajador. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional generan en los trabajadores excelentes o pésimas condiciones de trabajo, y esto indudablemente va a generar un buen o mal estado de salud físico o mental, en los mismos. De esta manera los factores psicosociales pueden definirse como factores que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas (Moreno y Báez, 2010).

Teóricamente aproximadamente desde la década de los años setenta se ha estudiado y se han propuesto medidas que van en pro de mejorar las condiciones de cualquier trabajador. Aranda, Pando y Ronquillo (2014) nos dicen “El programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1976 tenía ya el propósito de

ejercer medidas dirigidas hacia la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones” (p.25).

En el año de 1997, la creación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995, artículo 14) del 8 de noviembre en Aragón, España, emitió que todas las empresas serían obligadas a proteger la salud de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997). Más tarde en el año de 1984, se enfatizó la necesidad de contribuir a la salud física y mental de los trabajadores mediante la adaptación de las condiciones de trabajo y el medio ambiente. (Aranda, Pando y Ronquillo, 2014, p.25-26).

Los tiempos han cambiado de forma considerable, y las condiciones laborales también, históricamente la atención siempre se centró en los riesgos físicos y ambientales, pero en las últimas décadas ha aumentado la atención en los riesgos psicosociales.

Es en el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, en el anexo VI, en el que describiendo la formación necesaria para el Técnico Superior En Prevención de Riesgos Psicosociales se explicita como una de las especialidades la de Ergonomía y Factores Psicosociales. Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. Cuando posteriormente los escasos manuales de Ergonomía y Psicología aplicada exponen el tema, se centran en temas tales como el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales. (Moreno, 2011, p.6).

Diferentes autores se han preocupado por buscar una definición y proponer una clasificación para los factores de riesgos psicosocial, dando así una gran importancia a este tema, que lleva años en estudio.

Legaspi et al. en 1986, creadores de la guía de identificación de los factores psicosociales, proponen una definición y una clasificación para los riesgos psicosociales, enfocada hacia los problemas que afrontan los profesionales de la salud en sus área laborales, en específico los especialistas en Medicina del Trabajo, con la finalidad de facilitar la identificación y evaluar dichos factores de riesgo y sus repercusiones en la salud de los trabajadores sobre todo las afectivas de desequilibrio psicológico y los trastornos de comportamiento. (Aranda, Pando y Ronquillo, 2014, p.26).

En Colombia el Ministerio de Protección Social define los factores de riesgo psicosocial como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Ministerio de la Protección Social colombiano, 2008; citado por Botero, 2012).

Moreno (2011) en su proyecto “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales” menciona los factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales explicando sus aspectos diferenciales en su uso, pero advirtiendo que no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos.

Factores psicosociales: El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo “Los factores

psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”.

Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual. (Moreno, 2011, p.7)

Factores psicosociales de riesgo: Son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Estos, son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.

Así mismo, éstos son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud tanto física como psicológica. (Moreno, 2011, p.7-8)

Para profundizar al respecto, de acuerdo a lo referido por Acosta, M.; Sánchez, Y. & Vallejos, M. (2016), es necesario tener en cuenta que los riesgos psicosociales laborales

no son de carácter autónomo y presentan sus antecedentes en referencia a los factores de riesgo psicosocial. Por ello, es importante el análisis de dichos factores inmersos en el entorno laboral, los cuales han sido estudiados y agrupados de diferentes formas dependiendo del autor.

Así, autores como Martínez (citado por Acosta, M.; et. al.; 2016), establecen que los factores del entorno del trabajo pueden dividirse en: Factor de condiciones ambientales, que abarca agentes físicos, químicos y biológicos; Factor de diseño del puesto de trabajo, que hace referencia a una adaptación ergonómica del lugar de trabajo dependiendo de las características corporales del trabajador y factores relacionados con la gestión y organización del trabajo; Factor de horario de trabajo, que puede ser fijo o flexible; Factor de trabajo a turnos y nocturno; Funciones y tareas; Ritmo de trabajo; Monotonía; Autonomía; Carga mental; Responsabilidad; Desempeño del rol; Sobrecarga de rol; Comunicación en el trabajo; Estilo de mando; Participación en la toma de decisiones; Relaciones interpersonales en el trabajo; Condiciones de empleo; Desarrollo de la carrera profesional.

Por otro lado, partiendo del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A, desarrollado por el Ministerio de Protección Social (2010; citado por Sarmiento, M.; 2012), que permite evaluar las condiciones propias del trabajo, la organización y el entorno en el que se desarrolla, se pueden clasificar o componer cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios que se dividen en demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Así mismo, dichos dominios están integrados por unas dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral.

Demandas del trabajo: Este dominio cuenta con las dimensiones relacionadas con las demandas cuantitativas, que son aquellas exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar; demandas de carga mental, que son las tareas que involucran procesos mentales superiores y cuentan con un tiempo determinado para procesarlas; demandas emocionales, relacionadas con situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea; exigencias de responsabilidad del cargo, que hacen alusión al conjunto de obligaciones

implícitas en el desempeño de un cargo; demandas ambientales y de esfuerzo físico, hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan; demandas de la jornada de trabajo, que son las exigencias del tiempo laboral, duración y horario de la jornada; consistencia del rol, que se refiere a la compatibilidad entre las exigencias relacionadas con la ética, calidad técnica y eficiencia; e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. (Min. Protección Social, 2010; citado por Sarmiento, M.; 2012)

Control: Comprendido por las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, que se refiere al margen de decisión que tiene el individuo sobre aspectos como orden, ritmo y cantidad de actividades, pausas, etc.; oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, que hace referencia a la posibilidad que el trabajo le da al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos; participación y manejo del cambio, relacionado con aquellos mecanismos direccionados a incrementar la capacidad de adaptación del trabajador a los cambios que se presenten en el contexto laboral; claridad de rol, que consiste en la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización; y capacitación, que son todas aquellas actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador. . (Min. Protección Social, 2010; citado por Sarmiento, M.; 2012)

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El cual abarca las dimensiones relacionadas con las características de liderazgo, que son aquellos atributos relacionados con planificación y asignación del trabajo, resolución de conflictos, motivación, apoyo, comunicación con colaboradores, etc.; relaciones sociales en el trabajo, que son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente referente a cohesión, trabajo en equipo, apoyo social, etc.; retroalimentación del desempeño, que describe la información que un trabajador recibe respecto a cómo realiza su trabajo; y relación con los colaboradores o subordinados, que trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. . (Min. Protección Social, 2010; citado por Sarmiento, M.; 2012)

Recompensa: Cuenta con las dimensiones relacionadas con las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, es decir aquellas referentes al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, además del sentimiento de autorrealización; y el reconocimiento y compensación, que consisten en el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación a su esfuerzo. . (Min. Protección Social, 2010; citado por Sarmiento, M.; 2012)

Según lo expuesto, cuando las condiciones del trabajo que fueron mencionadas se encuentran bajo determinadas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o incluso en el trabajo, por lo que es importante analizar dichos efectos, empezando por los riesgos que tienen alta probabilidad de generarlos. (Min. Protección Social, 2010; citado por Sarmiento, M.; 2012)

Riesgos psicosociales laborales: Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno, 2011, p.8)

Así como existe una definición para cada uno de los términos antes mencionados, se pueden evidenciar también algunas diferencias entre cada uno de ellos, entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo Moreno (2011) afirma:

Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las

condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (p.7).

Los factores psicosociales y los riesgos psicosociales también cuentan con algunas diferencias dentro de sus características.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Related Stress” y la “Framework Agreement on Harassment and Violence at Work” que sugieren posibles bases legales europeas. Como respuesta a tales iniciativas, diferentes países europeos han procedido a elaborar legislaciones nacionales específicas referidas estrictamente a los riesgos psicosociales. (Moreno, 2011, p.8).

Respecto a los factores de riesgo psicosocial de los docentes universitarios tiempo completo, muestra de la presente investigación, hay mucho por abordar, ya que indiscutiblemente la docencia es una profesión con alto desgaste físico y emocional en todo el mundo.

La profesión del educador a nivel mundial ha sido asociada con un alto riesgo de desgaste, llegando a demostrarse que una vez que los profesores sufren de agotamiento, su compromiso de trabajo, así como su bienestar general y la salud

puede disminuir importantemente. Llegando incluso a generar Burnout, enfermedad laboral que se caracteriza como un síndrome que consiste en tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de baja realización personal. (Suarez, 2016, p.10-11)

Diferentes investigaciones en todo el mundo muestran resultados de que el estrés y el agotamiento en docentes están asociados a la alta carga laboral y a la presión del tiempo en el mismo. “En el estudio de la carga laboral docente o carga académica como es llamada en las Instituciones de Educación Superior IES en Colombia, se deben tener en cuenta específicamente las actividades de Docencia, Investigación y Proyección social o relación con el sector externo, actividades que están definidas como funciones sustantivas de los programas de formación y cuyo desarrollo está en cabeza de los profesores de tiempo completo (Min. Educación, 2010), por tanto, se convierten en el componente de su carga de trabajo” (Suarez, 2016, p.27).

El Ministerio de Trabajo es la entidad colombiana encargada del análisis de la carga laboral como un factor de riesgo, los cuales pueden ir desde los físicos hasta los psicológicos.

En Colombia la Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgos su identificación y valoración GTC 45, incluye el análisis de la carga de trabajo como un factor de riesgo laboral que puede afectar la salud de los individuos, aborda su análisis desde el riesgo psicosocial así: Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios), Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas

emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc). Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización. Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos). Igualmente, la GTC 45 aborda el análisis de la carga física desde el riesgo biomecánico o ergonómico así: Esfuerzo, postura (prologada mantenida, forzada) y el movimiento repetitivo. (Suarez, 2016, p.31).

Como se mencionaba anteriormente, el mundo laboral ha sufrido importantes modificaciones, la docencia como profesión no ha sido la excepción. El sistema Educativo ha experimentado cambios de gran magnitud, Blanch (2008; citado por Botero, 2012), dice que estos cambios son ocasionados por un modelo capitalista organizacional, donde el objetivo es tener una universidad integradora, que responda por las necesidades de los estudiantes, pero que también responda a las necesidades de un mundo globalizado y competitivo como la investigación, la innovación, transferencia y administración estratégica. Esto indudablemente trae consigo deterioro en la salud de los docentes, ocasionando graves enfermedades psicofisiológicas, estos riesgos psicosociales serán abordados en el siguiente capítulo.

Capítulo III: Riesgos Psicosociales Laborales

En el presente capítulo será expuesto lo referente a los riesgos psicosociales laborales, haciendo énfasis en algunos de los riesgos más representativos de acuerdo a estudios previamente realizados, en especial en el ámbito docente, siendo la población de interés para esta investigación.

Riesgos Psicosociales Laborales

Los riesgos psicosociales en el trabajo, como cita Neffa, J. (2015), consisten en aquellos riesgos para la salud mental, física y social, que se generan a partir de las condiciones de empleo, además de los factores organizacionales y relacionales; siendo también, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, e impactando sobre la organización donde se desempeñan. Así mismo, Moreno, B. & Báez, C. (2010), establecen que el riesgo psicosocial laboral, es el hecho, acontecimiento, situación o estado, consecuencia de la organización del trabajo, con una gran probabilidad de afectar a la salud del trabajador. Estos se diferencian de los factores psicosociales en que no son condiciones organizacionales, sino que como se mencionó, son hechos, situaciones o estados del organismo que dañan de forma considerable la salud de la persona.

En cuanto a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, partiendo de la teoría de Gollac (2013; citado por Cobos, D.; Fiandrino, A.; Sanllorenti, P. & Martín, M.; 2016), se pueden identificar seis ejes principales: El primero, se refiere a la demanda psicológica y el esfuerzo requerido para hacer la actividad; el segundo, a las exigencias emocionales, puesto que en ocasiones los trabajadores se ven obligados a ocultar sus emociones para llevar a cabo su labor; el tercero, hace referencia a la autonomía, que a veces puede ser afectada en el trabajo provocando un deterioro en la personalidad de la persona; el cuarto, consiste en las relaciones sociales en el trabajo y las relaciones de trabajo; el quinto, corresponde a los conflictos éticos y/o de valores; y por último, se encuentra la seguridad y estabilidad en la situación de trabajo y en el empleo.

