

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN LOS  
DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”**

**CRISSIEN BORRERO JESSICA LYNN**

**SILVERA HERNANDEZ LESLY**

**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**

**DEPARTAMENTO DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**BARRANQUILLA**

**2014**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN LOS  
DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”**

**CRISSIEN BORRERO JESSICA LYNN**

**SILVERA HERNANDEZ LESLY**

**Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Educación**

**ASESOR:**

**LIGIA CASTRO BARROS**



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**

**DEPARTAMENTO DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**BARRANQUILLA**

**2014**

Nota de aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, octubre de 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVELES DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC” para optar al Título de Magister en Educación, considero que ese trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barranquilla, a los 21 días del mes de octubre de 2014.

**Mg. Ligia Castro Barros**

C.C. N° 32.855.671 de Sabanalarga, Atl.

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios. Por darnos la vida, la salud y la sabiduría para alcanzar este sueño que hoy es una realidad. ¡Gracias por tanta bondad y misericordia!*

*A nuestros padres. Por habernos apoyado en todo momento, por ser un ejemplo de perseverancia y constancia, por amar la educación y enseñarnos a que podemos ser cada vez mejores profesionales. Gracias por motivarnos a seguir adelante y a no desmayar.*

*A nuestros familiares. Gracias por su apoyo durante todo este proceso, por caminar a nuestro lado, por su consideración y paciencia. Gracias a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.*

*A los directivos y funcionarios de la institución y a toda la familia CUC, gracias por dejarnos aportar un granito de arena en la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y en el Programa para Administrativos y Docentes.*

*A nuestros maestros y asesora. Por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; a la Dra. Ligia Castro por su apoyo ofrecido en este trabajo, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.*

*A nuestras amigas. Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional, en el desarrollo de este trabajo y seguimos siendo amigas: Rosana Beleño y María Mónica Ucrós.*

*Finalmente a los docentes que nos permitieron evaluarlos en los riesgos psicosociales y niveles de estrés para contribuir en la mejoría de su bienestar laboral.*

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales, individuales y niveles de estrés de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa – C.U.C, fundamentado en la investigación de corte cuantitativa de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 195 docentes de la institución universitaria. Se utilizó como instrumentos la batería de evaluación de factores Psicosociales diseñada por el Ministerio de protección Social, contextualizando los resultados a nivel de cada factor de riesgo, identificando niveles medios, altos y muy altos en cada uno de los factores psicosociales. Dentro de los resultados se destaca que los principales riesgos en niveles medios, altos y muy altos se encuentran en el constructo intralaboral y las demandas del trabajo en sus dimensiones *control y autonomía sobre el trabajo, demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas, demandas de la carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral respectivamente* y en la dimensión extralaboral la dimensión *Tiempo fuera del Trabajo*.

Se puede concluir que a causa de los dominios y dimensiones en riesgo mencionadas con antelación los docentes en la categoría contractual de medio tiempo de la Corporación Universidad de la Costa presentan sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 27.6% y los docentes en la categoría contractual de tiempo completo sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 49.7%, por lo cual se hace pertinente realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados.

**Palabras Clave: Educación Superior, Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés, Docentes.**

### **ABSTRACT**

This research aimed to identify and classify psychosocial risk factors in their internal-to-job, external-to-job and individual dimensions and job distress levels among teachers in a higher education institution. This institution is the Corporación Universidad de la Costa, in Barranquilla, Colombia. This study is a quantitative research, with descriptive purposes. The sample was conformed by 195 teachers of all careers. As instruments, a Battery to measure Psychosocial Risk Exposure was used, allowing to identify results for every psychosocial risk factor and classifying results between low to very high exposures to these factors.

Within the results, can be pointed that most relevant exposures correspond to medium, high and very high exposure in the internal-to-job factors, regarding aspects like *control and autonomy, job activities demands, cuantitative demands, mental load demands, environment demands* and, in a lesser proportion *physical demands*, and the *job influence on the external-to-job psychosocial environment*.

Regarding distress levels, we can appoint that about 27,6% of the individuals with part time contracts show risky distress levels, but 49,7% of the full-time contract individuals present these levels.

Results also show that immediate interventions from Organizational and Higher Education Welfare are required to act over the phenomena.

