

|   |      |                |                           |
|---|------|----------------|---------------------------|
| <b>Fecha de elaboración:</b> 4.11.2020  |      |                |                           |
| <b>Tipo de documento</b>  | TID: | Obra creación: | Proyecto investigación: X |
| <b>Título:</b> Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada  |      |                |                           |
| <b>Autor(es):</b> Nidia Arguello Vargas, Melissa Másmela Ramírez  |      |                |                           |
| <b>Tutor(es):</b> Kenia Marcela González Pedraza  |      |                |                           |
| <b>Fecha de finalización:</b> 30.11.2020 [del proyecto de investigación]  |      |                |                           |
| <b>Temática:</b> Factores de Riesgo Psicosocial   |      |                |                           |
| <b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva, cuantitativa y transversal   |      |                |                           |
| <p><b>Resumen:</b></p> <p>La presente investigación busca identificar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran presentes y están asociados a la aparición de sintomatología asociada al estrés laboral en el Colegio la Inmaculada. Para lo anterior se hizo uso de los instrumentos validados para la población colombiana, el cual comprende 7 instrumentos mediante los cuales se recopila información sobre las condiciones de los trabajadores tanto a nivel intra y extra laboral, así como también las sociodemográficas y ocupacionales, además del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G.(2005, 2010), los cuales fueron aplicados tanto al personal directivos, operativo y docente de la institución educativa.</p> <p>Los resultados obtenidos permiten visualizar de manera mas detallada la realidad del Colegio La Inmaculada, ya que el analisis de los resultados se dan tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, permitiendo tener información valiosa para el diseño y ejecución de diferentes planes de acción.</p> |      |                |                           |
| <b>Palabras clave:</b> Riesgo psicosocial, estrés laboral, factores de riesgo, ausentismo, absentismo, intra y extralaboral.  |      |                |                           |
| <p><b>Planteamiento del problema:</b></p> <p>En el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta fundamental poder evaluar todos los aspectos relacionados con los factores psicosociales, lo que le permite a la organización valorar e identificar los cargos u oficios que pueden presentar sintomatología asociada al estrés, presuntamente como producto por su exposición a los factores de riesgo psicosociales.</p> <p>Ayala et. Al (2018) expone que: En Colombia, el desgaste profesional y el malestar docente desde y hacia su tarea ha sido una problemática que aumenta con los años, ya</p>   |      |                |                           |

que el estrés de los maestros ha reaccionado a los cambios a lo largo de la historia y a los procesos de globalización, los cuales han llevado al docente a asumir roles que antes eran responsabilidad de otros, como la participación activa de los padres en el proceso escolar. Hoy las familias están integradas por miembros por fuera de la agrupación nuclear, por lo que, en muchos casos, la responsabilidad educativa recae solo sobre la escuela, porque falta comunicación asertiva en el hogar, lo cual expone a los estudiantes a inminentes riesgos como la drogadicción, las pandillas y la violencia entre pares.

Los docentes desde su ética profesional y el compromiso con su labor, tienden a implicarse tanto que cuando se les presiona con resultados, formatos y procedimientos propios de su hacer, pueden afrontar diversos sentimientos como culpa, presión y baja autoestima, frustración y desmotivación entre otros. Todo esto visto en conjunto tiene un impacto negativo en las organizaciones y el impacto a corto, mediano y largo plazo suele verse reflejado en indicadores como el ausentismo, y en sintomatología asociada al estrés laboral.

El Colegio la Inmaculada cuenta en la actualidad con una planta de personal de 29 trabajadores que pertenecen a diferentes áreas de la institución y que en función de la naturaleza del cargo pueden presentar diferentes afecciones de salud. Haciendo las revisiones correspondientes se puede evidenciar que no cuentan con el último registro de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por lo cual no se disponen de datos que permitan hacer conclusiones frente a la evaluación e intervención de este factor de riesgo. Es importante anotar que la aplicación del instrumento de batería de riesgo psicosocial se hace obligatorio para todas las instituciones de carácter privado y público.

**Pregunta:**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición del estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio la Inmaculada?

**Objetivos:**

**Objetivo General**

Compilar los factores de riesgo psicosocial y evaluarlos con el personal del Colegio La Inmaculada; con el fin de prevenir patologías asociadas al estrés y la promoción de la calidad de vida de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

- Evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados.
- Determinar el nivel de estrés asociado a factores de riesgo psicosocial.
- Proponer recomendaciones que contribuyan al control de los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral.

### **Marco teórico:**

#### **Factores Psicosociales:**

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como “Las características percibidas del ambiente de trabajo que tiene una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”. Algunos autores como Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) indican que los factores psicosociales son percibidos como aquellas características que están presentes en el ambiente laboral, que tienen relación directa con la organización en términos del a actividad que se ejecuta y que afectan el bienestar del colaborador, teniendo un impacto negativo en el desarrollo laboral.

#### **Riesgos psicosociales:**

Son diversos los conceptos que se pueden encontrar en la literatura acerca de la definición de riesgo psicosocial, La Asamblea mundial de la salud “interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, las necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Los riesgos psicosociales por su naturaleza poseen características propias, que en gran medida dependen exclusivamente de aspectos relacionados con la organización como, por ejemplo, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la carga laboral, el control, por enumerar algunos, que ante la dificultad de no contar con una medida establecida como ocurre con otros riesgos, se debe apuntar al análisis y de las percepciones y experiencias de los colaboradores en las evaluaciones colectivas que se realizan.

#### **Principales riesgos psicosociales**

- **Estrés:** El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más comunes y globalizados en la actualidad, pues es la respuesta que se obtiene ante factores psicosociales de riesgo. De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2009, pp. 14) el estrés laboral se experimenta “Cuando las demandas del entorno de trabajo supera la capacidad de los

trabajadores de lidiar con ellas o controlarlas” así mismo la Comisión Europea afirma que el estrés laboral es “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”

- **El burnout.** El Síndrome de Burnout o Desgaste profesional hace referencia al resultado de un proceso de estrés crónico laboral, caracterizado por una desmotivación marcada y un agotamiento emocional, de allí la diferencia con el estrés, pues sus principales consecuencias se dan a nivel emocional más que físico, reflejándose en la pérdida de motivación laboral. De acuerdo a lo expuesto por Maslach y Jackson (1986, pp. 1) “El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma”. Siguiendo a Pines (1993) explica el Síndrome de Burnout como “un estado de agotamiento físico, emocional, y mental causado por afrontar situaciones de estrés crónico junto con muy altas expectativas. El Síndrome de Burnout sería el proceso de desilusión donde la capacidad de adaptación del sujeto ha quedado disminuida severamente.

#### **Método:**

##### **Tipo y diseño del estudio**

El presente trabajo se desarrolla bajo el paradigma cuantitativo no experimental de corte transversal cuyo propósito es describir variables, recolectando datos en un solo momento sin intervenir en el ambiente en el que se encuentran el personal del Colegio la Inmaculada de esta manera no se presentara manipulación de las variables.

##### **Participantes o fuentes de datos**

Para la recolección de datos participaron todos los colaboradores del Colegio la Inmaculada que de manera voluntaria aceptaron realizar el cuestionario. La población seleccionada corresponde al 100% del personal docente (19), administrativo (07) y operativo (03).

##### **Procedimiento**

Las actividades se desarrollaron en 4 momentos o fases:

**Fase 1:** Contextualización: Presentación y objeto de estudio, convocatoria de la empresa a sus trabajadores.

**Fase 2:** Aplicación del instrumento: Sensibilización a los trabajadores acerca de los cuestionarios, diligenciamiento del consentimiento informado, acompañamiento en el proceso de aplicación de cuestionarios.

**Fase 3:** Análisis de Resultados: Tabulación de información y generación de base de datos con la información para el análisis, análisis de la información y generación del informe de resultados.

**Fase 4:** Socialización: presentación de los resultados al colegio.

### **Instrumento**

La batería de riesgos psicosociales comprende 7 instrumentos mediante los cuales se recopila información sobre las condiciones de los trabajadores tanto a nivel intra y extra laboral, así como también las sociodemográficas y ocupacionales, además del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G.(2005, 2010). La batería de riesgos psicosociales distingue tres tipos de condiciones y dimensiones basados en los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek , Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). De acuerdo a lo expuesto por Villalobos, 2005 “ Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo” desde allí se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo.