De esta manera, si existen problemas en los ejes mencionados surgen las enfermedades o los riesgos psicosociales laborales, de los cuales una de sus principales características es que se encuentran legislados para su prevención y sanción, debido a que afectan los derechos humanos y fundamentales del trabajador. Así, algunos de los más relevantes que crean mayores efectos negativos en la salud del trabajador, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012; citada por Camacho, A. & Rocío, D.; 2017), son el estrés laboral, el mobbing, y el acoso sexual.

En este sentido, y partiendo de los estudios realizados por varios de los autores mencionados anteriormente, serán expuestos algunos de los riesgos psicosociales laborales más representativos, en especial en la labor docente, como lo son el estrés laboral, el síndrome burnout y el mobbing, entre otros.

Estrés Laboral. El estrés como mencionan Moreno, B. & Báez, C. (2010), es uno de los riesgos psicosociales de mayor predominancia y el más global puesto que éste actúa como respuesta general ante los demás factores de riesgo psicosocial. Dicho fenómeno, como lo definen Peiró y Lira (2013; citados por Camacho, A. & Rocío, D.; 2017), es una respuesta adaptativa que presenta el organismo ante alguna situación de presión o amenaza.

Por otra parte, una de las definiciones más específicas de lo que es el estrés laboral, es la propuesta por Shirom (2003; citado por Moreno, B. & Báez, C.; 2010), donde establece dos aspectos importantes del estrés laboral, diferenciando dos tipos de éste, uno que se da cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador y otro cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En cuanto al primer caso, es producido un efecto de desajuste y en el segundo, un efecto de descompensación, en especial si dicha exposición es ante estresores intensos o agudos.

De acuerdo a lo anterior, Moreno, B. & Báez, C. (2010), mencionan que el estrés como riesgo psicosocial, no supone una respuesta de alerta del organismo ante situaciones de tensión, sino consiste en un estado de agotamiento que dificulta las respuestas funcionales

y adaptativas de la persona, lo cual produce un deterioro global en el rendimiento del trabajador y por ende en la misma organización. Esto da cuenta de la importancia de que el estrés laboral sea evaluado directamente y no sólo como efecto, por lo que también es pertinente tener en cuantas los factores que lo causan.

Factores de estrés psicosocial. Como es referido por Moreno, B. & Báez, C. (2010), algunos de los principales factores de estrés psicosocial se dividen en:

Contenido del trabajo, el cual comprende aspectos como la falta de variedad en el trabajo, los ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, las altas incertidumbres y relaciones intensas.

Sobrecarga y ritmo, en donde se incluye además del exceso de trabajo, el ritmo del trabajo, la alta presión temporal y los plazos urgentes de finalización.

Horarios, que hace referencia a los cambios de turnos, los cambios nocturnos, los horarios imprevistos y las jornadas largas.

Control, donde se tiene en cuenta la baja participación en la toma de decisiones y la baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.

Ambiente y equipos, que abarca las malas condiciones de trabajo, los grupos de trabajo inadecuados, la ausencia de mantenimiento de los equipos, la falta de espacio personal, y condiciones como la escasa luz o exceso de ruido.

Cultura organizacional y funciones, en la que se incluye la mala comunicación interna, los bajos niveles de apoyo y la falta de definición de las propias tareas o en relación con los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales, que comprende aquellas situaciones de aislamiento físico o social, las escasas relaciones con los jefes, los conflictos laborales y la falta de apoyo social.

Rol en la organización, que se refiere a la ambigüedad del rol del empleado, su conflicto de rol y la responsabilidad sobre otras personas.

Desarrollo de carreras, que tiene en cuenta las situaciones en que hay incertidumbre o paralización de la carrera profesional, la baja o excesiva promoción, la pobre remuneración y la inseguridad contractual.

Relación trabajo-familia, que se refiere a cuando hay bajo o nulo apoyo familiar, y demandas conflictivas entre el trabajo y la familia.

Seguridad contractual, donde se incluye el trabajo precario, el trabajo temporal, la incertidumbre de futuro laboral y la insuficiente remuneración.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, aunque el estrés es una respuesta o mecanismo de alarma para la supervivencia del individuo, si ésta se hace crónica, es decir, si persiste en el tiempo, arrastra una serie de perjuicios para el organismo como resultado del agotamiento de los recursos energéticos del mismo (Sandi y Calés; 2000; citado por Moreno, B. & Báez, C.; 2010). Dichas consecuencias pueden dividirse en dos, una enfocada al empleado y otra a la empresa.

En cuanto a los efectos del estrés en los empleados, esto puede generar enfermedades como hipertensión arterial, desórdenes afectivos, alteraciones metabólicas, dependencia alcohólica, además de desórdenes musculoesqueléticos. Así, en cuanto a la empresa, se puede presentar absentismo, impuntualidad, aumento de rotación, afectación del desempeño y productividad del trabajador, además de aumento de costes, entre otras consecuencias.

En este sentido, el estrés laboral, aunque entendido como efecto de los demás riesgos psicosociales que serán abarcados a continuación, su naturaleza lo posiciona como un propio riesgo psicosocial del trabajo que requiere una evaluación específica para su intervención. Hay que mencionar también que, en estudios como el realizado por Del Valle, J.; López, M. & Bravo, A. (2007), donde se analizaron las principales fuentes de insatisfacción laboral y sus efectos, se destaca una mayor incidencia de estrés, por encima

incluso, del Síndrome de Burnout, del cual se profundizará con más detalle a continuación.

Burnout. El síndrome de burnout, como expresan De la Fuente, E.; Aguayo R.; Vargas, C. & Cañadas, G. (2013), es aquel que se desarrolla tras sufrir altos niveles de estrés y se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Éste, como menciona Neffa, J. (2015), es considerado un distrés crónico que se mantiene en el tiempo, como consecuencia de la fatiga y agotamiento emocional, que da lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, deshumanización, distanciamiento y pérdida del sentimiento de realización personal, debido a las dificultades presentadas en cuestión de competencia y eficacia. Es decir, que como refieren Moreno, B. & Báez, C. (2010), mientras el estrés resulta de la sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el burnout se da cuando el trabajador ha estado motivado por el mismo tipo de trabajo que eventualmente no soporta y rechaza.

Así, el burnout se entiende como el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales presentes en un trabajador, que se encuentran asociadas a un compromiso con los usuarios, ya sean estudiantes, pacientes o clientes, por un periodo prolongado; esto, resultante de la discrepancia entre las expectativas e ideales individuales del trabajador, y los resultados adversos obtenidos. A causa de dicha fatiga, se genera una despersonalización, que se refiere al desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas a quienes se presta el servicio; además de presentarse la falta de realización personal, lo cual induce a una valoración negativa del propio trabajo y de uno mismo, debido a las dificultades presentadas para ser competente y eficaz en la resolución de problemas vinculados al trabajo. (Neffa, J.; 2015)

En cuanto al proceso de este fenómeno, Neffa, J. (2015), defiende que se atraviesan varias etapas, las cuales pueden diferir en función de las capacidades de respuesta y adaptación de la persona, además del tiempo e intensidad con la que se expone al riesgo.

De esta forma, en una primera etapa, se presenta el entusiasmo, donde el trabajador cuenta con energía y aspiraciones, puesto que su profesión le resulta estimulante y los conflictos son interpretados como algo pasajero y solucionable; seguido a esto, en la segunda etapa, sucede un estancamiento, donde las expectativas no se cumplen y los objetivos no se consiguen a pesar del esfuerzo, debido a un desajuste entre las demandas laborales, el contexto y los recursos del trabajador; posteriormente, en la tercera etapa se da la frustración, lo cual parte de los problemas físicos, emocionales y conductuales que provocan desilusión y pérdida de motivación laboral; así, en la cuarta etapa, el trabajador se resigna ante la imposibilidad de cambiar las cosas, generando una apatía; y finalmente, sucede el burnout, cuando el trabajador se enfrenta a la imposibilidad psíquica, física y mental de seguir con sus funciones laborales, acentuando los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Por otro lado, Cobos, D.; et. al. (2016), mencionan una clasificación de los síntomas que aparecen en el burnout, centrado en los docentes. Esta clasificación propuesta por Arís (2009; citado por Cobos, D.; et. al.; 2016), cita cuatro grandes áreas: Los síntomas somáticos, que suelen ser los primeros en aparecer en el docente, exteriorizándose como cefaleas, pérdida de concentración, dolores musculares, etc.; en segunda instancia, los síntomas conductuales, que se evidencian cuando el docente realiza comportamientos anormales en su trayectoria profesional, como el absentismo laboral; en tercer lugar, los síntomas emocionales, que se dan cuando la percepción de los sentimientos y emociones del docente experimentan un cambio hacia situaciones de irritabilidad, ansiedad, entre otras; y por último, los síntomas defensivos, donde el docente adopta una posición defensiva, niega las emociones descritas en el área anterior y desplaza los sentimientos a otras situaciones o ámbitos.

Mobbing. El acoso laboral, también conocido como Mobbing, es definido por Rojas, C. (2011; citado por Camacho, A. & Rocío, D.; 2017), como aquel comportamiento antijurídico y pluriofensivo de derechos fundamentales que se conforma por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de

otros trabajadores, contra otros que atentan contra su dignidad o salud, afectando así, sus condiciones u oportunidades de empleo. Es decir, se compone de una serie de comportamientos negativos en el ámbito laboral, relacionados con acoso, intimidación, descalificación y otras acciones ofensivas de un miembro de la empresa a otro (Einarsen y Skogstad; 1996; citados por Moreno, B. & Báez, C.; 2010).

Así, el objetivo de dichas acciones negativas, como defienden Camacho, A. & Rocío, D. (2017), puede ser de distinta naturaleza, ya sea lograr la renuncia forzada del acosado, buscar una situación para conseguir su despido, o que el mismo se abstenga de la defensa jurídica de sus derechos. De esta manera, el Mobbing pretende acabar con la resistencia de la víctima forzándola a abandonar su trabajo, a través de trampas que lo desestabilicen psicológicamente y provoquen un deterioro en su rendimiento, acusándolo así de baja productividad en el trabajo. Dichas acciones del acosador, pueden ser muy sutiles, llegando al punto de los demás trabajadores, aun siendo testigos del acoso, puedan no identificarlo. (Trujillo, M; Valderrabano, M. & Hernández, R.; 2007)

Por otro lado, este concepto es utilizado únicamente cuando las conductas se presentan en el medio de trabajo, ya que cuando existen comportamiento de acoso en un medio educativo y deportivo, ya sea entre niños o adolescentes, se le adjudica la palabra Bullying. Así, para distinguir entre estos términos, Neffa, J. (2015), menciona que mientras que el Mobbing, además de presentarse en el ambiente laboral, se caracteriza por conductas sutiles, y por su parte el Bullying comprende acciones como agresión, insultos, discriminación, exclusión, etc.; que se dan entre estudiantes o grupos con rivalidades por razones históricas, culturales, deportivas, entre otras, y dichas agresiones se pueden desplazar desde instituciones educativas, hasta espacios públicos.

Acorde a esto, el Mobbing tiene algunas características complejas, puesto que resulta un proceso que algunos autores como Leymann (1990; citados por Carvajal, J. & Dávila; C.; 2013), dividen en cuatro fases: La primera, llamada Incidente crítico original, es donde se dan los inicios del conflicto, siendo éste activador del acoso, lo que generalmente se desarrolla en un tiempo corto; posteriormente, en la segunda fase, llamada Mobbing y estigmatización, ya son identificadas las acciones direccionadas a causar daño, esto de

forma sistemática; así, en la tercera fase, denominada Administración de personal, los administrativos se hacen conscientes de los problemas respecto al desempeño del acosado y asumen prejuicios en contra de éste, atribuyendo los problemas a sus características personales; y por último, en la cuarta fase entendida como Expulsión, la víctima en sus intentos de defenderse y por las secuelas del acoso, termina agravando su situación que culmina en el abandono de su trabajo.