**Key words: Higher Education, Psychosocial risk factors, job distress, Teachers.**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	14
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	22
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	25
3.1. Objetivo General.....	25
3.2. Objetivos Específicos.....	25
<b>4. MARCO DE ANTECEDENTES</b> .....	26
<b>5. MARCO HISTÓRICO</b> .....	34
<b>6. MARCO LEGAL</b> .....	35
<b>7. MARCO TEÓRICO</b> .....	38
7.1. <i>Factores Psicosociales Laborales en el Trabajo</i> .....	38
7.2. <i>Constructo de las condiciones intralaborales: descripción de los dominios y dimensiones del trabajo</i> .....	41
7.3. <i>Constructo de las condiciones extralaborales: dimensiones e indicadores de riesgos</i> .....	53
7.4. <i>Condiciones Individuales: factores asociados a las características del trabajador</i> ..	61
7.5. <i>El estrés y los factores de riesgos psicosociales</i> .....	63
<b>8. METODOLOGÍA</b> .....	68
8.1. <i>Diseño Metodológico</i> .....	68
8.2. <i>Enfoque</i> .....	68
8.3. <i>Procedimiento</i> .....	69
8.4. <i>Población</i> .....	71
8.5. <i>Muestra</i> .....	71
8.6. <i>Hipótesis</i> .....	71



8.7.Operacionalización y conceptualización de la variable.....	72
8.8. Técnica e Instrumentos.....	75
8.9. Procedimiento Analítico.....	76
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>77</b>
<b>10 DISCUSIÓN.....</b>	<b>94</b>
<b>11. ESTRATEGIAS PARA INTERVENIR SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA CORPRORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC.....</b>	<b>103</b>
<b>12 CONCLUSIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>13. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>111</b>
Cronograma.....	112
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>120</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

TABLA 1. Informe de Gestión Desarrollo Humano 2013. CUC.....	15
GRAFICO 1: Satisfacción con el trabajo realizado (antecedente).....	17
GRAFICO 2: Grado de sensación de seguridad (antecedente).....	17
GRAFICO 3: Calidad de las condiciones de trabajo (antecedente).....	17
GRAFICO 4: Oportunidades de promoción laboral.....	18
GRAFICO 5: Participación en las decisiones de la organización.....	18
GRAFICO 6: Sobrecarga en el trabajo.....	19
GRAFICO 7: Agotamiento físico.....	19
GRAFICO 8: Dolores de cabeza.....	19
GRAFICO 9: Dolores de espalda.....	20
GRAFICO 10: Tensiones musculares.....	20
TABLA 2. Número de muestra de docentes de la institución.....	71
TABLA 3. Operacionalización de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral.....	72
TABLA 4. Operacionalización de la variable Estrés.....	73
TABLA 5. Descripción cualitativa de las variables.....	74
GRAFICO 11: Individual. Sexo Docentes.....	77
GRAFICO 12: Individual. Estado civil docentes.....	77
GRAFICO 13 Individual. Estrato socioeconómico docentes.....	78
GRAFICO 14: Individual: Tipo de vivienda.....	78
GRAFICO 15. Total constructo intralaboral docentes medio tiempo.....	79
GRAFICO 16. Total de dominios de las condiciones intralaborales doc. Medio tiempo....	80
GRAFICO 17.Total dimensiones dominio de control sobre el trabajo docentes Medio tiempo.....	81

GRAFICO 18.Total Dimensiones Dominio Demandas del Trabajo docentes de Medio Tiempo.....	82
GRAFICO 19. Total dimensiones dominio liderazgo relaciones sociales doc. Medio Tiempo.....	83
GRAFICO20.Total dimensiones dominio de recompensas docentes medio tiempo.....	84
GRAFICO 21. Total constructo condiciones extralaborales docentes medio tiempo.....	84
GRAFICO 22.Total de las dimensiones Extralaborales de los docentes Medio Tiempo.....	85
GRAFICO 23. Total nivel de estrés docentes Medio Tiempo.....	86
GRAFICO 24.Total del constructo Intralaborales de los docentes Tiempo Completo.....	88
GRAFICO 25. Total de dominios de las condiciones intralaborales de los docentes Tiempo Completo.....	88
GRAFICO26. Total dominio de control sobre el trabajo docentes Tiempo Completo.....	88
GRAFICO 27. Total dominio demandas del trabajo docentes Tiempo Completo....	89
GRAFICO 28. Total dominio de liderazgo y relaciones sociales docentes Tiempo Completo.....	90
GRAFICO 29. Total dominio recompensas docentes de Tiempo Completo....	91
GRAFICO 30.Total constructo condiciones extralaborales docentes Tiempo Completo...	91
GRAFICO 31. Total dimensiones extralaborales de los docentes Tiempo Completo.....	92
GRAFICO 32. Total resultados nivel de estrés docente Tiempo Completo.....	93
TABLA 6: Resumen factores de riesgos y nivel de estrés de los docentes medio tiempo.	97
TABLA 7: Resumen factores de riesgos y nivel de estrés de los doc. tiempo completo...	102
TABLA9: Resumen Estrategias.....	104

## INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial se definen como “*las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción*” (p. 81). Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Díaz (2011)

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales, cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, son factores de riesgo (Benavides et al., 2002).

Estos factores comprenden los aspectos individuales, intralaborales, los extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, se interrelacionan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de la Protección Social, 2008), Todo esto aplica desde una concepción psicosocial a la importancia del contexto en que este se desempeña.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012).

Desde el contexto educativo, las instituciones cuyo objetivo central ha sido la formación integral del ser humano, no son ajenas a las expectativas de las condiciones

laborales de sus empleados ya que estos inciden de forma directa a la organización académica y administrativa, por ende la gestión del talento humano está adquiriendo fuerza en los últimos años como el componente estratégico de la institución, en donde se deben examinar los asuntos relacionados con las personas para que puedan cumplir con la misión organizacional de una manera adecuada.

Partiendo de lo anterior bajo la metodología de investigación cuantitativa, siguiendo un diseño transversal de tipo descriptivo; se consideró importante desde el quehacer investigativo del presente proyecto, analizar las percepciones relacionados a los riesgos Psicosociales de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, tomando como objetivos se realizará la caracterización de los aspectos de riesgo psicosocial individuales, intralaborales, extralaborales y el estrés, entendiendo que en los últimos veinte años se han dado una serie de cambios en el contexto del trabajo. Presumiblemente no todas las personas estaban preparadas para afrontar las nuevas realidades laborales que implicaron cambios inciertos, con demandas de disponibilidad y actualizaciones permanentes, y la formación específica de algunos. En este contexto la Universidad, al igual que sus funcionarios, no son ajenos a tales demandas que hoy se presentan en las diferentes organizaciones.

La investigación utilizó como instrumentos la batería de Evaluación de Factores Psicosociales diseñada por el Ministerio de la protección Social, seguidamente se realizó la contextualización de los resultados a nivel de cada factor de riesgo, evidenciando los hallazgos a través de gráficas de los principales resultado en los niveles medios, altos y muy altos en cada uno de los factores psicosociales, seguidamente se presentan las conclusiones y estrategias de intervención y promoción de los factores laborales y disminución del estrés.

El trabajo se enmarco en la línea de Investigación Gestión curricular y desempeño de roles, del programa de Maestría en Educación de la Corporación Universidad de la Costa, CUC.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial alcanza factores considerables en la población nacional. Estos factores se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio de Protección Social, 2007)

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

En la actualidad las organizaciones enmarcan sus acciones hacia el cuidado del recurso humano teniendo en cuenta su núcleo familiar, las relaciones interpersonales y las proyecciones de vida de las personas. No obstante, al interior de ellas siempre se ha entendido el bienestar laboral, como sinónimo de prevención de riesgos laborales solamente contemplados como los físicos, obviando que el bienestar del trabajador puede estar afectado por otros factores de orden psicológico y social.

En lo que respecta a las organizaciones de carácter educativo el Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2009) afirma que:

*“Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.”*

Sin embargo en la actualidad existen instituciones que no cuentan con estrategias que les permita responder a las necesidades mencionadas con antelación, siendo este un factor incidente en la salud del trabajador y, por ende, en la calidad institucional, objetivo primordial de las instituciones de educación superior.

Desde esta perspectiva la Corporación Universidad de la Costa como organización de carácter educativo comprometida con la calidad en todos los procesos que desarrolla, no es ajena a lo que a bienestar se refiere y mucho menos al tratamiento de los factores psicosociales que se gestan en su dinámica organizacional, y ha sido un propósito institucional el lograr el bienestar para sus trabajadores, evidencia de su interés en esto, es la realización de algunas actividades lúdicas, culturales y de salud que se han venido desarrollando en el último año para los que laboran en la misma como se expresa en la siguiente tabla.