### **Análisis de datos**

Las variables evaluadas corresponden a las dimensiones de las condiciones laborales y extra laborales, las cuales actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. De igual manera se evalúa la presencia de posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los niveles de riesgo para los factores evaluados se determinaron, siguiendo la escala señalada en los manuales específicos de los instrumentos utilizados (Ministerio de Protección Social. Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.2010)

### **Resultados, hallazgos u obra realizada:**

#### **Condiciones Intralaborales:**

De acuerdo a los datos obtenidos más de la mitad de la población participante percibe de manera favorable este dominio. No obstante, un poco más del 45% de los trabajadores percibe niveles de riesgo moderado – alto en las exigencias que le son impuestas por el trabajo. Las dimensiones donde se observa que un grupo importante de trabajadores percibe nivel de riesgo alto/muy alto son: **Demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, influencia del ambiente laboral sobre el Extralaboral.**

Los trabajadores perciben condiciones favorables referentes a las relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores; así como las que se establecen entre pares y que se representan aspectos funcionales de las mismas, como el trabajo en equipo y el apoyo social. Se destaca que en la dimensión relaciones con los colaboradores, un porcentaje muy significativo percibe este ítem como adecuado lo que favorece la dinámica laboral

### **Condiciones Extralaborales**

La totalidad de los trabajadores participantes evalúa las condiciones externas al trabajo de manera favorable. Sin embargo, las dimensiones de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, son considerados por un grupo significativo de trabajadores, como condiciones de riesgo alto / muy alto.

### **Evaluación de estrés:**

La valoración de este ítem se encuentra en alto – muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

### **Conclusiones:**

Las variables sociodemográficas muestran que los trabajadores participantes pertenecen en su mayoría a una población de edad media (20 – 40 años de edad), predominantemente de sexo femenino y con un alto perfil educativo. Más del 60% de los trabajadores son solteros y un 57% se clasifica en estrato socioeconómico medio-bajo. El 60% de los trabajadores participantes cuenta con vivienda propia o familiar y un 46.4% de la población no tiene personas a cargo. Un 64% de los trabajadores vive en las ciudades de Bogotá y Chía.

Se identifican algunos factores protectores que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores, como son: la estabilidad laboral que percibe el trabajador y que se evidencia en la continuidad de los empleados año tras año; el alto perfil educativo de los

trabajadores, aspecto que favorece la respuesta asertiva ante las diferentes exigencias del cargo que desempeñan; el establecimiento de buenas relaciones interpersonales con los superiores jerárquicos y los pares, lo cual promueve ambientes de trabajo positivos y dinámicas de cooperación y cohesión que fortalecen el trabajo en equipo. De otra parte, se identifica que las condiciones personales y familiares son favorables, proporcionando al trabajador una importante red de apoyo.

El 50% de la población registra una cantidad de síntomas y una frecuencia de presentación, que es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, por lo que se requiere el diseño e implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en la compañía

**Productos derivados:**

Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada

Melissa Másmela Ramírez

Cód. 11204140

Nidia Arguello

Cód. 11204108

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de

2020



Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada

Melissa Másmela Ramírez

Cód. 11204140

Nidia Arguello

Cód. 11204108

Kenia Marcela González Pedraza

Directora

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

06 de noviembre de 2020

## Tabla de contenido

|   |    |
|---|----|
| Introducción.....   | 13 |
| Justificación.....  | 15 |
| Planteamiento del Problema de Investigación .....                                       | 18 |
| Formulación del problema .....  | 21 |
| Objetivos.....  | 22 |
| Objetivo General.....   | 22 |
| Objetivos Específicos .....   | 22 |
| Marco Teórico.....  | 23 |
| Factores Psicosociales .....  | 23 |
| Riesgos Psicosociales .....   | 25 |
| Efectos de los Riesgos Psicosociales .....  | 28 |
| Identificación, evaluación, intervención de los factores de riesgos psicosociales ..... | 29 |
| Estado del arte.....  | 30 |
| Método .....  | 32 |
| Tipo y diseño del estudio.....  | 32 |
| Participantes o fuentes de datos.....   | 32 |
| Recolección de datos.....   | 33 |
| Resultados.....   | 40 |
| Discusión de resultados.....  | 51 |
| Conclusiones .....  | 53 |
| Recomendaciones.....  | 54 |
| Referencias .....   | 56 |

## Tabla de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> <i>Procedimiento</i>   | 35 |
| <b>Tabla 1.</b> <i>Dominios y dimensiones Intralaborales</i>                      | 36 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Dimensiones Extralaborales</i>                                 | 38 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Condiciones individuales</i>                                   | 38 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Características sociodemográficas – Genero</i>                 | 41 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Características sociodemográficas – Edad</i>                   | 42 |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Características sociodemográficas – Estado civil</i>           | 42 |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Características sociodemográficas – Escolaridad</i>            | 42 |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Características sociodemográficas – Estrato socioeconómico</i> | 43 |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Características sociodemográficas – Residencia</i>             | 43 |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Características sociodemográficas – Vivienda</i>              | 44 |
| <b>Tabla 11.</b> <i>Características sociodemográficas – Personas a cargo</i>      | 44 |
| <b>Tabla 12.</b> <i>Distribución de trabajadores por cargo</i>                    | 44 |
| <b>Tabla 13.</b> <i>Distribución de trabajadores por antigüedad en la empresa</i> | 45 |
| <b>Tabla 14.</b> <i>Distribución de trabajadores antigüedad en el cargo</i>       | 45 |
| <b>Tabla 15.</b> <i>Distribución de trabajadores por tipo de contrato</i>         | 45 |
| <b>Tabla 16.</b> <i>Resultados evaluación de factores de riesgo psicosocial</i>   | 46 |
| <b>Tabla 17.</b> <i>Dominio demandas del trabajo</i>                              | 46 |
| <b>Tabla 18.</b> <i>Dominio control sobre el trabajo</i>                          | 48 |
| <b>Tabla 19.</b> <i>Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>     | 49 |
| <b>Tabla 20.</b> <i>Dominio recompensa</i>  | 50 |
| <b>Tabla 21.</b> <i>Resultados condiciones Extralaborales</i>                     | 50 |
| <b>Tabla 22.</b> <i>Resultados evaluación del estrés</i>                          | 51 |

## **Resumen**

La presente investigación busca identificar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran presentes y están asociados a la aparición de sintomatología asociada al estrés laboral en el Colegio la Inmaculada. Para lo anterior se hizo uso de los instrumentos validados para la población colombiana, el cual comprende 7 instrumentos mediante los cuales se recopila información sobre las condiciones de los trabajadores tanto a nivel intra y extra laboral, así como también las sociodemográficas y ocupacionales, además del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G.(2005, 2010), los cuales fueron aplicados tanto al personal directivos, operativo y docente de la institución educativa.

Los resultados obtenidos permiten visualizar de manera mas detallada la realidad del Colegio La Inmaculada, ya que el analisis de los resultados se dan tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, permitiendo tener información valiosa para el diseño y ejecución de diferentes planes de acción.

### **Palabras clave:**

Riesgo psicosocial, estrés laboral, factores de riesgo, ausentismo, absentismo, intra y extralaboral.

## **Introducción**

El presente trabajo investigativo busca identificar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran asociados al estrés laboral del Colegio la Inmaculada que se encuentra ubicado a las afueras de la ciudad de Bogotá, kilómetro 23, municipio de Chía, vereda Yerbabuena y que brinda cobertura desde los grados de preescolar hasta bachillerato. Lo anterior como respuesta a la necesidad de contar con información para el diseño y ejecución de programas de prevención y mitigación de los efectos que el estrés laboral produce tanto a nivel personal como laboral.

En la actualidad las empresas han dado mayor importancia e interés a la identificación y análisis de estos componentes intra laborales y extra laborales, reconociendo el impacto que estos tienen en la salud del trabajador, la satisfacción y motivación laboral, así como también en la calidad de vida. Es por esto que el 27 de julio del año 2008 el Ministerio de Protección Social, expide la resolución 2646 cuyo artículo 5 del capítulo 2 define como riesgos psicosociales: “Comprende los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”

De otro lado, la metodología empleada en esta investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo que permite examinar los datos de manera numérica, haciendo uso de la estadística como herramienta para el análisis de los resultados obtenidos. El enfoque cuantitativo permite tener una visión más amplia y comprensiva acerca de los resultados obtenidos de la herramienta seleccionada (Batería de Riesgo Psicosocial) la cual le fue aplicada al equipo docente, administrativo y directivo de la institución educativa, logrando tener una visión amplia de los factores Intralaborales, Extralaborales y personales asociadas al estrés laboral, permitiendo así poder diseñar acciones de mejora.

Se establecieron 4 etapas para llevar a cabo la investigación las cuales permitieron llevar una secuencia lógica y coherente del proceso. La primera fase hace referencia a la socialización de la propuesta de investigación, es decir, se identificó el problema, la justificación, los objetivos, el soporte teórico, metodología y cronograma de actividades a ejecutar; En la segunda fase se procede a la aplicación del instrumento (Batería de Riesgo Psicosocial) al personal de la institución educativa; La tercera etapa corresponde a la tabulación y análisis de los resultados obtenidos y en la última etapa se realiza la socialización de los resultados obtenidos a las directivas del colegio.

Los resultados obtenidos de esta investigación resultan ser fundamentales para conocer la situación real de la institución frente a la carga laboral y como insumo para el diseño y ejecución de programas de promoción y prevención entorno a los factores de riesgo psicosocial identificados que sean asociados al estrés laboral.