Ahora bien, las consecuencias de este fenómeno no se limitan sólo a la víctima sino también a la propia empresa en la que ésta labora. En cuanto a la víctima, puede sufrir de efectos cognitivos como olvidos, irritabilidad, agresividad, inseguridad, apatía, depresión, etc.; síntomas de desajuste del SNA, como sudoración, hipertensión, sofocos, etc.; síntomas de desgaste físico por el estrés, como dolores de espalda o dolores musculares; trastornos del sueño; y, por último, cansancio y debilidad. Por otro lado, en la organización se pueden producir efectos como: Reducción de rendimiento y eficacia, aumento de ausentismo, pérdida de lealtad, publicidad negativa, costos laborales por indemnización, condiciones peligrosas de trabajo, entre otras. (Trujillo, M; Valderrabano, M. & Hernández, R.; 2007)

Otros Riesgos Psicosociales Laborales. Además de los riesgos mencionados, también existe una gran variedad de fenómenos que se presentan con frecuencia en los trabajadores como el acoso sexual, el workaholism, entre otros que serán expuestos a continuación.

Acoso Sexual. De acuerdo a lo expuesto por Neffa, J. (2015), el acoso sexual comprende todos aquellos comportamientos que impliquen cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, ya sea de forma física o verbal, no deseado por quien lo sufre, surgiendo a partir de la relación de empleo y que resulta en un ambiente de trabajo hostil, impedimento para hacer las labores y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la víctima. Dichos comportamientos van desde chistes y

piropos, pasando por miradas o gestos obscenos, hasta manoseos, chantajes, insinuaciones y violencia sexual.

Cabe señalar que, el acoso sexual, como mencionan Camacho, A. & Rocío, D. (2017), es un problema que se presenta principalmente en las mujeres. Lo cual es apoyado por autores como Cobos, D.; et. al. (2016), estableciendo que dicho fenómeno en sus diversas graduaciones, puede ser originado por la jerarquía, los compañeros de trabajo, o bien, provenir del exterior de la empresa (clientes, usuarios), generando un daño traumático, psíquico y mental, vulnerando así, la autoestima y perturbando tanto la carrera profesional como la vida familiar.

Workaholism. La adicción al trabajo, también entendido como Workaholism, como propone Salanova (2007; citado por Valdivieso, M.; 2018), hace referencia a esa incontrolable necesidad que experimenta una persona por continuar realizando sus labores de forma excesiva, afectando así, su salud, bienestar, desempeño laboral y relaciones interpersonales. De esta manera, algunas de las características que se presentan en un workaholic o un adicto al trabajo, van desde una deficiente comunicación interpersonal y una manipulación de lo informado por los superiores, hasta un compromiso excesivo con la organización, puesto que realiza trabajo extra ya sea en casa, fines de semana, en vacaciones, etc.

Por otra parte, Neffa, J. (2015), menciona algunos rasgos que presentan las personas adictas al trabajo, tales como: Necesidad de reconocimiento social de su trabajo, son perfeccionistas y con baja autoestima; No les gusta trabajar en equipo; La mayoría tienen puestos de alta responsabilidad y con posibilidad de ascenso; Son muy exigentes con sí mismos y con los demás; Suelen utilizar el trabajo para escapar de sus problemas; Cuando alcanzan puestos con poder se deshumanizan y exigen a sus subordinados los mismos esfuerzos que ellos realizan sin importar las condiciones estos; Son incapaces de tomar vacaciones o descansar, así como les cuesta rechazar trabajo adicional.

De acuerdo a lo anterior, el workaholic, es aquel que dedica más tiempo de lo debido a su trabajo y son incapaces de tener otros intereses no relacionados con su trabajo, provocando esto decaimiento en sus relaciones interpersonales y familiares, quienes son los que identifican el problema, además de afectar también la propia salud de la persona. (Neffa, J.; 2015)

Inseguridad Contractual. La inseguridad laboral o contractual, es definida por Moreno, B. & Báez, C. (2010), como aquella preocupación general respecto a la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza que se percibe sobre características de trabajo diferentes, como la posición dentro de una organización u oportunidades de carrera. Así, en cuestión de la seguridad contractual, pueden entrar a consideración cuatro aspectos: El bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato; El bajo control sobre las horas de trabajo y las condiciones del mismo; La baja protección social, como discriminación o desempleo; El bajo control sobre el salario. (Rodgers; 1989; citado por Moreno, B. & Báez, C.; 2010)

En otras palabras, la inseguridad contractual que bien puede traducirse en un miedo a perder el trabajo, genera consecuencias en las personas, puesto que la incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando incluyen también a la familia, llegando a repercutir en la salud física y mental de los trabajadores.

Prevención de Riesgos Psicosociales

Teniendo claro lo expuesto hasta aquí, es pertinente mencionar los aspectos relacionados a la prevención de riesgos psicosociales. Por ello, tomando como referencia lo expuesto por Gutiérrez, P. & Piedrabuena, M. (2011), se mencionarán algunas de las técnicas preventivas a aplicar, lo cual debe ser planificado antes de que se produzca el daño.

En primer lugar, como refieren los autores mencionados, se deben identificar los peligros existentes en el entorno laboral y posteriormente, evaluarlos, para intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos, elaborando y llevando a práctica un Plan de Prevención que especifique los potenciales riesgos, la valoración de estos y los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia. De esta manera, las estrategias de intervención pueden estar dirigidas al individuo o a la organización.

Estrategias de intervención organizativas. Éstas se basan en cambiar el contexto organizativo y técnico de las funciones laborales, las cuales pueden ser: Cumplir los mínimos legales de seguridad e higiene en el trabajo, en relación con las condiciones ambientales; Asignar tareas con plazos razonables; Fomentar la promoción laboral, asegurando que el esfuerzo y la eficacia serán recompensados y facilitando el intercambio de conocimiento entre los empleados; Informar y entrenar a los trabajadores en estrategias de adaptación sobre riesgos psicosociales; Facilitar de forma progresiva los procesos de incorporación de nuevas tecnologías; Establecer sistemas de regulación de conflictos; Promover la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes sobre su seguridad y salud. (Gutiérrez, P. & Piedrabuena, M.; 2011)

Estrategias de intervención individual. El propósito de éstas, radica en conseguir que el trabajador conozca los riesgos y adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo, de modo que pueda prevenir, analizar y afrontar las situaciones de riesgo. Estas estrategias consisten en el entrenamiento de técnicas y habilidades que el trabajador pueda utilizar para enfrentarse a las diferentes problemáticas diarias, reduciendo así, las causas generadoras de estrés. Así, en este abordaje se distinguen cinco tipos diferentes de intervenciones, relacionadas con: Cambio de conducta; Apoyo social; Manejo de la enfermedad; Alivio del estrés; y Mejora del autocontrol y eficacia personal. Además, es importante el conocimiento y empleo de técnicas generales, cognitivas, fisiológicas y conductuales. (Gutiérrez, P. & Piedrabuena, M.; 2011)

Por otra parte, teniendo en cuenta que este estudio se encuentra direccionado a la población docente, cabe resaltar algunas de las estrategias propuestas por los autores en cuestión, para este sector.

Estrategias de mejora en riesgos psicosociales en docentes. Las causas de la existencia de los riesgos psicosociales son multifactoriales, por lo que algunas de las estrategias de prevención de riesgos psicosociales que se proponen para esta población, se relacionan con: Cohesión del equipo docente; Incremento de tutorías individuales y grupales con alumnos que facilite el intercambio de información; Notificar los comportamientos graves a Inspección educativa; Sensibilización sobre actitudes de respeto y diálogo; Fomentar la formación en resolución de conflictos; Aprender a controlar las emociones; Tener claras las funciones laborales; Redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido para controlar la carga de trabajo; Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional; Realizar un ejercicio físico controlado que produzca efectos tranquilizadores o aplicar técnicas de relajación.

Para concluir, a lo largo del capítulo se puede constatar la amplia gama que comprenden los riesgos psicosociales laborales, que son fenómenos que pueden llegar incluso a interrelacionarse entre ellos como el estrés laboral y el burnout u otros. Así, se evidencia la pertinencia de su estudio, tanto como de las características de las profesiones susceptibles a la presencia de algunos de los riesgos mencionados, con el fin de dar paso a futuras investigaciones direccionadas a la intervención de éstos.

Marco Contextual

La Universidad de Pamplona es una institución fundada en 1960, bajo el liderazgo del Presbítero José Faría Bermúdez, funcionando desde un inició como institución privada y convertida posteriormente en Universidad Pública hacia el año 1970, mediante el Decreto No. 0553 del 5 de agosto de 1970, siendo al año siguiente, facultada por el Ministerio de Educación Nacional para entregar títulos profesionales, según el Decreto No. 1550 del 13 de agosto. (Universidad de Pamplona, s.f.)

Ésta cuenta con cuatro sedes alrededor del país, ubicadas de la siguiente manera: Pamplona, sede principal, en el km 1, vía Bucaramanga, Ciudad Universitaria; Sede Villa del Rosario, en la Autopista Internacional, vía Los Álamos, Villa Antigua; CREAD Norte de Santander, en la calle 5 No.2-38, Barrio Latino, Cúcuta; y, por último, CREAD Cundinamarca, en la calle 71 No. 11 – 51, Bogotá D.C.

En la reseña histórica, se puede constatar el crecimiento y consolidación de la oferta educativa de la Universidad, que atiende a las demandas de formación profesional generadas en la región o en la misma evolución de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades, cumpliendo esto desde todos los niveles de la Educación Superior, como el pregrado, posgrado y educación continuada, y en todas las modalidades educativas, sean presencial, a distancia y con apoyo virtual. De igual forma, se expone el Proyecto Institucional de la Universidad, su carta de navegación, donde se expresa el espíritu abierto y democrático que la caracteriza, su compromiso con el desarrollo regional y nacional, y sus estrategias, donde se proyecta la dinámica organizacional, administrativa y operativa con la que logra la eficiencia en el cumplimiento de sus propósitos académicos, sociales y productivos.

Así, la Universidad de Pamplona, de acuerdo con la Ley 30 de 1992, se identifica como una entidad de régimen especial con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional. Ésta cuenta actualmente con la supervisión del rector Dr. Ivaldo Torres Chávez, y para su contacto se permite el número: (57+7) 5685303, extensión: 101 – 103.

Visión 2020

Ser una Universidad de excelencia, con una cultura de la internacionalización, liderazgo académico, investigativo y tecnológico con impacto binacional, nacional e internacional, mediante una gestión transparente, eficiente y eficaz.

Misión

La Universidad de Pamplona, en su carácter público y autónomo, suscribe y asume la formación integral e innovadora de sus estudiantes, derivada de la investigación como práctica central, articulada a la generación de conocimientos, en los campos de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades, con responsabilidad social y ambiental.

Población Beneficiaria

La Universidad de Pamplona está conformada por las cuatro sedes referidas, Pamplona Sede Principal, Sede Villa del Rosario, CREAD Norte de Santander y CREAD Cundinamarca. Para disposición de esta investigación, se tuvo en cuenta la Sede Villa del Rosario, la cual fue fundada en el segundo semestre del año 2003, por el Ex Rector de la Universidad, Dr. Álvaro Gonzales Joves, dando inicio a un nuevo plantel educativo esperanzado en el fortalecimiento institucional y académico.

Dicho esto, específicamente la población beneficiaria para este estudio está comprendida por los docentes del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, Sede Villa del Rosario, de tiempo completo ocasional bajo la asignación académica de clases, contando así, con la participación de 9 docentes que cumplen dichos requisitos. Esto, debido a que, por la naturaleza de sus funciones laborales, pueden ser expuestos a una serie de factores riesgo psicosocial intralaboral, que es el tema de interés para esta

investigación, lo cual permitiría analizar y describir dicho fenómeno con el fin de proponer acciones preventivas que promuevan el bienestar laboral de los docentes.

Marco legal

A continuación, serán expuestas las debidas leyes que cobijan a la población de interés para esta investigación, iniciando primeramente por un breve recorrido sobre el establecimiento de dichas políticas relacionadas con los riesgos laborales, hasta la consolidación de las mismas.

Ley de riesgo psicosocial en el trabajo

En Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año 1915 con la Ley 57, que surge como respuesta a las condiciones precarias que se presentaban en los trabajadores, buscando brindarles protección durante su jornada laboral o el tiempo que les tomara ejecutar sus funciones. Así, se origina el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y la Economía Nacional en 1938, forjando el código sustantivo del trabajo en 1950 donde encontramos la carta de navegación que deben tener los empleadores para con sus empleados.

Posteriormente, en 1989, luego de que se empieza a trabajar por el bienestar físico de los empleados, se comienza a dar verdadera importancia al riesgo psicosocial, buscando establecer una normatividad que sirva como guía para que los empleadores realicen un adecuado acompañamiento a sus trabajadores en aras de brindarles un entorno laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por dichos riesgos psicosociales. Por ello, en las últimas décadas, se han aprobado leyes direccionadas precisamente a proteger a todo colombiano que realice una labor, de los mencionados factores de riesgo.

De este modo, en 1989 con la Resolución 1016, se observa una normatividad que tiene en cuenta la identificación de riesgos psicosociales, como se evidencia en el Artículo 11: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”. Y en el

Artículo 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.

Por otro lado, en 1994 se publica el Decreto 1295, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales; y así mismo, en este año se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales, que en la actualidad es reemplazada por la propuesta en el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia, la cual en la sección 1, numeral 4, aborda el grupo de agentes psicosociales y se dictan algunas enfermedades originadas por estos como: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable”.

Para continuar, en el Decreto 1010 de 2006, como se dicta en el Artículo 1, se busca definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

En el 2008 con la Resolución 2646, se organiza y se busca proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones y empresas en nuestro contexto colombiano, entregando la ruta a seguir para abordar los factores de riesgo psicosocial como lo son, “la identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, y la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral”. Adicionalmente a ésta, el Ministerio de la Protección Social ha desarrollado una batería que permite realizar las mediciones de estos factores de riesgo en los distintos puestos de trabajo y empresas en el territorio colombiano.

Ahora bien, para el año 2012, partiendo de la Ley 1010 de 2006 mencionada anteriormente, se establecen los Decretos 652 y 1356, en los cuales se dicta la forma en que se deben constituir los comités de convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas. De igual forma, en este año se aprueba la Ley 1562, donde se menciona que el objetivo de la seguridad y

salud en el trabajo consiste en mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, lo cual conlleva a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Por otra parte, hacia el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que como expresa en el Artículo 9, se exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Hay que mencionar también que, durante el año 2014, es aprobado el Decreto 1443, el cual dicta las pautas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que propone un sistema encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST), siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Así, teniendo en cuenta que en el contexto de un país como Colombia, donde se ha dado poco cumplimiento de la normatividad relacionada con la SST, el Decreto 1443, presenta una guía sobre cómo llevar un adecuado SG-SST. De esta manera, en el capítulo 6, se habla sobre la planificación de éste, retomando el tema de la evaluación, que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo diseñar un adecuado programa de prevención y, si es el caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables. Esta evaluación de factores de riesgo psicosociales, deberá ser realizada por el empleador anualmente.

De acuerdo a lo expuesto, se puede constatar que, en los últimos años, la preocupación por promover una adecuada salud mental en los trabajadores de Colombia, ha ido creciendo considerablemente, lo cual se evidencia en el constante incremento y consolidación de una normatividad direccionada a prevenir las enfermedades laborales originadas por los factores de riesgo psicosocial.

Diseño Metodológico

Para fines de este estudio se implementará el diseño de investigación no experimental, el cual permitirá observar el fenómeno de interés, como lo son los factores de riesgo psicosocial intralaboral, tal y como estos se presenta en el contexto natural de los docentes del programa de psicología, logrando así, determinar y evaluar dichos factores con el fin de proponer acciones preventivas frente a este fenómeno. De acuerdo a la metodología establecida y en función del problema planteado, se busca dar solución a éste y lograr al mismo tiempo, el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Diseño de Investigación

El presente estudio fue planteado desde un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, mediante el cual se busca recolectar los datos en un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente en el que se desarrollan los docentes del programa de psicología. En concreto, la investigación no experimental como define Sampieri (2014), es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. En otras palabras, consiste en estudios en los que no se hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras, éstas ocurren sin tener un control directo sobre ellas, ni posibilidad de influir en las mismas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

De acuerdo a lo anterior, una vez explicado en lo que consiste la investigación no experimental, es pertinente mencionar lo que respecta a la ejecución transversal de la misma, la cual se caracteriza por recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir variables y analizar si incidencia e interrelación en un momento dado. (Liu, 2008; Tucker, 2004; citados por Sampieri, 2014)

A su vez, los diseños transversales se dividen en tres: Exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. De esta manera, para este estudio es utilizado un diseño transversal descriptivo, que como refiere Sampieri (2014), busca indagar la incidencia de

las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Es decir, consiste en ubicar en una o más variables a un grupo de personas, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción, por lo que son entonces, estudios puramente descriptivos y al establecer hipótesis, éstas igual lo son.

En este sentido, la investigación cuantitativa de corte trasversal, implementando un diseño no experimental con alcance descriptivo, según Hernández (2010), busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Con este diseño se miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

Población

La población con la que se lleva a cabo esta investigación está conformada por docentes tiempo completo ocasional cuya asignación académica es clases, del programa de psicología de la Universidad de Pamplona Sede Villa del Rosario.

Muestra

La muestra seleccionada para este estudio está conformada por 10 docentes de tiempo completo ocasional cuya asignación académica es clases, del programa de psicología de la universidad de pamplona, para lo que se garantiza que cada uno de ellos, tenga la misma oportunidad de ser incluido en dicha muestra. En este sentido, se puede definir este esquema como un muestreo aleatorio simple, que como lo expone Webster (1998; citado por Ávila, H.; 2006), es aquella que resulta de la aplicación de un método en el que todas las muestras posibles de un determinado tamaño, tengan la misma probabilidad de ser elegidas.

Procedimiento

Para el desarrollo de esta propuesta se seleccionarán todos los docentes de tiempo completo ocasional, cuya asignación académica es clases, del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, Sede Villa del Rosario. Una vez identificados, se hará un único acercamiento a la población y será el día del encuentro para la aplicación del instrumento.

La forma que se empleará para la aplicación del Cuestionario será de auto aplicación, en donde se entregará a cada docente el cuestionario teniendo por sí solos que responder a cada una de las preguntas, se responderá inquietudes en el momento que así lo requieran.

Este Aplicativo contiene la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y obtención del informe individual para cada trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por otra parte, cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se muestran a continuación:

Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Instrumento

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamento científico, empírico y que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país. Bajo esta directriz, se empleó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Cuestionario Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo (Min Protección Social, 2010).

Este Cuestionario está diseñado para personal que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Entre ellos están los profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros (Min. Protección Social, 2010).

El cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A.

Entre los dominios y las dimensiones se encuentran en la siguiente tabla:

Dominios y Dimensiones

Dominios	Dimensiones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relación con los colaboradores (subordinados)

Control sobre el trabajo	<p>Claridad de rol</p> <p>Capacitación</p> <p>Participación y manejo del cambio</p> <p>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</p> <p>Control y autonomía sobre el trabajo</p>
Demandas del trabajo	<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> <p>Demandas emocionales</p> <p>Demandas cuantitativas</p> <p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p> <p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p> <p>Demandas de carga mental</p> <p>Consistencia del rol</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo</p>
Recompensas	<p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p> <p>Reconocimiento y compensación</p>

Tabla 1. Dominios y Dimensiones

Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma establecido de aplicación de cada una de las fases para el desarrollo del proyecto:

Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		(Periodo en meses)											
ACTIVIDAD		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	Fundamentación Teórica Sobre Clima Organizacional, Motivación y Liderazgo	X	X	X	X	X							
II	Fundamentación Teórica Sobre Factores Psicosociales	X	X	X	X	X							
III	Fundamentación Teórica Sobre Riesgos Psicosociales Laborales	X	X	X	X	X							
IV	Fundamentación Instrumento de Evaluación: Cuestionario Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A						X	X	X				
V	Ejecución										X		
VI	Análisis De Datos y Resultados											X	X
VII	Producto												X X

Tabla 2. Cronograma de Actividades

Análisis de resultados

Dominio 1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

TABLA DE RESULTADOS DOMINIO 1

MUESTRA	DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJES BRUTOS POR DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO DEL DOMINIO	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LAS DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LOS DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO EN LAS DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO EN EL DOMINIO
10	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	24	138	4,6	8,4	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
		Relaciones sociales en el trabajo	65		11,6		Riesgo Bajo	
		Retroalimentación del desempeño	49		24,5		Riesgo Bajo	

Tabla 3. Dominio 1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

La sumatoria de la dimensión Características del Liderazgo perteneciente al dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 4.6 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo perteneciente al dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 11.6 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Retroalimentación del Desempeño perteneciente al dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 24.5 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 8.4 y según el baremo establecido del resultado para este dominio denota que no existe Riesgo o Riesgo Despreciable.

*Dominio 2. Control sobre el Trabajo.***TABLA DE RESULTADOS DOMINIO 2**

MUESTRA	DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJES BRUTOS POR DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO DEL DOMINIO	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LAS DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LOS DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO EN LAS DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO EN EL DOMINIO
10	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	25	151	8,9	18	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
		Capacitación	38		31,7		Riesgo Medio	
		Participación y manejo del cambio	38		23,8		Riesgo Bajo	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	7		4,4		Riesgo Bajo	
		Control y autonomía sobre el trabajo	43		35,8		Riesgo Medio	

Tabla 4. Control sobre el Trabajo.

La sumatoria de la dimensión Claridad del Rol perteneciente al dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 8.9 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Capacitación perteneciente al dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 31.7 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de la dimensión Participación y Manejo del Cambio perteneciente al dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 23.8 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Oportunidades para el Uso y desarrollo de Habilidades y Conocimientos perteneciente al dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 4.4 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo al dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 35.8 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Control sobre el Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 18 y según el baremo establecido del resultado para este dominio denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

*Dominio 3. Demandas del Trabajo.***TABLA DE RESULTADO DOMINIO 3**

MUESTRA	DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJES BRUTOS POR DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO DEL DOMINIO	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LAS DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LOS DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO EN LAS DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO EN EL DOMINIO
10	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	113	551	23,5	27,6	Riesgo Medio	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
		Demandas cuantitativas	84		35		Riesgo Medio	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	74		46,3		Riesgo Alto	
		Exigencias de responsabilidad del cargo	72		30		Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	

Demandas de carga mental	132	66	Riesgo Bajo
Consistencia del rol	38	19	Riesgo Bajo
Demandas de la jornada de trabajo	38	31,7	Riesgo Medio

Tabla 5. Dominio 3. Demandas del Trabajo.

La sumatoria de la dimensión Demandas Ambientales y de esfuerzo físico perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 23.5 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de la dimensión Demandas Cuantitativas perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 35 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral perteneciente al dominio Demandas de trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 46.3 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Alto.

La sumatoria de la dimensión Exigencias de Responsabilidad del Cargo perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 30 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que no existe Riesgo o el Riesgo es Despreciables.

La sumatoria de la dimensión Demandas de Carga Mental perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 66 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Consistencia del Rol perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 19 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Bajo.

La sumatoria de la dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo perteneciente al dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 31.7 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Demandas del Trabajo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 27.6 y según el baremo establecido del resultado para este dominio denota que no existe Riesgo o Riesgo Despreciable.

Dominio 4. Recompensas.