## **Justificación**

Las organizaciones día a día se enfrentan a nuevos retos producto de las exigencias de los mercados, del gobierno y de la misma sociedad, estos demandan contar con personal altamente calificado, con mayor competitividad, productividad bien sea a nivel intelectual o material, mayor flexibilidad en tiempo disponible y por supuesto mayor presión en la entrega de resultados favorables para las compañías. Estas situaciones tienen un impacto directo en la salud mental de los individuos sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentran en la compañía. La salud mental es entendida de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2001. Pág.1) *“Un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* y *“... un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”* (OMS 2001 a, Pág. 1).

Las situaciones anteriormente descritas no son ajenas a la realidad de las instituciones educativas, día a día se enfrentan a grandes retos a nivel académico y organizacional, que exigen respuestas rápidas, oportunas y eficientes, ejemplo de esto hace referencia a la necesidad permanente de renovar las estrategias pedagógicas con el fin de garantizar un aprendizaje de calidad. La labor docente ha sido durante décadas considerada un asunto de vocación y no una profesión como tal, sin embargo, a través del tiempo y de las nuevas exigencias, los docentes se han visto expuestos a nuevos factores de riesgos, sin contar los ya identificados con anterioridad que se derivan por la naturaleza de la labor. Estos nuevos factores de riesgo tienen que ver con la carga laboral, la flexibilidad en horarios y disponibilidad fuera del tiempo laboral, dificultades propias de las relaciones interpersonales, con los superiores, que definitivamente impactan no solo el bienestar laboral sino las ámbitos emocionales y familiares de los profesionales en docencia que deben ser tenidos en cuenta de manera prioritaria.

De acuerdo al estudio exploratorio realizado por la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) acerca de las Condiciones de Trabajo y Salud docente afirma que:

El tema de ninguna manera está agotado, por el contrario, obliga a pensar en nuevas investigaciones y, al mismo tiempo, en estrategias y acciones que mejoren las condiciones en las cuales se desarrolla el aprendizaje... Ministerios de Educación, Hacienda, Salud, Vivienda, Seguridad Social, gremios docentes, parlamentos, medios de comunicación, y otros actores más, están convocados a debatir y consensuar políticas integrales para el desarrollo docente como una de las condiciones necesarias para garantizar que niños, niñas y jóvenes tengan una educación de buena calidad. (p. 11)

Otro de los apartados del estudio exploratorio indica que:

Las condiciones de trabajo como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que dependen de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar. (p. 16)

Los resultados de los estudios realizados en diferentes países latinoamericanos como Argentina (1996), Chile (2003), Ecuador (1998) son tomados como insumo para el estudio de la UNESCO quien considera que "...Representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis, una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras).

En consideración con los aspectos anteriormente mencionados se hace necesario investigar para identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos



los docentes, administrativos y directivos del Colegio la Inmaculada de carácter intra y extra laboral, con el fin de comprender, diseñar y proponer acciones de mejora que impacten de manera positiva la calidad de vida de la población de la comunidad académica y por supuesto en los resultados académicos de los estudiantes. Para lo anterior se hará uso de la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana la cual ya se encuentra, validada y aprobada para la población laboral colombiana, por el Ministerio de la Protección Social.

## **Planteamiento del Problema de Investigación**

Resulta fundamental en todo el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo poder evaluar todos los aspectos relacionados con los factores psicosociales, lo que le permite a la organización valorar e identificar los cargos u oficios que pueden presentar sintomatología asociada al estrés, presuntamente como producto por su exposición a los mencionados factores de riesgo.

Ayala et. Al (2018) expone que:

En Colombia, se han hecho diversas investigaciones acerca de la afectación a la salud mental derivada de la profesión de maestro, lideradas especialmente por universidades, las cuales han arrojado como resultado una incidencia directa de factores estresores como la forma de contratación, la remuneración, la presión interna por evidencia de resultados; además de las condiciones de salud, la edad y en general las condiciones a las que es sometido el docente en su labor.

Esto sumado a que la irrupción de las nuevas tecnologías ha generado una forma distinta de ver y acceder a la información ha obligado al maestro a resignificar su labor y entender que la presión estará latente en cualquier nivel de enseñanza y en el trabajo realizado con todas las edades escolares. Por eso, las características propias de cada trabajador de la educación tales como su personalidad, necesidades, edad, escolaridad, estado civil, expectativas, contexto sociocultural o capacidad de adaptación determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones ante las adversidades como de la habilidad para resolver problemas y asumir las dificultades como oportunidades de mejora.

Ayala et. Al (2018) también afirma:

En Colombia, el desgaste profesional y el malestar docente desde y hacia su tarea ha sido una problemática que aumenta con los años, ya que el estrés de los maestros ha reaccionado a los cambios a lo largo de la historia y a los procesos de globalización, los cuales han llevado al docente a asumir roles que antes eran responsabilidad de otros, como la participación activa de los padres en el proceso escolar. Hoy las familias están integradas por miembros por fuera de la agrupación nuclear, por lo que, en muchos casos, la responsabilidad educativa recae solo sobre la escuela, porque falta comunicación asertiva en el hogar, lo cual expone a los estudiantes a inminentes riesgos como la drogadicción, las pandillas y la violencia entre pares.

Además, los docentes desde su ética profesional y el compromiso con su labor, tienden a implicarse tanto que cuando se les presiona con resultados, formatos y procedimientos propios de su hacer, pueden afrontar sentimientos de culpa, presión y baja autoestima según Herrán, A. (2004) tras estudios psicológicos afirmó que: a) Inseguridad emotivo-cognoscitiva de base o personal aplicada a lo profesional: Hay menor confianza general en sí mismo, infravaloración general de las propias cualidades profesionales, sensación de disponer de escasos recursos comunicativos, ocasional sensación de incapacidad para afrontar desafíos ligados al trabajo del día a día, fragilidad yoica (mayor sensibilidad a reacciones de los demás), menor tolerancia general a la frustración, menor tolerancia a la frustración, peor manejo de defensas y recursos en situaciones comunicativas, minusvaloración reactiva en situaciones de logro o de competencia, evitación de responsabilidades, motivación fundamental de huida de fracaso y consecuente vivencia excesiva de miedo al fracaso, irascibilidad, especial sensibilidad a la agresividad percibida o a la agresividad imaginada de otros, culpabilidad por sentir que se ha podido herir a otros, una confianza variable en los demás y recurrencia a argumentos y sentimientos negativos y es cuando se generan mecanismos propios de defensa y protección, tales como caer en la rutina, sentirse inhibidos frente al cambio o la innovación y el ausentismo laboral, “que disminuyen la calidad de la educación y el hecho de los docentes están a la vanguardia en las actualizaciones y formación docente, así lo exigen los cambios vertiginosos que estamos viviendo; los alumnos y las instituciones exigen maestros actualizados, también este rubro, se considera, presentará

variaciones en el tiempo” (Obregón, M. M. 1998). Pero que a modo personal sirven para aliviar, momentáneamente, la tensión profesional.

Este último, el ausentismo, puede estar determinado por diferentes factores que principalmente tienen que ver con afectaciones en la salud que les genera incapacidades, relacionadas con el contexto familiar y de orden psicosocial que hace referencia, por ejemplo: a la motivación y satisfacción laboral, cargas de trabajo, horarios, flexibilidad, estilos de liderazgo entre otros. Todo lo anterior visto en conjunto, tiene un impacto positivo o negativo dentro de las organizaciones de acuerdo a la forma como se den las situaciones, con consecuencias en el corto, mediano y largo plazo que pueden ser visibles en variables como el absentismo, los conflictos laborales, el abandono voluntario del cargo, generando, además, insatisfacción en el resto de la población que conforma la comunidad educativa.

El Colegio la Inmaculada cuenta en la actualidad con una planta de personal de 29 trabajadores que pertenecen a diferentes áreas de la institución y que en función de la naturaleza del cargo pueden presentar diferentes afecciones de salud. Haciendo revisión de las estadísticas de ausentismo que comprende los ítems relacionados con incapacidades generales, incapacidades laborales, permisos, licencias remuneradas o no remuneradas, se encuentra que de lo corrido del año 2020 no se presentan casos de enfermedad laboral, los reportes de accidentes de trabajo se presentaron en los meses de enero, marzo, abril y junio y se relacionan con riesgos locativos y mecánicos. De otro lado, las incapacidades por enfermedad general tienen mayor presencia en el personal docente y se relaciona con alteraciones del sistema respiratorio, osteomuscular y digestivo.

Igualmente se puede evidenciar que no cuentan con el último registro de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por lo cual no se disponen de datos que permitan hacer conclusiones frente a la evaluación e intervención de este factor de riesgo. Es importante anotar que la aplicación del instrumento de batería de riesgo psicosocial se hace obligatorio para todas las instituciones de carácter privado y público.