TABLA DE RESULTADOS DOMINIO 4

MUESTRA	DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJES BRUTOS POR DIMENSIONES	PUNTAJE BRUTO DEL DOMINIO	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LAS DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO DE LOS DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO EN LAS DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO EN EL DOMINIO
10	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	29	71	14,5	16,1	Riesgo Alto	Riesgo Medio
		Reconocimiento y compensación	42		17,5		Riesgo Medio	

Tabla 6. Dominio 4. Recompensas.

La sumatoria de la dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza perteneciente al dominio Recompensas del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 14.1 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Alto.

La sumatoria de la dimensión Reconocimiento y Compensación perteneciente al dominio Recompensas del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 17.5 y según el baremo establecido para esta dimensión denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

La sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Recompensas del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 16.1 y según el baremo establecido del resultado para este dominio denota que existe un nivel de Riesgo Medio.

Resultado Total

RESULTADO TOTAL DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

MUESTRA	DOMINIO	PUNTAJE BRUTO DEL DOMINIO	PUNTAJE BRUTO TOTAL GENERAL	FACTORES DE TRANSFORMACION PARA EL TOTAL DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	DE NIVEL DE RIESGO PARA EL PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL(BAREMOS)
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	138			
		<hr/>	911		
		151			Sin Riesgo o Riesgo Despreciable

	Control sobre el trabajo	18,5
10	<hr/>	
	Demandas del trabajo	551
	<hr/>	
	Recompensas	71

Tabla 7. Resultado Total.

La sumatoria de los dominios que representa el puntaje general del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral arrojó un resultado de 15.5 y según el baremo establecido del resultado general de la prueba denota que no existe riesgo o que el riesgo es despreciable

Discusión

Los riesgos psicosociales, de acuerdo a la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social (citado por Ortiz, A.; 2016), pueden ser categorizados en Intralaborales, referente a aquellas características del trabajo y la organización dentro de la empresa; y Extralaborales, donde se incluyen aspectos relacionados con las características individuales, y los aspectos familiar, social y económico, que afectan al trabajador en su rendimiento laboral.

De esta manera, como refiere Rodríguez, E.; et. al. (2014), los riesgos psicosociales pueden ser considerados como un fenómeno multifactorial que afecta el desempeño del trabajador, al tiempo que su salud física y mental. Así mismo, como menciona Vladimir, N.; et. al. (2018), los cambios de la actualidad han generado una nueva dimensión en la actividad docente, donde ha pasado de ser un transmisor de conocimiento a convertirse en un profesional integral, con funciones académicas y administrativas, proyección social e investigación, las cuales resultan demandas que requieren un mayor esfuerzo físico y mental, que como se evidencia en el estudio realizado por el Ministerio de Protección Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2013; citado por Vladimir, N.; et. al.; 2018), realizar varias tareas al mismo tiempo, trabajar en plazos cortos y las labores condicionadas por las demandas de usuarios y alumnos, son algunos de los principales riesgos en lo que concierne al sector de la educación.

Partiendo de esto, con el fin de dar cumplimiento al objetivo general, así como a los objetivos específicos, se procederá a realizar una breve descripción de los resultados obtenidos expuestos anteriormente, para luego realizar un análisis comparativo con los referentes conceptuales mencionados, y observar las posibles causas y efectos, a partir de lo referido dichos antecedentes de investigación. Así, se iniciará por la observación de cada dominio para finalizar con los resultados generales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, y las conclusiones generales de este análisis.

Dominio 1, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Éste está comprendido por las dimensiones relacionadas con las características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo y la retroalimentación del desempeño. Así, analizando los resultados obtenidos por parte de los 10 docentes que comprenden la muestra de esta investigación, en la dimensión Características del Liderazgo, se encuentra un puntaje de 4.6, que equivale a un nivel de Riesgo Bajo; en la dimensión de Relaciones Sociales en el Trabajo, se obtuvo un resultado de 11.6, que hace referencia a un nivel de Riesgo Bajo; en la dimensión referente a la Retroalimentación del Desempeño, se obtuvo una puntuación de 24.5, correspondiente a un nivel de Riesgo Bajo. De esta manera, la sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales, arroja un total de 8.4, que, de acuerdo al baremo establecido para dicho dominio, refiere que no existe Riesgo o Riesgo Despreciable.

De acuerdo a esto, el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales, puede ser objeto de acciones de promoción, puesto que se encuentra en la categoría, Sin Riesgo o Riesgo Despreciable. Esto, difiere de otras investigaciones como la realizada por Rodríguez, E.; et. al. (2014), donde la población objeto de estudio son los docentes universitarios de una facultad de ciencias económicas, administrativas y contables, en los que uno de los dominios con mayor percepción de riesgo es precisamente el de Liderazgo y Relaciones Sociales, lo cual se observa en al menos un 42,9% de la población. De igual forma, en los resultados expuestos por Ortiz, A. (2016), quién analizó este fenómeno en docentes de las facultades de enfermería, administración de empresas, gestión turística y hotelera, ingeniería ambiental y licenciatura en educación básica, se logró identificar un porcentaje alto de riesgo en el dominio en cuestión, especialmente en la dimensión relacionada con las relaciones sociales en el trabajo.

Dicho lo anterior, como es mencionado por Ortiz, A. (2016), es probable que los docentes presenten altos niveles de riesgo en este dominio debido a que perciben una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de sus compañeros, dificultades para lograr un trabajo en equipo y escasa comunicación entre docentes debido a las múltiples funciones académicas. Esto, puede influir negativamente en la productividad, ya que, al no contar con un contacto asertivo entre compañeros, ni un apoyo para la consecución de tareas, no habrá una cohesión entre ellos que favorezca el trabajo en equipo.

En contraste con las investigaciones mencionadas, en este estudio no se encontraron niveles de riesgo significativos en este dominio, lo cual, como expresa Vladimir, N.; et al. (2018), es positivo para los factores extralaborales como las relaciones familiares, debido a que, de acuerdo a las observaciones de su trabajo, existe una relación entre el liderazgo y las relaciones positivas en el lugar trabajo como factores que influyen en la disminución del riesgo extralaboral.

Partiendo de lo expuesto, se puede resaltar la diferencia de los resultados obtenidos en algunos de los antecedentes investigativos, por lo que sería pertinente para los futuros estudios en el tema, tener en cuenta el análisis de otras variables que puedan explicar esta discrepancia. Así mismo, es recomendable en próximos trabajos tener en cuenta variables extralaborales que permitan corroborar algunas de las afirmaciones planteadas por los referentes conceptuales.

Dominio 2, Control sobre el trabajo

Este dominio comprende las dimensiones referentes a la capacidad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades de conocimientos, y control y autonomía sobre el trabajo. De acuerdo a los resultados expuestos, en la primera dimensión, Capacidad del Rol, se obtuvo un puntaje de 8.9, que refiere un nivel de Riesgo Bajo; en la dimensión, Capacitación, se puntuó 31.7, que corresponde a un nivel de Riesgo Medio; en la dimensión, Participación y Manejo del Cambio, se observa un resultado de 23.8, que denota un Riesgo Bajo; en la dimensión, Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades, se arroja un total de 4.4, que equivale a un Riesgo Bajo; en cuanto a la dimensión, Control y Autonomía Sobre el Trabajo, se obtiene una puntuación de 35.8, que hace referencia a un nivel de Riesgo Medio. Finalmente, la sumatoria de las dimensiones que representan el dominio Control Sobre el Trabajo, arroja un resultado de 18, que, a partir del baremo establecido, se traduce en un nivel de Riesgo Bajo.

En este sentido, el dominio de Control Sobre el Trabajo, puede ser objeto de acciones o programas de intervención debido a que alcanza un nivel de Riesgo Bajo. En contraste con esto, algunos de los antecedentes investigativos arrojan diferentes resultados en cuanto a este dominio, como lo expuesto en los estudios de Rodríguez, E.; et. al. (2014), donde a pesar de que no se percibe un riesgo elevado en la mayoría de la población, existen niveles de riesgo muy alto en el 28,6%, en lo que respecta al dominio en cuestión, donde las dimensiones con mayor percepción de riesgo son aquellas relacionadas con la Capacidad del rol, Capacitación y Manejo del cambio. Similarmente ocurre en el trabajo de Vladimir, N.; et. al. (2018), donde se evidencia que algunas de las condiciones de riesgos psicosocial intralaboral que afectan la función docente se relaciona específicamente con algunas de las dimensiones presentes en este dominio que son percibidas como Riesgo Alto.

Sin embargo, se puede observar una similitud en cuanto a los resultados expuestos por este último autor, debido a que, las dimensiones del Control Sobre el Trabajo percibidas como Riesgo Alto, son las referentes a la Capacitación y Control y Autonomía Sobre el Trabajo, que, en caso de los análisis aquí expuestos, son percibidos con Riesgo Medio, pero fueron las de mayor riesgo percibido en este dominio. Esto, como expresa Vladimir, N.; et. al. (2018), en cuanto a la dimensión de Capacitación, sucede cuando, para los empleados, las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo y en la dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo, cuando el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido.

A partir de lo anterior, se puede resaltar la importancia de direccionar programas de intervención con el fin de mantener bajos los niveles de riesgo en este dominio, especialmente estrategias dirigidas a las dimensiones con mayor percepción de riesgo, Capacitación y Control y Autonomía Sobre el Trabajo, de los cuales, aunque no se mostraron puntajes altos como en los resultados expuestos en los antecedentes, se encontraron similitudes, como lo referido en los trabajos de Vladimir, N.; et. al. (2018).

Dominio 3, Demandas del trabajo

Este dominio abarca las dimensiones de demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo.

Según los resultados, la dimensión de Demandas Ambientales, obtuvo un puntaje de 23.5, equivalente a un Riesgo Medio; en la dimensión, Demandas Cuantitativas, se observa un resultado de 35, que hace referencia a un Riesgo Medio; en la dimensión, Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, se puntuó 46.3, que corresponde a un Riesgo Alto; la dimensión, Exigencias de Responsabilidad del Cargo, obtiene una puntuación de 30, denotando que no existe Riesgo o el Riesgo es Despreciable; en cuanto a la dimensión, Demandas de Carga Mental, se arrojó un total de 66, que refiere un Riesgo Bajo; en la dimensión, Consistencia del Rol, se encuentra un resultado de 19, que corresponde a un Riesgo Bajo; en la dimensión, Demandas de la Jornada de Trabajo, se puntuó un total de 31.7, que equivale a un Riesgo Medio. Por último, en la sumatoria de las dimensiones comprendidas en este dominio, se observa un total de 27.6, que, partiendo del baremo establecido, se entiende que no existe Riesgo o Riesgo Despreciable.

De esta manera, considerando que, en el dominio de Demandas del Trabajo, no existe Riesgo o Riesgo Despreciable, éste puede ser objeto de acciones o programas de prevención. Sin embargo, se resaltan los resultados en la dimensión, Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, representada con un Riesgo Alto, y las dimensiones, Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, Demandas Cuantitativas y Demandas de la Jornada de Trabajo, en las que se percibe un Riesgo Medio. Esto, presenta algunas diferencias en cuanto a los resultados en antecedentes investigativos, como lo expuesto por Rodríguez, E.; et. al. (2014), donde destaca la presencia de altos niveles de riesgo en el 21,4% de la población; y, por otro lado, los análisis en el estudio de Ortiz, A. (2016), expresan que, los docentes manifiestan que el uso del tiempo extralaboral para lograr el cumplimiento de los deberes institucionales, no les permite un manejo adecuado del tiempo libre a nivel personal, familiar y social, lo cual, como menciona Gimeno

(citado por Ortiz, A.; 2016), se convierte en un factor de riesgo psicosocial, debido a la falta de ocio y descanso.

Por el contrario, se hallaron similitudes con la investigación de Vladimir, N.; et. al. (2018), donde se percibe un alto nivel de riesgo en la dimensión de Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, que como expresa dicho autor, las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo, afectan de forma negativa la vida personal y familiar del docente, por lo que se concluye que un aumento en los factores de riesgo extralaborales se puede deber a un incremento de las demandas cuantitativas y de la jornada laboral en el trabajo. No obstante, la dimensión percibida con un nivel de riesgo muy elevado en dicha investigación, corresponde a Demanda de la Jornada de Trabajo, lo cual, como refiere Vladimir, N.; et. al. (2018), se debe al insuficiente tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo y atender al volumen de tareas asignadas, por lo que se requiere trabajar bajo presión, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados; esto difiere de los resultados aquí encontrados, puesto que, en este caso, para dicha dimensión, se presenta un nivel de Riesgo Medio.

De acuerdo a lo anterior, a pesar de que el resultado en general del dominio Demandas del Trabajo, no refiera la existencia de Riesgo o Riesgo Despreciable, los niveles expresados en algunas de sus dimensiones, en especial la Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, evidencia la necesidad de implementar estrategias que permitan mitigar estos niveles de riesgo, que como se logró observar en los antecedentes investigativos, representan algunos de los factores psicosociales intralaborales con mayor percepción de riesgo en los docentes.

Dominio 4, Recompensas

Éste, abarca las dimensiones relacionadas con las Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza, y Reconocimiento y Compensación. Las cuales, en los resultados se halló, en la primera dimensión, Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización, una puntuación de 14.1, que

corresponde a un nivel de Riesgo Alto; y en la segunda dimensión, Reconocimiento y Compensación, un total de 17.5, que equivale a un nivel de Riesgo Medio. Así, en cuanto al dominio de Recompensas, se obtiene un total de 16.1, que, partiendo del baremo establecido, hace referencia a un nivel de Riesgo Medio.

Partiendo de esto, el dominio de Recompensas amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los docentes, debido a que se encuentra en un nivel de Riesgo Medio. Lo cual presenta similitudes con antecedentes investigativos, como el realizado por Rodríguez, E.; et. al. (2014), donde el dominio en cuestión presenta nivel de riesgo alto y medio, en al menos el 45,2% de la población; igualmente, en el estudio de Ortiz, A. (2016), se presentan niveles de riesgo alto y muy alto, en las dimensiones inmersas en este dominio, debido a que los participantes perciben que la remuneración es baja, no hay estabilidad laboral y manifiestan que en la institución no existen suficientes estímulos positivos frente al buen desempeño de su labor como docentes. Del mismo modo ocurre en la investigación de Vladimir, N.; et. al. (2018), donde se expone que los factores asociados a las recompensas es uno de los que genera mayor impacto en la función docente, junto a otros referentes a los dominios anteriores.

Así, como menciona Rodríguez, E.; et. al. (2014), estos resultados pueden estar asociados al hecho de que, frente a la modalidad de contratación, los docentes perciben inestabilidad laboral; característica que se relaciona con la población participante de esta investigación, los docentes de tiempo completo ocasional. Además, como refiere Vladimir, N.; et. al. (2018), el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente al percibir inestabilidad laboral.

Dicho esto, se puede concluir de los resultados en este dominio, que son requeridas observaciones y acciones pertinentes de intervención dirigidas a mitigar los niveles de riesgo en los factores psicosociales intralaborales aquí inmersos, y prevenir de posibles efectos perjudiciales para salud de los docentes. Así mismo, de acuerdo a las comparaciones con antecedentes investigativos, se puede observar que el incremento en

la percepción de riesgo en este dominio, puede obedecer a las características de contratación de los docentes.

Ahora bien, en cuanto a los resultados generales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, generados a partir de la sumatoria de los dominios mencionados, se observa una puntuación de 15.5, que, de acuerdo al baremo establecido del resultado general de la prueba, refiere que no existe riesgo o que el riesgo es despreciable. Lo cual difiere de los estudios de Rodríguez, E.; et. al. (2014), donde al menos el 26,2% de la población, percibe niveles de riesgo entre medio y alto, en lo que concierne a los resultados generales. Similarmente, en los hallazgos obtenidos en la investigación de Ortiz, A. (2016), respecto a la percepción de riesgos psicosociales intralaborales, en general, al menos el 52% de los participantes, refieren niveles de riesgo entre alto y muy alto.

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir que a pesar de que el resultado general se ubica en la categoría, Sin Riesgo o Riesgo Despreciable, existen algunos factores psicosociales intralaborales relacionados a las dimensiones que fueron percibidas entre los niveles de riesgo medio y alto, que requieren observación e intervención direccionada a mitigar el riesgo y prevenir de posibles efectos negativos que puedan tener para la salud de los docentes. Por otra parte, se observaron algunas diferencias en cuanto a los resultados obtenidos en los antecedentes investigativos, por lo que es pertinente para futuros estudios en el tema, incluir variables sociodemográficas y extralaborales que permitan analizar de forma más profunda este fenómeno y su efecto en los docentes.

Conclusiones

A través del desarrollo de esta investigación se lograron determinar los factores de riesgos psicosociales intralaborales presentes en los docentes TCO del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, los cuales, partiendo de la clasificación establecida en el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Forma A, desarrollado por el Ministerio de Protección Social (2010), se pueden categorizar en una serie de dimensiones inmersas en cuatro grandes dominios denominados, Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas.

Así, se logró aplicar el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Forma A, en una muestra representativa de docentes TCO del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, identificando los principales riesgos psicosociales presentes, en donde a través de su análisis, y teniendo en cuenta la sumatoria de lo obtenido en cada uno de los dominios, los resultados generales denotan que en la población no existe riesgo o el riesgo es despreciable.

Por otra parte, del análisis específico de cada dominio, se logra determinar que los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor percepción de riesgo en los docentes TOC del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, corresponden a aquellos relacionados con las dimensiones, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, inmersa en el dominio, Demandas del Trabajo; y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, inmersa en el dominio, Recompensas. Lo cual, respecto a la primera dimensión, refiere que existen demandas laborales que pueden afectar factores extralaborales como la vida personal o familiar del docente; y en cuanto la segunda dimensión, se entiende que, debido a las características de contratación de los docentes, puede existir una percepción de inestabilidad laboral.

Por último, partiendo del análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se logra diseñar una cartilla psicoeducativa con acciones específicas encaminadas a la prevención de los riesgos psicosociales en los docentes.

Recomendaciones

En primera instancia, se sugiere que, para futuras investigaciones en materia de riesgos psicosociales, se tengan en cuenta variables extralaborales y sociodemográficas, puesto que, como se pudo encontrar a partir de los antecedentes investigativos, el análisis de sus posibles correlaciones, permite explorar este fenómeno de forma más amplia, tanto en su actuación como en su efecto en los docentes.

En segundo lugar, es pertinente que para los próximos estudios se tenga en cuenta la implementación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Forma A, desarrollado por el Ministerio de Protección Social (2010), puesto que como se pudo evidenciar durante el desarrollo de este trabajo de investigación, permite realizar un completo análisis de los factores psicosociales presentes en los trabajadores.

Por último, se recomienda la implementación de la cartilla psicoeducativa diseñada, que cuenta con acciones específicas direccionadas a la prevención de riesgos psicosociales en los docentes.

Referencias

- Acosta, M.; Sánchez, Y. & Vallejos, M. (2016). *Validación del instrumento en la medición del riesgo psicosocial en docentes IUPG*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. Recuperado el 20 de mayo del 2019 de <http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1067/VALIDACI%C3%93N%20DEL%20INSTRUMENTO%20EN%20LA%20MEDICI%C3%93N%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20DOCENTES%20%20IUPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte, Vol. 9, núm. 1-2, pp. 123-133. Recuperado el 6 de noviembre de 2018 de <https://www.rpd-online.com/article/view/63>
- Aranda, C., Manuel, P., & José, R. (2014). *Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 25–38.
- Arbeláez, D. & León, L. (2015). *Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología*. Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado el 15 de enero del 2019 de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2447/LAURA%20LEON%20-%20DANIELA%20ARBELAEZ%20trabajo%20de%20grado%20especializacion%20final%20definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado el 15 de Abril de 2019 de <https://books.google.com.co/books?id=r93TK4EykfUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Botero, C. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos*. Cuaderno de Administración, Vol. 28, Num. 48. Universidad del Valle, Colombia. Recuperado el 13 de enero del 2019 de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). *Riesgos psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social*. Revista Prolegómenos, Derechos y Valores, pp. 159-172. Recuperado el 4 de noviembre de 2018 de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Carvajal, J. & Dávila; C. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia*. Cuadernos de Administración, Vol. 29. Universidad del Valle, Colombia. Recuperado el 5 de noviembre de 2018 de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Cobos, D.; Fiandrino, A.; Sanllorenti, P. & Martín, M. (2016). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*. Editorial Octaedro. Barcelona, España. Recuperado el 4 de noviembre de 2018 de <http://www.proverifica.com/documentos/Riesgospsicosocialestrabajodocenteysalud2018.pdf>
- Decreto de 1477 del 5 de agosto (2014). *Tabla de enfermedades laborales*. Ministerio del trabajo, Colombia. Recuperado el 28 de mayo del 2019 de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Decreto de Ley 1295 de 94 (1994). *Sistema general de riesgos profesionales*. Colombia. Recuperado el 20 de mayo del 2019 de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf> 17.
- Decreto 652 (2012). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 29 de mayo del 2019 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374> 21.

Decreto 1356 (2012). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 29 de mayo del 2019 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374> 21.

Decreto 1443 (2014). *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Ministerio del Trabajo, Colombia. Recuperado el 5 de abril del 2019 de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

De la Fuente, E. I., Aguayo, E. R., Vargas, P. C., y Cañadas, G. (2013). *Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers*. *Psicothema*, 25(4), 488-493. Recuperado el 25 de mayo del 2019 de <https://goo.gl/5X1KBg>

Delgado, I. & Obando, M. (2018). *Estrategias de promoción y prevención de los riesgos psicosociales del Instituto Técnico Guaimaral*. Universidad Libre Seccional Cúcuta, Colombia. Recuperado el 15 de mayo del 2019 de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11696/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20INSTITUTO%20TECNICO%20GUAIMARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgado, S. (2018). *Tecnoestrés laboral en docentes*. Universidad de Pamplona, Cúcuta, Colombia.

Del Valle, J.; López, M. & Bravo, A. (2007). *Job stress and burnout in residential child care workers in Spain*. *Psicothema*, Vol. 19, No. 4, pp 610 – 615. Recuperado el 17 de mayo del 2019 de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26086/1/Psicothema.2007.19.4.610-5.pdf>

García, M.; Iglesias, S.; Saleta, M. & Romay, J. (2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology* 32, 173 – 182. Universidad de Coruña, España. Recuperado

el 15 de enero del 2019 de

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1576596216300184?token=302A3445DC5CF048A22A753EA56B2519538B85B0E7A352147A0A054B565BEA341CDDD4015CCA3681629259FD1E479C86>

Garrido, J.; Uribe, A. & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. Acta Colombiana de Psicología, 14 (2): 27-34, 2011. Recuperado el 17 de abril del 2019 de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>

Gómez, M. (2015). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, Vol. 7, No.1: 131-153. Recuperado el 13 de febrero del 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>

González, I. (2012). *Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 5(2): 67-76. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Recuperado el 20 de Febrero del 2019 de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/247>

Gutiérrez, P. & Piedrabuena, M. (2011). Salud laboral, orientado a los profesionales de la educación. Escuela, No. 4, noviembre, 2011. Recuperado el 12 de mayo del 2019 de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin_riesgos_ergonomicos_2011/publication.pdf

Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña*. Universidad de Barcelona, España. Recuperado el 25 de enero del 2019 de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Ley 1010 (2006). *Diario oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006*. Congreso de Colombia. Recuperado el 28 de mayo del 2019 de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html 19.