En cualquier caso, la mejora y cualificación de las condiciones de trabajo implica un trabajo conjunto entre las directivas, los trabajadores y demás colaboradores. Por ello, conviene recordar que el valor más importante que tiene una empresa y más en el sector educativo, es su personal a cargo, así que trabajar en beneficio de su motivación y satisfacción laboral será la manera más eficaz y productiva de liderar una compañía.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que pueden contribuir en la aparición del estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio la Inmaculada?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Compilar los factores de riesgo psicosocial y evaluarlos con el personal del Colegio La Inmaculada; con el fin de prevenir patologías asociadas al estrés y la promoción de la calidad de vida de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

- Evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados.
- Determinar el nivel de estrés asociado a factores de riesgo psicosocial.
- Proponer recomendaciones que contribuyan al control de los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral.

## **Marco Teórico**

### **Factores Psicosociales**

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como “Las características percibidas del ambiente de trabajo que tiene una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”. Algunos autores como Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) indican que los factores psicosociales son percibidos como aquellas características que están presentes en el ambiente laboral, que tienen relación directa con la organización en términos de la actividad que se ejecuta y que afectan el bienestar del colaborador, teniendo un impacto negativo en el desarrollo laboral.

Algunos de estos factores organizacionales se enumeran a continuación:

### ***Factores Organizacionales***

- Política y Filosofía de la organización
  - Relación trabajo – familia
  - Gestión de los recursos humanos
  - Política de seguridad y salud
  - Responsabilidad social corporativa
  - Estrategia empresarial
  
- Cultura de la organización
  - Política de relaciones laborales

- Información organizacional
  - Comunicación Organizacional
  - Justicia Organizacional
  - Liderazgo
- Relaciones industriales
    - Clima Laboral
    - Sindicato
    - Convenios Colectivos

### *Factores Laborales*

- Condiciones del empleo
  - Tipo de contrato
  - Salario
  - Plan carrera
- Diseño del puesto
  - Rotación de puestos
  - Trabajo grupal
- Calidad en el trabajo
  - Habilidades personales
  - Demandas laborales
  - Autonomía y capacidad de control
  - Seguridad física en el trabajo
  - Horas de trabajo
  - Teletrabajo



Los factores psicosociales en definitiva son fundamentales en el desarrollo laboral con una afectación positiva o negativa según la organización los tenga establecidos, con posibilidad de generar excelente o pésimos resultados.

## **Riesgos Psicosociales**

### ***Concepto y características***

Son diversos los conceptos que se pueden encontrar en la literatura acerca de la definición de riesgo psicosocial, La Asamblea mundial de la salud “interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, las necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Kalimo, Batawi y Cooper (1988) afirman que “los estímulos psicosociales tienen su origen en un proceso social dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y que en ciertas circunstancias y en determinados individuos, pueden sospecharse son causa de enfermedad” igualmente indican que “... Cuando el ajuste no es bueno, cuando no se atienden las necesidades o las facultades no se utilizan suficientemente o se fuerzan con exceso, el organismo reacciona con diversos mecanismos patógenos que pueden ser cognoscitivos, efectivos, de conducta o fisiológicos” ejemplo de lo anterior es: en el aspecto cognoscitivo la falta de concentración, toma de decisiones, creatividad; en la parte conductual aspectos como agresividad, irritabilidad, en algunos casos incluso el abuso de sustancias psicoactivas; en lo concerniente a la parte emocional se encuentra la depresión, ansiedad entre otras. Conductas como las anteriores son los antecesores de bajo insatisfacción, desmotivación, incremento en el índice de ausentismo laboral.

Los riesgos psicosociales por su naturaleza poseen características propias, que en gran medida dependen exclusivamente de aspectos relacionados con la organización como, por ejemplo, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la carga laboral, el control, por enumerar algunos, que ante la dificultad de no contar con una medida establecida como ocurre

con otros riesgos, se debe apuntar al análisis y de las percepciones y experiencias de los colaboradores en las evaluaciones colectivas que se realizan. De otro lado, es fundamental comprender la incidencia que tienen los riesgos psicosociales con otros, como por ejemplo los relacionados con la ergonomía, en dónde se dan los trastornos musculo esqueléticos. En todo caso, también cobra gran importancia las características de personalidad y el medio ambiente en el que se desarrolla el colaborador.

### ***Principales Riesgos Psicosociales***

Identificar de manera pertinente y adecuada los riesgos psicosociales en una organización, facilita el seguimiento y la intervención de estos, permitiendo dictar políticas orientadas a generar acciones de control y de prevención acerca de los factores de riesgo psicosocial y las consecuencias que estos generan. A continuación, se enumeran algunos de los principales de riesgos psicosociales:

**El estrés.** Es uno de los riesgos psicosociales más comunes y globalizados en la actualidad, pues es la respuesta que se obtiene ante factores psicosociales de riesgo. De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2009, pp. 14) el estrés laboral se experimenta “Cuando las demandas del entorno de trabajo supera la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas o controlarlas” así mismo la Comisión Europea afirma que el estrés laboral es “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”

El estrés desde el punto de vista fisiológico, se considera un mecanismo de defensa del organismo ante situaciones que considera amenazantes o muy demandantes, siendo útil ya que permite afrontarlas y superarlas de la mejor manera posible, sin embargo, cuando el estrés se convierte en patológico, es decir, con una mayor intensidad y por periodos de tiempo largos, puede generar afectaciones en la salud tanto a nivel físico como psicológico, provocando en

algunos casos el desarrollo de trastornos como ansiedad, depresión, músculo esqueléticos, cardiovasculares, cardiovasculares, gastrointestinales, entre otros (Sapolsky, 2008).

De acuerdo a lo descrito se puede afirmar que el estrés laboral genera en el individuo no solo un estado de agotamiento, sino un quebranto general del organismo que no permite dar respuestas adaptativas funcionales, sino que además de afectar la salud mental y física, también genera una disminución en el rendimiento laboral lo que impacta de manera negativa la organización. En Colombia según la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo realizada en los años 2007 y 2013 los riesgos psicosociales fueron identificados como prioritarios, de acuerdo a estas cifras entre un 20% y 33% indicaron presentar altos niveles de estrés.

Colombia cuenta con legislación para la prevención y promoción de entornos laborales saludables, dentro de la que cabe resaltar la Resolución 2404 de 2019 con la cual el Ministerio de Trabajo adopto la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

***Factores de estrés psicosocial.*** De acuerdo a la clasificación realizada por Cox y Griffiths (1996) algunos factores de estrés psicosocial son:

- **Contenido del Trabajo:** Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, bajo uso de habilidades, relación intensa, incertidumbre.
- **Sobrecarga y ritmo:** Exceso de trabajo, alta presión, plazos urgentes de finalización.
- **Horarios:** Cambio de turnos, horarios inflexibles, jornadas largas
- **Control:** Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.
- **Ambiente y Equipos:** Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

- **Cultura Organizacional y funciones:** Deficiente comunicación interna, falta de definición de las propias tareas.
- **Relaciones interpersonales:** Conflictos interpersonales, baja comunicación y relación con los jefes, aislamiento físico o social.
- **Rol en la organización:** Ambigüedad en el rol o conflicto de rol.
- **Desarrollo de carreras:** inseguridad contractual, baja o excesiva promoción.
- **Relación trabajo – familia:** Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar.
- **Seguridad contractual:** Trabajo precario, trabajo temporal, insuficiente remuneración

*El burnout.* El Síndrome de Burnout o Desgaste profesional hace referencia al resultado de un proceso de estrés crónico laboral, caracterizado por una desmotivación marcada y un agotamiento emocional, de allí la diferencia con el estrés, pues sus principales consecuencias se dan a nivel emocional más que físico, reflejándose en la pérdida de motivación laboral. De acuerdo a lo expuesto por Maslach y Jackson (1986, pp. 1) “El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma”. Siguiendo a Pines (1993) explica el Síndrome de Burnout como “un estado de agotamiento físico, emocional, y mental causado por afrontar situaciones de estrés crónico junto con muy altas expectativas. El Síndrome de Burnout sería el proceso de desilusión donde la capacidad de adaptación del sujeto ha quedado disminuida severamente.

## **Efectos de los Riesgos Psicosociales**

### *Efectos Organizacionales*

Los riesgos psicosociales no solo tienen un efecto negativo en el trabajador sino también para la organización, siendo tangibles y tienen que ver con la baja productividad, clima laboral difícil, índices de rotación de personal altos, insatisfacción, bajo compromiso laboral, lo que

impacta directamente los niveles de productividad, funcionalidad, eficacia y eficiencia de la organización. Algunos se enumeran a continuación:

***Absentismo, presentismo e intenciones de abandono.***

***Absentismo.*** Hace referencia al momento en que el trabajador no se presenta a desarrollar sus labores, por diferentes situaciones como, por ejemplo, licencias remunerados, permisos, incapacidades entre otras. Estas situaciones implican que las organizaciones deban incurrir en costos adicionales como por ejemplo el pago de personas que reemplacen la actividad que deja de atenderse, la producción puede tener retrasos.