- Ley 1562 (2012). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Ministerio de Salud y Protección Social, Congreso de Colombia. Recuperado el 5 de abril del 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 57 de 1915 (1915). *Sobre reparaciones por accidentes del trabajo*. Juriscol, Colombia. Recuperado el 20 de mayo del 2019 de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>
- Ministerio de Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Julio, 2010. Bogotá D.C., Colombia. del 2019 de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826/2028>
- Montes, B. & Contreras, L. (2017). *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil*. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia. Recuperado el 4 de noviembre de 2018 de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/Montesbrenda2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del trabajo, 4-19.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España.
- Múnera, M.; Sáenz, M. & Cardona, D. (2011). *Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011*. Revista CES Medicina, Vol. 27, No. 2. Medellín, Colombia. Recuperado el 25 de enero del 2019 de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 5 de noviembre de 2018 de

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Ortiz, A. (2016). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca), 2016*. Carta Comunitaria, Vol. 25, Número144. Julio –Sept. 2017. Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 13 de enero del 2019 de <https://revistas.juanncorpas.edu.co/index.php/cartacomunitaria/article/view/162/161>

Peláez, S., Cuellar García, S. (2014). *"Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales"*. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia. Recuperado el 28 de febrero del 2019 de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Su sana.pdf](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Su%20sana.pdf)

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid, España. Recuperado el 7 de noviembre de 2018 de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Porras, M. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental*. Grupo de Investigación, Observatorio de la Salud Pública, Medellín, Colombia. Recuperado el 20 de enero de 2019 de http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

Pujol, L. & Arraigada, M. (2017). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos*. Cuadernos de Administración, 30 (55): 97 – 125. Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado el 25 de enero del 2019 de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/19553

Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 4 de noviembre de 2018 de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Resolución 1016 de 89 (1989). *Programas de Salud Ocupacional*. Recuperado el 20 de mayo del 2019 de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf> 16.

Resolución 2646 (2008). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Ministerio de Protección Social, Corte Constitucional, Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el 5 de abril del 2019 de <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Reyes, M. & Restrepo, M. (2017). *Relación del síndrome de burnout y la carga laboral en docentes de la facultad de odontología en el 2017*. Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia. Recuperado el 15 de mayo del 2019 de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/11533/2017MariaRestrepoJulianaReyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, L. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. Universidad del Rosario. Recuperado el 3 de noviembre de 2018 de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12141/Liderazgo%20y%20Cultura%20Organizacional%20en%20Latinoamerica%20-%20Luis%20Rivera%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

Rodríguez, C. (2015). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de Murcia*. Universidad de Murcia, España. Recuperado el 25 de enero del 2019 de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/48253/1/TESIS%20CARLOS%2017.pdf>

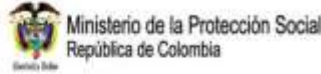
Rodríguez, E.; Sánchez, J.; Dorado, H. & Ramírez, J. (2014). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios*. Revista Colombiana de Salud

- Ocupacional, Vol. 4, No.2: 12 – 17. Universidad Libre, Cali, Colombia. Recuperado el 28 de enero del 2019 de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4908/4192
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación, (6ta ed.)*. D.F., México: McGraw Hill.
- Santa, J. & Sampietro, B. (2012). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud*. La Habana, Cuba. Recuperado el 5 de noviembre de 2018 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011.
- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia. 30-37. Recuperado el 15 de marzo del 2019 de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia*. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Recuperado el 3 de noviembre de 2018 de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1329?show=full>
- Souto, I.; Pereira, A.; Brito, E.; Sancho, L. & Jardim, J. (2018). *Psychosocial Risk Factors and Distress in Higher Education Teachers*. Conference: International Conference on Health & Health Psychology. Recuperado el 13 de mayo del 2019 de https://www.researchgate.net/publication/325713292_Psychosocial_Risk_Factors_and_Distress_in_Higher_Education_Teachers
- Suárez, R. (2016). *Modelo dinámico para el análisis de la carga laboral y su efecto en el desempeño laboral de docentes universitarios de tiempo completo*. Bogotá, Colombia.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 8 de noviembre de 2018 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Terán, A. & Botero, C. (2012). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, Vol. 5, No. 2: 95 – 106. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Recuperado el 18 de enero del 2019 de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250/218>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). *Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios*. Journal of Work and Organizational Psychology, 67–74.
- Universidad de Pamplona (s.f.). *Reseña histórica*. Recuperado el 5 de febrero del 2019 de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_1/recursos/universidad/31032009/resena_historica.jsp
- Valdivieso, M. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones*. Escuela de Psicología. Recuperado el 5 de noviembre de 2018 de <http://dspace.udla.edu.ec/jspui/bitstream/33000/9914/1/UDLA-EC-TPO-2018-11.pdf>
- Vélez, P. & Mayorga, L. (2012). *Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012*. Revista Ciencia y Cuidado, Vol. 10, No. 2. Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia. Recuperado el 13 de enero del 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4698185>
- Vladimir, N; Martínez, Y. & Cruz, N. (2018). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en docentes adscritos a un programa de ingeniería industrial en la ciudad de Bogotá*. Revista TECKNE 16(1): 46-56. Junio, 2018. Recuperado el 15 de mayo del 2019 de <http://www.unihorizonte.edu.co/revistas/index.php/TECKNE/article/view/206/193>

Apéndices

Apéndice 1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Mi jefe me da instrucciones claras					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

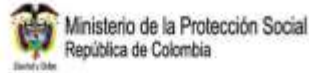


Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

3						
6	4	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo				
6	5	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones				
6	6	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo				
6	7	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo				
6	8	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo				
6	9	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo				
7	0	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo				
7	1	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo				
7	2	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo				
7	3	Siento que puedo confiar en mi jefe				
7	4	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo				
7	5	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito				

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7	6	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo				
7	7	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa				
7	8	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo				
7	9	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				
8	0	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan				
8	1	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa				
8	2	Hay integración en mi grupo de trabajo				
8	3	Mi grupo de trabajo es muy unido				
8	4	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo				
8	5	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran				
8	6	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo				



6					
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades				
7					
8	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros				
8					
8	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas				
9					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
0						
9	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
1						
9	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
2						
9	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
3						
9	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
4						

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
10	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
0						
10	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
1						
10	Mi trabajo en la empresa es estable					
2						
10	El trabajo que hago me hace sentir bien					
3						
10	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
4						
10	Hablo bien de la empresa con otras personas					
5						

Apéndice 2. Procedimiento de Calificación.

Figura 1. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

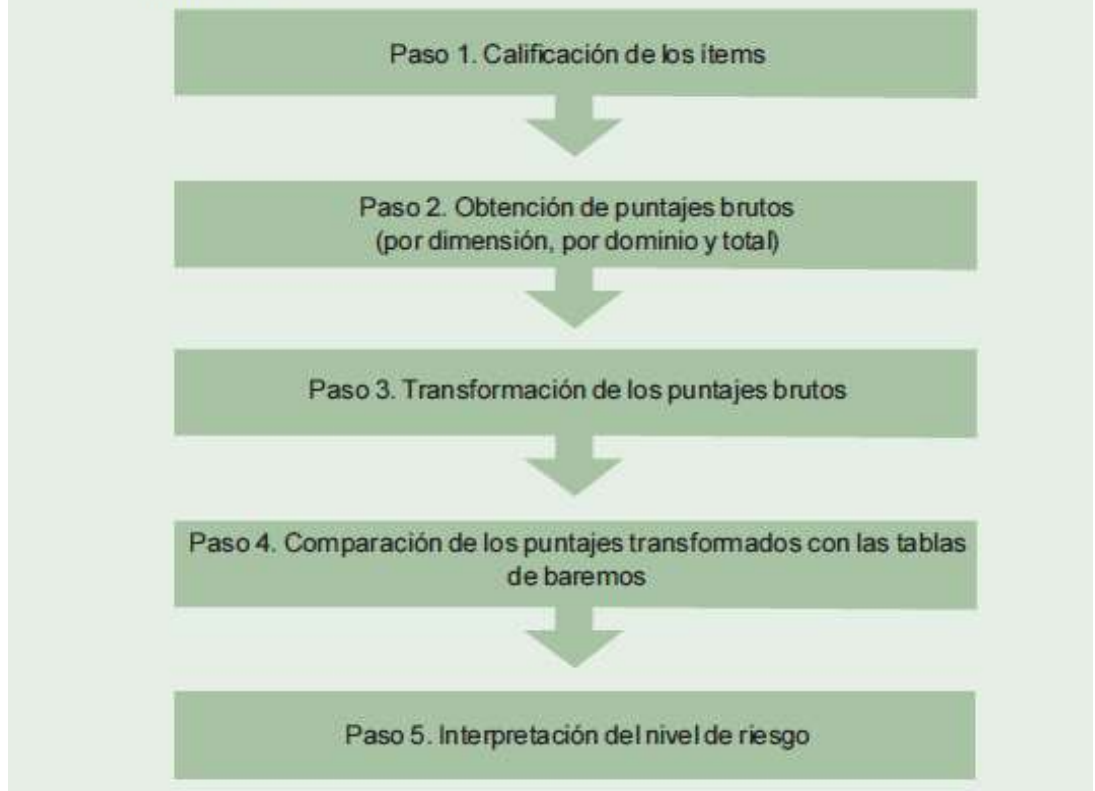


Tabla 21. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Tabla 23. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

Tabla 24. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las <i>dimensiones</i> :		Σ de calificaciones asignadas a los <i>ítems</i> que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los <i>dominios</i>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño. - Relación con los colaboradores. 	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño
	Control sobre el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Control y autonomía sobre el trabajo. - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. - Participación y manejo del cambio. - Claridad de rol. - Capacitación. 	
	Demandas del trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. - Consistencia del rol. 	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
	Recompensas:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. - Reconocimiento y compensación. 	
Puntaje bruto total del <i> cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral</i> :		Σ de los puntajes brutos de los <i>dominios</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. - Control sobre el trabajo. - Demandas del trabajo. - Recompensas. 	
Puntaje bruto total de la <i> evaluación general de factores de riesgo</i>		Σ de los puntajes brutos totales de los <i> cuestionarios</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Factores de riesgo psicosocial intralaboral. - Factores de riesgo psicosocial extralaboral. 	

Tabla 25. Factores de transformación para las *dimensiones* de las formas A y B.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Tabla 26. Factores de transformación para los *dominios* de las formas A y B.

Dominios	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	120
Control sobre el trabajo	84	72
Demandas del trabajo	200	156
Recompensas	44	40

Tabla 27. Factores de transformación para el *total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral* formas A y B.

	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

Tabla 29. Baremos para las *dimensiones* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 31. Baremos para los *dominios* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Apéndice 3. Cartilla para la Prevención de Riesgo Psicosocial.



CARTILLA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

**KAREN MIRIANY PÉREZ QUINTERO
INGRID YANIRE VEGA MOGOLLÓN**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
CÚCUTA
2019**

RIESGO PSICOSOCIAL



En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 (6) define los factores de riesgo como "los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas". Por lo tanto, no existe una única definición sobre los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, en todas se puede evidenciar la existencia de referentes que nos permiten decir que un factor de riesgo psicosocial es un estímulo medioambiental en las organizaciones que, dependiendo de su presencia, intensidad y frecuencia, puede afectar la salud física y psicológica de los trabajadores.