***Presentismo.*** A diferencia del concepto anterior, el trabajador si se encuentra en la organización desarrollando su actividad, sin embargo, no es totalmente productivo debido a situaciones reales de salud, ejemplo de esto es: cefaleas, migrañas, desordenes gastrointestinales, depresión. El costo del presentismo es un costo más oculto, porque el trabajador está en el trabajo, pero no está cumpliendo eficazmente. Este costo, con todos sus inconvenientes y conflictos, lo asume la organización y el propio afectado (Flores – Sandi, 2006)

***Intenciones de abandono.*** Este ítem se encuentra estrechamente relacionado con aspectos propios de la organización como la falta de motivación, la insatisfacción laboral, la carga laboral, horarios llegan a influir en la posibilidad que el trabajador busque nuevas opciones de empleo, afectando a la organización, pues esto implica realizar proceso de selección, entrenamiento, adaptación de la nueva persona, incidiendo en los indicadores de rotación de personal.

**Identificación, evaluación, intervención de los factores de riesgos psicosociales**

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial es de gran importancia para las organizaciones, pues con la información obtenida se pueden diseñar, establecer. Aplicar estrategias orientadas a la intervención de estos factores, para lo anterior se hará uso de la Batería

de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la cual responde a lo descrito en la Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo 1, Artículo 1:

El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

### **Estado del arte**

Son diversos los estudios que se han realizado en torno a los aspectos organizacionales y factores de riesgo psicosocial en relación a la incidencia que tienen en la salud laboral. Con los años y especialmente en las últimas décadas se ha ido reconociendo, profundizando y ampliando acerca de estos factores de riesgo, una de las primeras aproximaciones a este tema se fue el documento publicado por La Organización Internacional del Trabajo en el año 1984 “Los factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” en donde se expone la importancia de los riesgos psicosociales, así como los efectos que pueden tener en la salud de los trabajadores.

En América Latina se han realizado diferentes estudios acerca de las condiciones de trabajo y salud que datan desde la década de 1970, los cuales han mostrado una realidad inquietante frente a este tema, sin embargo, dada la necesidad de actualizar la información y obtener más detalles la UNESCO convocó a grupos de investigadores con estudios y experiencia en el ámbito de la salud laboral como de la pedagogía, para la construcción de un marco teórico común, metodología e instrumentos que se puedan aplicar de manera homogénea y simultánea en los países participantes que para este caso son: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.

Dentro de las conclusiones del documento las más relevantes son: Las horas que los docentes dedican a su labor es alta, sumando a las horas normales de trabajo remunerado el trabajo en casa; el tiempo de descanso es poco; el trabajo en horario fuera del laboral afecta las relaciones familiares, afecta el tiempo de recreación; dentro de los factores de insatisfacción docente se encuentra lo referente a la poca valoración del trabajo docente, las relaciones con los superiores. También se destaca que las patologías que se presentan en mayor proporción son las asociadas con el factor ergonómico y los problemas de salud mental, observándose que una gran parte ha recibido diagnóstico de depresión.

En lo que respecta a Colombia se han realizado dos Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales, realizadas en los años 2007 y 2013 respectivamente, cuyo objetivo principalmente se orienta hacia la recolección de datos que permitan dar cuenta del estado de salud y trabajo en Colombia y desde allí proponer estrategias y políticas públicas frente a los factores de riesgo que están afectando la salud de los trabajadores.

La encuesta realizada en el año 2007 evidencia que el 52% de las mujeres y el 29% de los hombres han acudido durante el último año a consulta externa por factores relacionados con problemas de salud mental o de comportamiento. De otro lado, en la primera encuesta se reportaron que la mayor incidencia en factores de riesgo es el ergonómico (movimientos repetitivos, conservar la misma postura durante la mayor parte de la jornada laboral) seguido de los factores psicosociales relacionados con trabajado monótono por enumerar un factor. En la segunda encuesta los factores de riesgo psicosocial fueron los más reportados, llamando la atención el aumento en el reporte de situaciones relacionadas con acoso laboral.

De las encuestas anteriores surge la Resolución 2646 de 2008 cuyo objeto es “Establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional” de esta manera los empleadores deben identificar tanto los factores de riesgo como los protectores con el fin de diseñar acciones de prevención y promoción de la enfermedad.

## **Método**

### **Tipo y diseño del estudio**

El presente trabajo se desarrolla bajo el paradigma cuantitativo no experimental de corte transversal cuyo propósito es describir variables, recolectando datos en un solo momento sin intervenir en el contexto en el que se encuentran el personal del Colegio la Inmaculada de esta manera no se presentara manipulación de las variables.

Para la metodología cuantitativa resulta ser de gran importancia tener claridad acerca de los elementos de investigación, es decir, que se pueden definir y saber con exactitud donde inicia el problema, donde termina y la relación entre sus variables que necesariamente debe ser de naturaleza lineal. El abordaje de estos datos se realiza desde la estadística, dónde a cada variable se le asigna un valor numérico y desde los resultados obtenidos de allí se hacen inferencias.

### **Participantes o fuentes de datos**

Para la recolección de datos participaron todos los colaboradores del Colegio la Inmaculada que de manera voluntaria aceptaron realizar el cuestionario. La población seleccionada corresponde al 100% del personal docente (19), administrativo (07) y operativo (03).

De acuerdo con la clasificación por nivel ocupacional, de esta población 26 trabajadores corresponden al nivel ocupacional A- Jefes, profesionales o técnicos y 03 corresponden al nivel ocupacional B – Auxiliares, operarios (el nivel ocupacional de los trabajadores permite establecer la versión del cuestionario intralaboral para aplicar).



***Criterios de inclusión.*** Se tuvieron en cuenta los participantes con edades comprendidas entre los 20 y 50 años que se encuentran vinculados laboralmente al Colegio la Inmaculada y que acepten de manera voluntaria participar en la investigación.

***Criterios de exclusión.*** Todos aquellos que tengan contrato de aprendizaje o que sean contratistas del Colegio la Inmaculada, además de las personas que no desean participar de manera voluntaria en el proyecto.

## **Recolección de datos**

### ***Procedimiento***

Las actividades se desarrollaron en 4 momentos o fases:

**Fase 1:** Contextualización: Presentación y objeto de estudio, convocatoria de la empresa a sus trabajadores.

**Fase 2:** Aplicación del instrumento: Sensibilización a los trabajadores acerca de los cuestionarios, diligenciamiento del consentimiento informado, acompañamiento en el proceso de aplicación de cuestionarios.

**Fase 3:** Análisis de Resultados: Tabulación de información y generación de base de datos con la información para el análisis, análisis de la información y generación del informe de resultados.

**Fase 4:** Socialización: presentación de los resultados al colegio.

## Figura 1

### Procedimiento



### Instrumento

La batería de riesgos psicosociales comprende 7 instrumentos mediante los cuales se recopila información sobre las condiciones de los trabajadores tanto a nivel intra y extra laboral, así como también las sociodemográficas y ocupacionales, además del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G.(2005, 2010). La batería de riesgos psicosociales distingue tres tipos de condiciones y dimensiones basados en los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek , Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). De acuerdo a lo expuesto por Villalobos, 2005 “ Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo” desde allí se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo.

Para este proceso de evaluación, se utilizaron algunos instrumentos de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, emitida por el Ministerio de Protección Social en el año 2010. Los instrumentos utilizados fueron:

- Ficha de datos generales: Información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en dos formas:  
FORMA A: Se aplicará a los trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos.  
FORMA B: Se aplicará a los trabajadores con cargos de auxiliares u operarios
- Cuestionario de factores de riesgo extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés (Tercera versión, Villalobos 2010).

**Condiciones Intralaborales:** Hace referencia a aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. A partir de los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005); la batería identifica cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

**Tabla 1.**

*Dominios y dimensiones intralaborales*

| <b>Constructo</b>                 | <b>Dominio</b>       | <b>Dimensiones</b>  |
|-----------------------------------|----------------------|---|
| <b>Condiciones Intralaborales</b> | Demandas del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cuantitativas.</li> <li>• Demandas de Carga mental.</li> <li>• Demandas emocionales.</li> </ul> |

---

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo.</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico.</li> <li>• Demandas de la jornada de trabajo.</li> <li>• Consistencia del rol.</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.</li> </ul> |
| Control                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo.</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.</li> <li>• Participación y manejo del cambio.</li> <li>• Claridad del rol.</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>                              |
| Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo.</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo.</li> <li>• Retroalimentación del desempeño.</li> <li>• Relación con los colaboradores (subordinados).</li> </ul>  |
| Recompensa                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento y compensación.</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de trabajo que se realiza.</li> </ul>  |

---

**Condiciones Extralaborales:** Hace referencia a los aspectos relacionados con los entornos propios del individuo como el familiar, social y económico, abarcando también información acerca de las condiciones de vivienda que también pueden influir en la salud y bienestar del trabajador.

**Tabla 2.**

*Dimensiones Extralaborales*

| <b>Constructo</b>                 | <b>Dimensiones</b>  |
|-----------------------------------|---|
| <b>Dimensiones Extralaborales</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo fuera del trabajo.</li><li>• Relaciones familiares.</li><li>• Comunicación y relaciones interpersonales.</li><li>• Situación económica del grupo familiar.</li><li>• Características de la vivienda y de su entorno.</li><li>• Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</li><li>• Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</li></ul> |

**Condiciones Individuales:** Son características propias del trabajador referente a los aspectos sociodemográficos como: edad, género, estado civil, nivel educativo, ocupación, lugar de residencia, escala socio económica, tipo de vivienda, número de personas dependientes. Así como también otros factores de carácter ocupacional como: antigüedad en la empresa, cargo, tipo de contratación, modalidad de pago.

**Tabla 3.**

*Condiciones Individuales.*

| <b>Constructo</b>                     | <b>Variables</b>   |
|---------------------------------------|--|
| <b>Condiciones Socio demográficas</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sexo</li><li>• Edad</li><li>• Estado Civil</li><li>• Grado de escolaridad</li><li>• Ocupación o profesión</li><li>• Lugar de residencia actual</li><li>• Estrato socioeconómico de la vivienda</li></ul> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de vivienda (propia, alquilada, familiar)</li> <li>• Número de personas a cargo</li> </ul>   |
| Condiciones Ocupacionales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar actual de trabajo</li> <li>• Antigüedad en la empresa</li> <li>• Nombre del cargo</li> <li>• Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)</li> <li>• Antigüedad en el cargo actual</li> <li>• Departamento, área o sección de la empresa donde trabaja</li> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</li> <li>• Modalidad de pago</li> </ul> |

Importante aclarar que este instrumento se rige bajo los parametros de la confidencialidad, además se debe contar con el consentimiento de los participantes, por lo que se debe hacer firmar un consentimiento informado.

### ***Análisis de datos***

#### ***Variables.***

Las variables evaluadas corresponden a las dimensiones de las condiciones laborales y extra laborales, las cuales actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es mediantlos ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. De igual manera se evalúa la presencia de posibles efectos por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

### ***Escala de medición***

Los niveles de riesgo para los factores evaluados se determinaron, siguiendo la escala señalada en los manuales específicos de los instrumentos utilizados (Ministerio de Protección Social. Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.2010):

- ***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 prevención.
- ***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, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos.
- ***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 encuentran 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 sistema de vigilancia epidemiológica.

## Resultados

### Resultados de la caracterización sociodemográfica y ocupacional

Las condiciones individuales hacen referencia a una serie de características propias de cada trabajador que comprenden ítems como: sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación (profesión u oficio), ciudad, lugar de residencia, escala socioeconómica (estrato socio económico) tipo de vivienda y el número de personas dependientes. Estas características sociodemográficas pueden influir en la percepción y efecto de los factores de riesgo intralaboral y extra laboral.

Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden influir en los factores intra y extra laborales, dentro de estos: antigüedad en la empresa, cargo, tipo de contratación, modalidad de pago entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la Batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

#### Tabla 4.

*Características sociodemográficas - genero.*

| SEXO         | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| Femenino     | 22         | 75,8%       |
| Masculino    | 07         | 24,2%       |
| <b>TOTAL</b> | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** Predomina el sexo femenino con un 75,8%.



**Tabla 5.***Características sociodemográficas – Edad.*

| EDAD               | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------|------------|-------------|
| Entre 20 y 30 años | 09         | 31,03%      |
| Entre 31 y 40 años | 14         | 49,27%      |
| Entre 31 y 50 años | 03         | 10,35%      |
| Más de 50 años     | 03         | 10,35%      |
| <b>TOTAL</b>       | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** La mayoría de la población se encuentra en edades comprendidas entre 31 y 40 años.

**Tabla 6.***Características sociodemográficas – estado civil.*

| ESTADO CIVIL | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| Casado       | 01         | 3,44%       |
| Separado     | 01         | 3,44%       |
| Soltero      | 17         | 58,62%      |
| Unión Libre  | 10         | 34,50%      |
| <b>TOTAL</b> | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** El 58,62% de la población son solteros.

**Tabla 7.***Características sociodemográficas – escolaridad.*

| ESCOLARIDAD                    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|------------|
| Bachillerato completo          | 1          | 3,45%      |
| Bachillerato incompleto        | 0          | 0,00%      |
| Técnico - Tecnólogo completo   | 1          | 3,45%      |
| Técnico – Tecnólogo incompleto | 0          | 0,00%      |

|                        |           |             |
|------------------------|-----------|-------------|
| Profesional completo   | 20        | 68,97%      |
| Profesional incompleto | 03        | 10,35%      |
| Postgrado completo     | 02        | 6,89%       |
| Postgrado incompleto   | 02        | 6,89%       |
| <b>TOTAL</b>           | <b>29</b> | <b>100%</b> |

**Nota:** El 89% de los trabajadores cuenta con un nivel de Educación Superior.

### **Tabla 8.**

*Características sociodemográficas – estrato socioeconómico.*

| <b>ESTRATO SOCIOECONÓMICO</b> | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| 2 (Bajo)                      | 05                | 17,24%            |
| 3 (Medio – Bajo)              | 17                | 58,63%            |
| 4 (Medio)                     | 04                | 13,79%            |
| FINCA                         | 03                | 10,34%            |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>29</b>         | <b>100%</b>       |

**Nota:** Más de la mitad de los trabajadores pertenece al estrato socioeconómico Medio-Bajo

### **Tabla 9.**

*Características sociodemográficas – lugar de residencia*

| <b>LUGAR DE RESIDENCIA</b> | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Bogotá                     | 10                | 34,49%            |
| Briceño                    | 01                | 3,45%             |
| Cajicá                     | 05                | 17,24%            |
| Chía                       | 09                | 31,03%            |
| Zipaquirá                  | 04                | 13,79%            |
| <b>TOTAL</b>               | <b>29</b>         | <b>100%</b>       |

**Nota:** La mayoría de los trabajadores reside en Bogotá y Chía.

**Tabla 10.**

*Características sociodemográficas – tipo de vivienda*

| TIPO DE VIVIENDA | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|------------------|------------|-------------|
| En arriendo      | 10         | 34,49%      |
| Familiar         | 08         | 27,58%      |
| Propia           | 11         | 37,93%      |
| <b>TOTAL</b>     | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** El 37,9% de los trabajadores cuenta con vivienda propia

**Tabla 11.**

*Características sociodemográficas – personas a cargo*

| PERSONAS A CARGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|------------------|------------|-------------|
| Ninguna          | 11         | 37,94%      |
| Entre 1 y 3      | 14         | 48,27%      |
| Más de 3         | 04         | 13,79%      |
| <b>TOTAL</b>     | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** El 48% de los trabajadores tiene en 1 y 3 personas a cargo

**Tabla 12.**

*Distribución de los trabajadores por ocupación u oficio*

| OCUPACIÓN U OFICIO - CARGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|----------------------------|------------|-------------|
| Docentes                   | 19         | 65,51%      |
| Administrativos            | 07         | 24,13%      |
| Operarios                  | 03         | 10,35%      |
| <b>TOTAL</b>               | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** El 65% del personal desempeña el cargo de docentes.

**Tabla 13.***Distribución de los trabajadores por antigüedad empresa*

| ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Entre 1 y 3 años         | 17         | 58,62%      |
| Entre 4 y 10 años        | 10         | 34,48%      |
| Menos de 1 año           | 02         | 6,90%       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** EL 58% de la población trabajadora cuenta con una antigüedad de 1 a 3 años.

**Tabla 14.***Distribución de los trabajadores por antigüedad en el cargo*

| ANTIGÜEDAD EN EL CARGO | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|------------------------|------------|-------------|
| Entre 1 y 3 años       | 17         | 58,62%      |
| Entre 4 y 10 años      | 10         | 34,48%      |
| Menos de 1 año         | 02         | 6,90%       |
| <b>TOTAL</b>           | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Nota:** El 58% de los trabajadores tiene antigüedad en el cargo de 1 a 3 años.