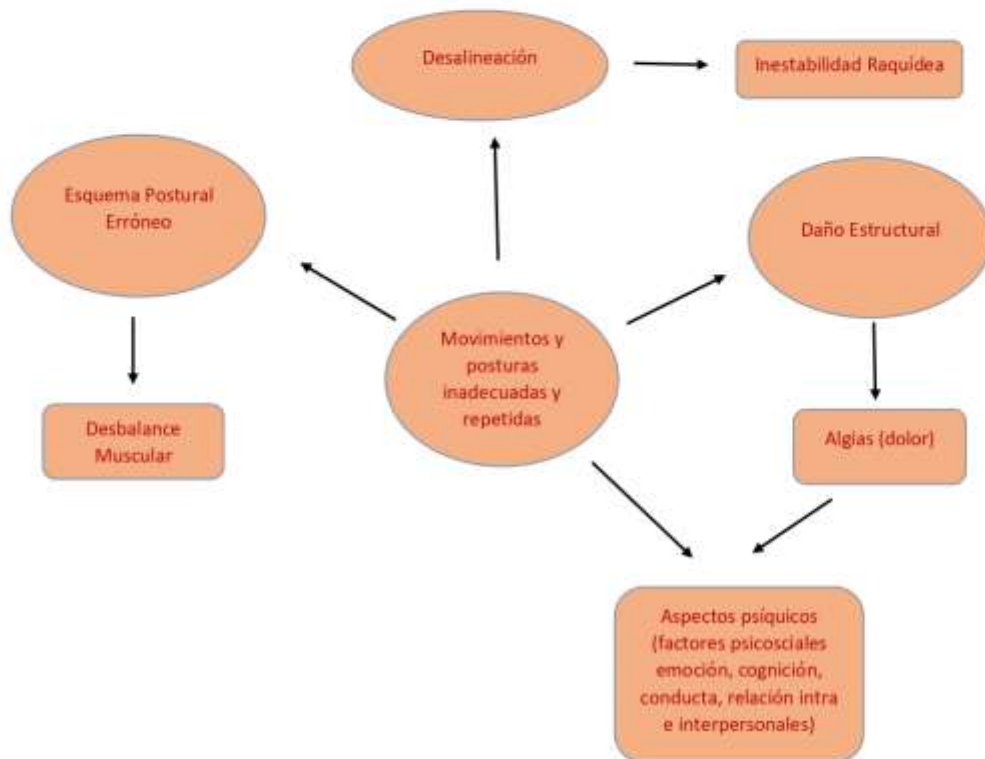
La Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT) (7) estableció la clasificación de los factores de riesgo psicosocial en cuatro categorías:

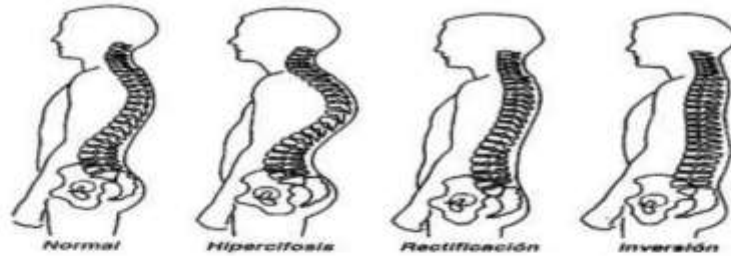
- a. Medio ambiente laboral: constituido por factores como ruidos, vibraciones y organización física del puesto de trabajo.
- b. Factores intrínsecos del trabajo: imposibilidad de trabajar, actividades monótonas y rígidas.
- c. Factores de organización de tiempos laborales: por ejemplo, la duración de las jornadas laborales y el tipo de trabajo ejercido.

d. Factores de gestión y funcionamiento de la empresa: referidos a las actividades ambiguas y contradictorias.

FACTORES FÍSICOS

Las malas posturas acaban teniendo consecuencias muy negativas para la columna. En el siguiente esquema podemos ver resumido el proceso por el cual un mal hábito postural va a terminar, con el tiempo el progresivo daño sobre las estructuras de la columna vertebral. Un esquema postural mal configurado, fomentará la inadecuada adquisición de posturas habituales y provocará un desbalance muscular que se traduce en desalineación e inestabilidad. Todo ello hará que las estructuras más vulnerables acaben dañándose.





Desalineaciones de la columna vertebral. Tomado de Serna (1999).

LA POSTURA IDEAL

AL SENTARNOS

Las plantas de los pies han de estar bien apoyadas en el suelo, la espalda recta y los hombros hacia abajo y atrás.



AL ESTAR DE PIE

Las rodillas un poco flexionadas, el pecho abierto para que los músculos abdominales se expandan y permitan respirar correctamente y el peso repartido entre ambas piernas.



AL CAMINAR

El cuello y la cabeza se mantienen erguidos, no hay que mirar al suelo porque causa dolores cervicales. Hay que pisar primero con el talón y después con la punta del pie.



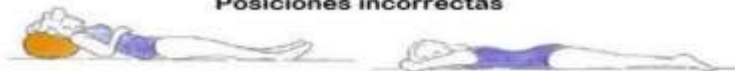
AL DORMIR

La mejor postura para descansar, es de lado y con las piernas flexionadas. De esta manera la columna se mantiene alineada. Además, es importante tener un colchón y una almohada de calidad (cambiar cada cierto tiempo es vital).

Posiciones correctas



Posiciones incorrectas



AL CONDUCIR

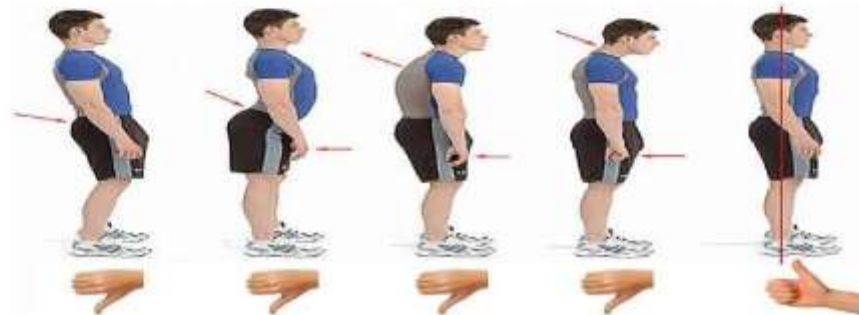
La buena postura en el carro es necesaria para el bien de la columna y también para la seguridad. Si llegases a tener un impacto hay menos posibilidades de lesiones. Para ello, deja apoyada la espalda contra el asiento y la nuca en el reposacabezas. Ajusta el asiento para llegar a los pedales sin problemas y no tener que curvarte hacia adelante.



¿Cómo mejorar la postura?

Toma descansos: si trabajas todo el día sentado trata de levantarte de vez en cuando y al revés si estas muchas horas de pie. Cuando estés parado da unas vueltas alrededor, mueve los brazos, levanta los hombros y gira la cadera. Cuando estés sentado pon las piernas para arriba, mantén la espalda derecha y los hombros relajados.

Mírate en el espejo: Una buena manera de saber si estamos cumpliendo con una buena postura es observarnos. Frente al espejo alinea el cuerpo y analiza las sensaciones. Así, cuando estés en otro lado podrás darte cuenta si lo estás haciendo bien.



FACTORES PSICOSOCIALES



El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son:

- Estrés.
- Carga mental.
- Fatiga mental.
- Insatisfacción laboral.
- Problemas de relación.
- Desmotivación laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

ESTRATEGIAS DE MEJORA EN RIESGOS PSICOSOCIALES



MENTAL

- ✓ Realizar una adecuada distribución de las tareas y de su duración a lo largo del tiempo de trabajo.
- ✓ Alternar actividades laborales para evitar el estatismo.
- ✓ Establecer períodos de descanso y pausas que permitan al trabajador recuperarse de la fatiga.
- ✓ Respecto a las pausas de forma general se recomienda: Realizar pausas antes de que sobrevenga la fatiga. El tiempo de las pausas no debe ser recuperado aumentando el ritmo de trabajo durante los períodos de actividad. Resultan más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las pausas largas y escasas.



TAREAS Y RESPONSABILIDADES

- ✓ Rediseñar la realización de tareas, organizando mejor la agenda de trabajo.
- ✓ Tener claras las funciones laborales a realizar. Clarificando las responsabilidades de cada uno. En caso de no conocerlas en detalle, exigir al equipo directivo que se especifiquen. La capacidad de adaptación y reacción ante los cambios puede ser decisiva para poder superarlos. Planificar tareas que sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
- ✓ Favorecer las posibilidades de intervención personal sobre la actividad que se desarrolla para fomentar la satisfacción en el trabajo: modo de hacerlo, calidad de los resultados, tiempos de descanso, etc. Redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido para controlar la carga de trabajo. Un exceso o una deficiencia en la carga de trabajo es fuente de estrés.



ÁMBITO SOCIAL

- ✓ Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.
- ✓ Cohesión del equipo docente basada en una buena y fluida comunicación entre los miembros del equipo.
- ✓ Fortalecer las redes de apoyo social (paseos, reuniones, asistencia a eventos...).
- ✓ Separar los tiempos laborales y extralaborales.



ÁMBITO PERSONAL

- ✓ Busca la sensación de satisfacción Promover y desarrollar las propias capacidades, destacando la autoestima y el control.
- ✓ Contribuir al enriquecimiento de las tareas, tales como: variedad, autonomía, identidad de tarea, información sobre los resultados, trato con los demás y la interacción con los compañeros.
- ✓ Aprender a controlar las emociones. Intentar exponer las quejas con explicaciones basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones. Es importante que cuando se exponga un problema se demuestre que no afecta solamente a uno mismo, sino a todo el equipo.



ÁMBITO FÍSICO

- ✓ Relajar la vista (por ejemplo, mirando algunas escenas lejanas), cambiar de postura, dar algunos pasos, etc.



Estirar un brazo hacia adelante con la palma de la mano hacia arriba. Luego empujar los dedos hacia abajo con la otra mano.



Sujetar con una mano el respaldo y flexar el talón hacia la cola. Se puede usar una silla de apoyo para mantener el equilibrio.



Tomar la cabeza con una mano e inclinar y estirar lentamente el cuello en esa dirección. Repetir hacia el otro lado.

Actívate en el trabajo y Maneja pensamientos positivos



Mantente saludable y realiza un ejercicio físico controlado puede producir efectos tranquilizadores significativos.



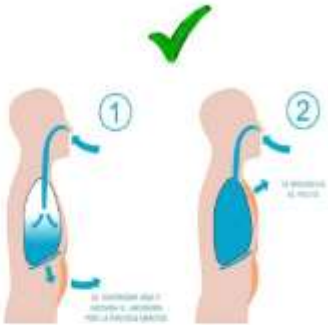
Aplicar técnicas de relajación,
combinar ejercicios de respiración con
negativos
técnicas de relajación física y mental.

Libérate de pensamientos



Maneja tu respiracion

Alimentate balanceado y saludablemente



Dale valor a tu tiempo

21st Academy te ofrece la posibilidad de capacitarte en horarios flexibles.

Es importante que cuentes 45 minutos al día para ti.

Puede ser frustrante si tu progreso no avanza o si estás estancado en una tarea.

Pide ayuda, no pierdas tiempo.

Corrección tus horarios de productividad.

Leer y responder emails ayuda a tener una inversión considerable de tiempo, establece un horario para hacerlo. Llévalo también al uso de redes sociales.

Organiza tus actividades, evita de perderse o olvidar lo que tienes que hacer.

Ullas ideas para deportar y para dormir, dale un tiempo.

Aprende a delegar funciones.

Haz una cosa a la vez.

21st ACADEMY

REFERENCIAS

- Organización Internacional del Trabajo (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª. Edición). España, OIT-INSHT.
- Organización Mundial de la Salud (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Ortega, P. & Carrillo, A. Guía práctica de higiene postural para docentes. 1ª Edición, noviembre 2014. Región de Murcia, España.
- Ortiz, A. (2016). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN GIRARDOT (CUNDINAMARCA), 2016. Universidad del Bosque, Colombia.
- Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza. Factores psicosociales. Recuperado el 31 de mayo de 2019 de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/normativa/>
- Herramientas de trabajo para el profesorado (2011). Salud Laboral Escuela, 5-8. Recuperado el 31 de mayo de 2019 de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin_riesgos_ergonomicos2011/publication.pdf

Evidencias

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL. FORMA A 

 Recibidos x

karenmiriany@gmail.com 26 may. 2019 14:32  

para mí ▾

Google Forms

¿Tienes problemas para ver o enviar este formulario?

LLENAR EN FORMULARIOS DE GOOGLE

Te invité a llenar un formulario: Respetados profesores, el motivo de este correo es solicitar su amable colaboración en el diligenciamiento del cuestionario de Factores de riesgo psicosocial. Su colaboración es crucial para el desarrollo de la investigación sobre el tema arriba mencionado, y apoyara en sus conclusiones los procesos de autoevaluación y mejoramiento del programa. Esta solicitud cuenta con el aval del profesor Jonathan Zapata quien gentilmente facilito sus correos electrónico.

Atentamente,
Karen Pérez Quintero.
Ingrid Vega Mogollón.
Psicólogas en Formación.