**Tabla 15.***Distribución de los trabajadores por tipo de contrato*

| TIPO DE CONTRATO          | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|---------------------------|------------|-------------|
| Temporal inferior a 1 año | 05         | 17,24%      |
| Temporal 1 año o más      | 22         | 75,86%      |
| Término indefinido        | 02         | 6,90%       |
| <b>TOTAL</b>              | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

## Resultados de la evaluación de Factores de riesgo psicosocial

En la tabla se observan los resultados (en frecuencias) obtenidos en la evaluación de los Factores Psicosociales. Con el objetivo de distinguir el nivel de riesgo predominante se hace uso de los colores verde, amarillo y rojo, los cuales tienen la siguiente interpretación:

**Tabla 16.**

*Resultados evaluación factores de riesgo psicosocial*

| NIVEL DE RIESGO          | COLOR    | PROPUESTA - ACCIÓN      | PROPUESTA INTERVENCIÓN |
|--------------------------|----------|-------------------------|------------------------|
| Sin riesgo / Riesgo bajo | Verde    | Mantenimiento           | Largo Plazo            |
| Riesgo medio             | Amarillo | Observación / Monitoreo | Mediano Plazo          |
| Riesgo alto / Muy alto   | Rojo     | Intervención            | Prioritario            |

## Resultados Condiciones Intralaborales

**Tabla 17.**

*Resultados Dominios – Demandas del trabajo.*

| Dimensiones                             | NIVEL DE RIESGO |      |          |      |           |
|---|-----------------|------|----------|------|-----------|
|   | Sin Riesgo      | Bajo | Medio    | Alto | Muy Alto  |
| Demandas cuantitativas                  | 8               | 7    | 6        | 3    | 5         |
|   | <b>15</b>       |      | <b>6</b> |      | <b>8</b>  |
| Demandas de carga mental                | 10              | 5    | 5        | 2    | 6         |
|   | <b>16</b>       |      | <b>5</b> |      | <b>8</b>  |
| Demandas emocionales                    | 5               | 3    | 8        | 8    | 4         |
|   | <b>8</b>        |      | <b>8</b> |      | <b>13</b> |
| Exigencias de responsabilidad del cargo | 5               | 6    | 6        | 8    | 2         |
|   | <b>11</b>       |      | <b>6</b> |      | <b>12</b> |

|  |           |    |          |   |           |
|--|-----------|----|----------|---|-----------|
| <b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>             | 9         | 13 | 3        | 3 | 0         |
|  | <b>22</b> |    | <b>3</b> |   | <b>4</b>  |
| <b>Demandas por jornada de trabajo</b>                       | 4         | 10 | 6        | 5 | 3         |
|  | <b>14</b> |    | <b>6</b> |   | <b>9</b>  |
| <b>Consistencia del rol</b>                                  | 12        | 5  | 3        | 5 | 4         |
|  | <b>17</b> |    | <b>3</b> |   | <b>9</b>  |
| <b>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</b> | 5         | 4  | 9H       | 3 | 8         |
|  | <b>9</b>  |    | <b>9</b> |   | <b>11</b> |

De acuerdo a los datos obtenidos más de la mitad de la población participante percibe de manera favorable este dominio. No obstante, un poco más del 45% de los trabajadores percibe niveles de riesgo moderado – alto en las exigencias que le son impuestas por el trabajo.

Las dimensiones donde se observa que un grupo importante de trabajadores percibe nivel de riesgo alto/muy alto son:

***Demandas emocionales.*** Hace referencia a situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

***Exigencias de responsabilidad del cargo.*** Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.

***Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.*** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al individuo en su trabajo, impactan su vida personal y familiar.

Es fundamental realizar una indagación a profundidad acerca de las dimensiones antes mencionadas, con los colaboradores para conocer su percepción ya que cuentan con una distribución homogénea en los niveles bajo y alto.

**Tabla 18.***Resultados Dominio – Control sobre el trabajo*

| Dimensiones   | NIVEL DE RIESGO |      |           |      |           |
|---|-----------------|------|-----------|------|-----------|
|   | Sin Riesgo      | Bajo | Medio     | Alto | Muy Alto  |
| <b>Control y autonomía del trabajo</b>                              | 5               | 3    | 12        | 4    | 5         |
|   | <b>8</b>        |      | <b>12</b> |      | <b>9</b>  |
| <b>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</b> | 14              | 6    | 5         | 3    | 1         |
|   | <b>20</b>       |      | <b>5</b>  |      | <b>4</b>  |
| <b>Participación y manejo del cambio</b>                            | 13              | 6    | 2         | 6    | 2         |
|   | <b>19</b>       |      | <b>2</b>  |      | <b>8</b>  |
| <b>Claridad del rol</b>   | 12              | 8    | 2         | 5    | 2         |
|   | <b>20</b>       |      | <b>2</b>  |      | <b>7</b>  |
| <b>Capacitación</b>   | 5               | 8    | 4         | 7    | 5         |
|   | <b>13</b>       |      | <b>4</b>  |      | <b>12</b> |

Este dominio evalúa la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Se observa que más del 60% de los trabajadores percibe de manera favorable esta condición.

**Control y autonomía sobre el trabajo.** es percibida por un grupo importante de colaboradores como factor de riesgo alto. Es importante implementar medidas que le permitan al trabajador un mayor margen de decisión sobre aspectos de su trabajo como: orden de las actividades, cantidad, ritmo, pausas durante la jornada laboral, tiempo de descanso.

**Capacitación.** Registra una distribución similar entre el riesgo bajo y alto, lo que sugiere la necesidad de profundizar sobre la percepción de los trabajadores acerca de este ítem, buscando mayor información para orientar de una mejor forma la intervención.

**Tabla 19.***Resultados Dominio – Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo*

| Dimensiones  | NIVEL DE RIESGO |      |          |      |          |
|--|-----------------|------|----------|------|----------|
|  | Sin Riesgo      | Bajo | Medio    | Alto | Muy Alto |
| <b>Características del liderazgo</b>                   | 13              | 8    | 4        | 2    | 2        |
|  | <b>21</b>       |      | <b>4</b> |      | <b>4</b> |
| <b>Relaciones sociales en el trabajo</b>               | 5               | 12   | 8        | 2    | 2        |
|  | <b>17</b>       |      | <b>8</b> |      | <b>4</b> |
| <b>Retroalimentación del desempeño</b>                 | 11              | 11   | 5        | 1    | 1        |
|  | <b>22</b>       |      | <b>5</b> |      | <b>2</b> |
| <b>Relaciones con los colaboradores (subordinados)</b> | 22              | 2    | 1        | 4    | 0        |
|  | <b>24</b>       |      | <b>1</b> |      | <b>4</b> |

Los trabajadores perciben condiciones favorables frente a las relaciones que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores; así como las que se establecen entre pares y que se representan aspectos funcionales de las mismas, como el trabajo en equipo y el apoyo social. Se destaca que en la dimensión relaciones con los colaboradores, un porcentaje muy significativo percibe este ítem como adecuado lo que favorece la dinámica laboral.

En las 4 dimensiones evaluadas se observa una tendencia hacia la percepción de niveles de riesgos bajos. En este sentido, son condiciones Intralaborales que pueden ser objeto de acciones o programas de intervención orientados a la promoción que permitan mantener los niveles de riesgo lo más bajos posibles.



**Tabla 20.***Resultados Dominio – Dominio – Recompensa*

| Dimensiones  | NIVEL DE RIESGO |      |          |      |          |
|--|-----------------|------|----------|------|----------|
|  | Sin Riesgo      | Bajo | Medio    | Alto | Muy Alto |
| Reconocimiento y compensación  | 13              | 7    | 2        | 4    | 3        |
|  | <b>20</b>       |      | <b>2</b> |      | <b>7</b> |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 14              | 4    | 3        | 1    | 7        |
|  | <b>18</b>       |      | <b>3</b> |      | <b>8</b> |

Los resultados de este dominio reflejan una percepción favorable frente a las dimensiones evaluadas. Se observa la tendencia hacia la percepción de niveles de riesgo bajos, lo que favorece la implementación de acciones o programas de intervención orientado a la promoción con el objetivo de mantener los niveles de riesgos lo más bajos posibles.

**Tabla 21.***Resultados Condiciones Extralaborales*

| Dimensiones                                    | NIVEL DE RIESGO |      |          |      |           |
|--|-----------------|------|----------|------|-----------|
|  | Sin Riesgo      | Bajo | Medio    | Alto | Muy Alto  |
| Tiempo fuera del trabajo                       | 5               | 6    | 5        | 7    | 6         |
|  | <b>11</b>       |      | <b>5</b> |      | <b>13</b> |
| Relaciones familiares                          | 14              | 6    | 3        | 3    | 3         |
|  | <b>20</b>       |      | <b>3</b> |      | <b>6</b>  |
| Comunicación y relaciones interpersonales      | 7               | 10   | 6        | 3    | 3         |
|  | <b>17</b>       |      | <b>6</b> |      | <b>6</b>  |
| Situación económica del grupo familiar         | 7               | 8    | 3        | 7    | 4         |
|  | <b>15</b>       |      | <b>3</b> |      | <b>11</b> |
| Características de la vivienda y de su entorno | 11              | 7    | 9        | 2    | 0         |
|  | <b>18</b>       |      | <b>9</b> |      | <b>2</b>  |
|  | 10              | 2    | 9        | 5    | 3         |

|   |           |          |           |
|---|-----------|----------|-----------|
| <b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b> | <b>12</b> | <b>9</b> | <b>8</b>  |
| <b>Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda</b>         | 6         | 7        | 9         |
|   | <b>13</b> | <b>4</b> | <b>12</b> |

La totalidad de los trabajadores participantes evalúa las condiciones externas al trabajo de manera favorable. Sin embargo, las dimensiones de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, son considerados por un grupo significativo de trabajadores, como condiciones de riesgo alto / muy alto.

**Tabla 22.**

*Resultados Evaluación de estrés*

| Muy bajo | Bajo | Medio | Alto | Muy Alto |
|----------|------|-------|------|----------|
| 4        | 4    | 6     | 6    | 9        |
| 8        |      | 6     | 15   |          |

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de estrés, la interpretación particular se reseña a continuación, de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Protección Social.

- **Muy bajo:** ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. (Ministerio de la Protección social, 2010, pg.53)
- **Bajo:** es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas. (Ministerio de la Protección social, 2010, pg.53)
- **Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de

intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de la Protección social, 2010, pg.53)

- **Alto:** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de la Protección social, 2010, pg.53)
- **Muy Alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de la Protección social, 2010, pg.53)

## **Discusión de resultados**

En el siguiente apartado se presenta el análisis interpretativo de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el Colegio la Inmaculada.

En coherencia con lo expuesto en diferentes estudios realizados en América Latina liderados por la UNESCO en países como Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay los cuales muestran el impacto negativo que tiene las horas que los docentes dedican a su labor que no solo se limita a las horas normales de trabajo, sino que en la mayoría de las ocasiones deben realizar trabajo desde casa lo que implica que deban reducir tiempos para compartir en familia y de descanso también, afectando de manera importante las relaciones familiares y generando así insatisfacción en el individuo. Lo anterior se puede ver reflejado en los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Colegio la Inmaculada, cuyos

resultados muestran niveles catalogados en el **alto** del dominio **Demandas del Trabajo** en donde más del 45% de los trabajadores encuestados manifestaron que la exigencia de su labor y tiempo impactan su vida personal y familiar, generando sentimientos, emociones de insatisfacción favoreciendo de esta forma la aparición de síntomas relacionados con el estrés.

A diferencia de los resultados expuestos en la encuesta realizada en el 2013 denominada Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, la cual llamaba la atención acerca de la incidencia de aspectos relacionados con el liderazgo, la recompensa y el control sobre el trabajo, siendo estos aspectos calificados con menor puntaje, los resultados obtenidos en dominios como control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa, se muestran de manera favorable para el Colegio la Inmaculada, se percibe un nivel de riesgo bajo lo cual favorece las dinámicas laborales.

Frente a la evaluación del estrés en particular se identificó que un porcentaje importante de la población percibe niveles altos, que pueden estar asociados a aquellas demandas del trabajo en términos de horario y exigencia laboral que se evidenciaron también altas en las condiciones Intralaborales. El estrés es considerado uno de los riesgos psicosociales con mayor prevalencia, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el estrés laboral se experimenta “ Cuando las demandas del entorno de trabajo supera la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas o controlarlas” así mismo la Comisión Europea afirma que el estrés laboral es “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”.

## **Conclusiones**

Las variables sociodemográficas muestran que los trabajadores participantes corresponden en su mayoría a una población de edad media (20 – 40 años de edad), predominantemente de sexo femenino y con un alto perfil educativo. Más del 60% de los trabajadores son solteros y un 57% se clasifica en estrato socioeconómico medio-bajo. El 60% de los trabajadores participantes cuenta con vivienda propia o familiar y un 46.4% de la población no tiene personas a cargo. Un 64% de los trabajadores vive en las ciudades de Bogotá y Chía. A nivel ocupacional se encontró que el 43% de los trabajadores cuenta con una antigüedad de 1 a 3 años en el colegio. Tres cuartas partes de la población desempeña cargos de nivel técnico o profesional y el mismo porcentaje de empleados se encuentra vinculado al colegio mediante contrato de trabajo temporal inferior a 1 año

Se identifican algunos factores protectores que favorecen la salud y el bienestar de los trabajadores, como son: la estabilidad laboral que percibe el trabajador y que se evidencia en la continuidad de los empleados año tras año; el alto perfil educativo de los trabajadores, aspecto que favorece la respuesta asertiva ante las diferentes exigencias del cargo que desempeñan; el establecimiento de buenas relaciones interpersonales con los superiores jerárquicos y los pares, lo cual promueve ambientes de trabajo positivos y dinámicas de cooperación y cohesión que fortalecen el trabajo en equipo. De otra parte, se identifica que las condiciones personales y familiares son favorables, proporcionando al trabajador una importante red de apoyo.

El 50% de la población registra una cantidad de síntomas y una frecuencia de presentación, que es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, por lo que se requiere el diseño e implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en la compañía.

## **Recomendaciones**

Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

La intervención de los factores psicosociales en el trabajo se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

Es importante realizar la socialización de los resultados obtenidos en el presente estudio con todos los trabajadores de la compañía.

Establecer el mecanismo para la actualización periódica de los datos Extralaborales del trabajador, ya que proporciona información importante que puede orientar de manera más efectiva las actividades de intervención con la población.

Ajustar el procedimiento de Selección de personal, con el objetivo de incluir la aplicación de pruebas psicotécnicas a los candidatos, teniendo en cuenta que las mismas facilitan la identificación de aptitudes y características de las personas que, una vez establecidas, son de gran utilidad en el proceso de evaluar el ajuste del candidato al perfil de cargo requerido.

Diseñar e implementar un Programa de Capacitación / Formación, con el objetivo de garantizar la cobertura de todos los trabajadores, así como la pertinencia de la capacitación impartida, de acuerdo con las necesidades identificadas.

Diseñar e implementar el Programa de Bienestar, donde se incluyan todos los beneficios a los cuales puede acceder el trabajador y su núcleo familiar.

Establecer la necesidad de implementar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo que afectan a los trabajadores, de acuerdo con los resultados de las condiciones de salud.

Promover la adopción de hábitos de vida y trabajo saludables.

Capacitar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en los temas que requieren conocer para suministrar un adecuado manejo de los casos presentados.

Diseñar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta los casos de niveles de estrés alto y muy alto registrados en los resultados del presente estudio por la población participante.

## Referencias

Ayala et. Al (2018), Salud y Bienestar docente, Revista No 90 Magisterio editorial, recuperado 25 de abril 2020. <http://bibliotecadigital.magisterio.co/revista/no-90-salud-y-bienestar-docente>

Díaz Bambula, Fátima, & López Sánchez, Ana María, & Varela Arévalo, María Teresa (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1),217-227. Recuperado 25 de abril 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64723234018>

Encuesta Nacional de Salud Mental (2015) Recuperado en 25 de abril 2020. [http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud\\_mental\\_tomoI.pdf](http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomoI.pdf)

Flores-Sandí, Gretchen (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1),30-34. Recuperado 25 de abril 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=434/43448106>

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1). Recuperado en 25 de abril de 2020. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado en 04



de mayo de 2020, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es)

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19. Recuperado en 25 de abril de 2020. [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo\\_Moreno-Jimenez/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf)

Fernández, M.F.L " Relación entre los factores de riesgo psicosocial y niveles de seguridad industrial en los contratistas de una empresa de generación eléctrica". Recuperado en 25 de abril 2020. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Lopez-Marvara.pdf>

Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado en 25 de abril 2020. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf)

Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112. Recuperado en 25 de abril 2020. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

Ministerio de la Protección Social, I Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales de 2007. Recuperado en 1 de junio de 2020. <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de Trabajo, II encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de 2013. Recuperado en 1 de junio de 2020. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de Trabajo, Resolución 2404 de 2019. Recuperado en 5 de junio de 2020.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo, Resolución 2646 de 2008. Recuperado en 5 de junio de 2020.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de la Protección Social, Batería de Riesgo Psicosocial. Recuperado en 25 de abril de

2020. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales:

conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0465-546x2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2011000500002)

Neffa, Julio C. (2016) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Contribución a su Estudio, recuperado en 25 de abril de 2020.

<http://repositorio.unm.edu.ar:8080/jspui/bitstream/123456789/167/1/los%20riesgos%20web.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2004) Promoción de la Salud Mental: Conceptos, Evidencia Emergente, Práctica. Recuperado en 25 de abril de 2020.

[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

Oramas Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana: Universitaria. Recuperado en 25 de abril 2020

<http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=287>

Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (1). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Revista Iberoamericana De Psicología, 5(2), 95-106. Recuperado en 25 de abril 2020. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/250>

UNESCO (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado en 25 de abril de 2020. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada *Factores de riesgo psicosocial que pueden influir del estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada* autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

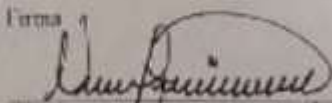
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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

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

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

Firma



Nombre *Nidia Arquello Vargas*

CC. *35473627 colia*

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

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

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

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

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

Firma

Melissa M. Ramírez  
C.C. 52749143