<b>Actividades Funcionarios CUC</b>	
<b>Actividades Realizadas 2013</b>	<b># Funcionarios</b>
Jornadas de Salud	88
Feria de la Salud 2013 -1	72
Feria de las Salud 2013 – 2	58
Celebración Día de las Madres	138
Vacacionarte	59
Día de la Familia	231
Celebración Día de los niños para hijos de funcionarios	80
Jornadas de Vacunación	51

*Tabla 1. Informe de Gestión Desarrollo Humano 2013. Corporación Universidad de la Costa CUC.*

Sin embargo estas acciones no han sido suficientes, de acuerdo a lo encontrado en la investigación realizada en la institución acerca del Bienestar Laboral de los Docentes y Administrativos de la Corporación Universidad de la Costa CUC en el 2013, cuyo objetivo general fue describir el bienestar laboral de los docentes y administrativos y dentro de los objetivos específicos fueron determinar los factores de bienestar psicosocial e identificar los efectos colaterales a partir de la aplicación del cuestionario de Bienestar Laboral General de Josep M. Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes. (Beleño, Crissián, Silvera, Ucrós, 2013).

Dentro de los resultados en los aspectos relacionados con el bienestar psicosocial de los docentes se encontró que consideran sentir en grado medio, satisfacción por el trabajo, sensación de seguridad en el trabajo, con la calidad de las condiciones de trabajo, oportunidades de promoción laboral y la participación en la toma de decisiones de la organización.

Con relación a los efectos colaterales se evidencia que de los tres factores que fueron evaluados (somatización, desgaste y alienación), existe una mayor incidencia en la escala de desgaste, donde los docentes respondieron que en muchas ocasiones han sentido a causa de su trabajo agotamiento físico y sobrecarga del trabajo.

En cuanto a la escala de somatización, se encontró la prevalencia de dolores de cabeza, dolores de espalda y tensiones musculares y en la escala de alineación el desgaste mental, lo que podría estar afectando el desempeño laboral de los docentes y administrativos y además de estar dando apertura al origen de afecciones que a futuro podrían tener mayores consecuencias en la salud del empleado CUC.

Frente esto resulta significativo tomar iniciativas que conduzcan a ofrecerle al personal docente de la institución orientaciones para disminuir factores de riesgos psicosociales (Beleño, et al, 2013). A continuación se presentan los principales factores de bienestar psicosocial y efectos colaterales que se evidenciaron en la investigación realizada a los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC:



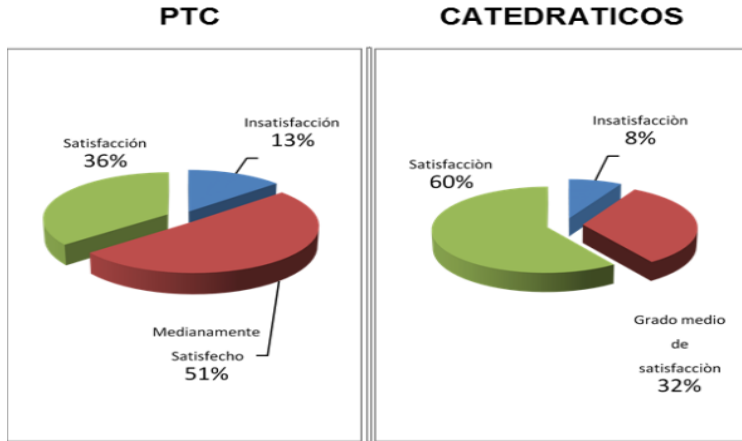


Gráfico 1. Grado de Satisfacción con el trabajo realizado. Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia

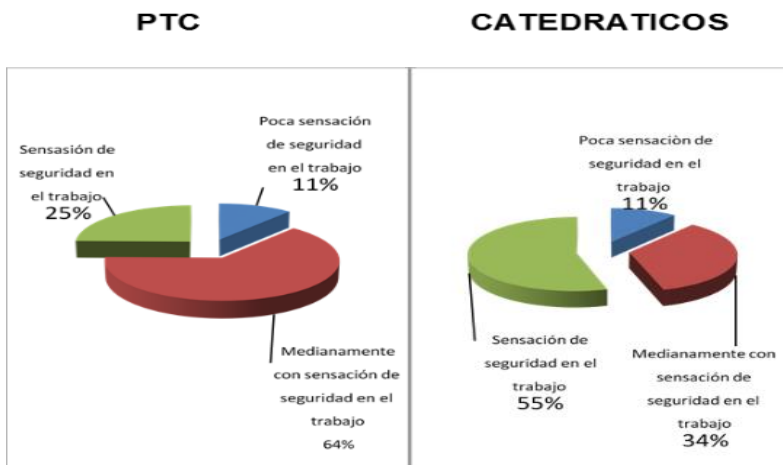


Gráfico 2. Grado de Sensación de seguridad. Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia

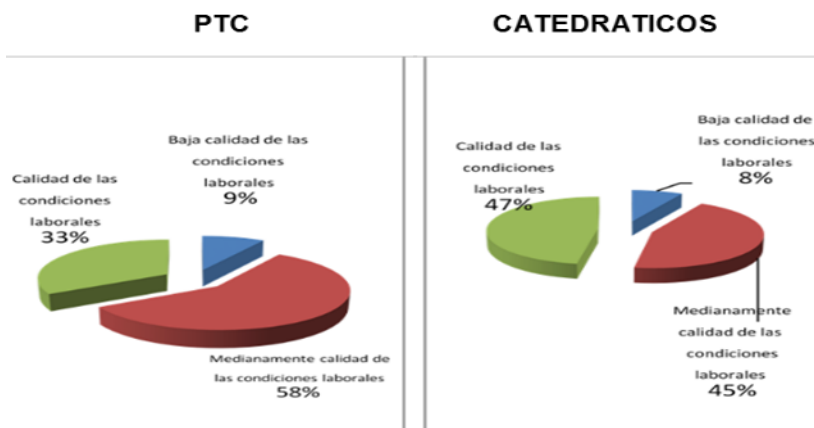
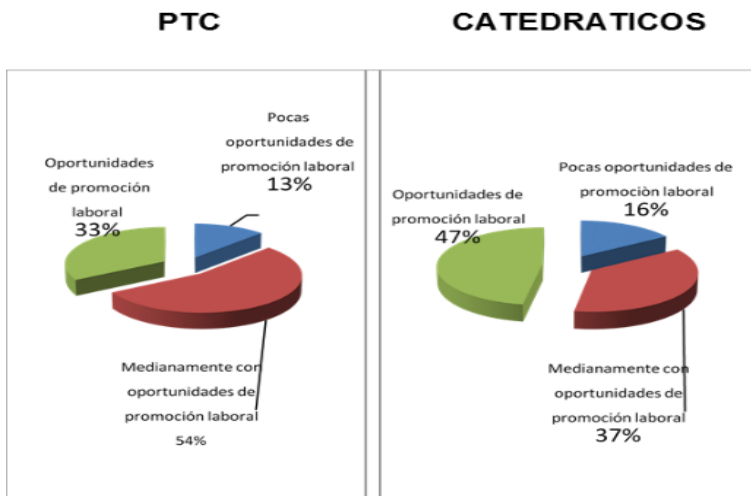
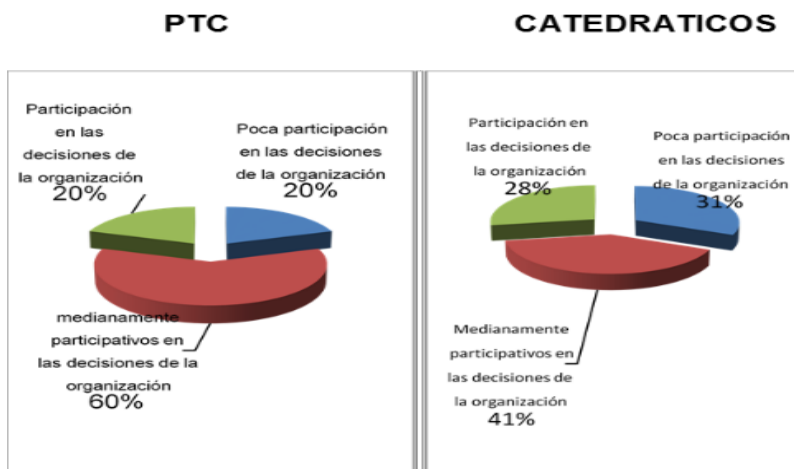


Gráfico 3. Calidad de las condiciones de trabajo. Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia.



**Gráfico 4.** Oportunidades de promoción laboral.

Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia.



**Gráfico 5.** Participación en las decisiones de la organización.

Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia.

Al hablar de los efectos colaterales se expresa la presencia de sobrecarga del trabajo:

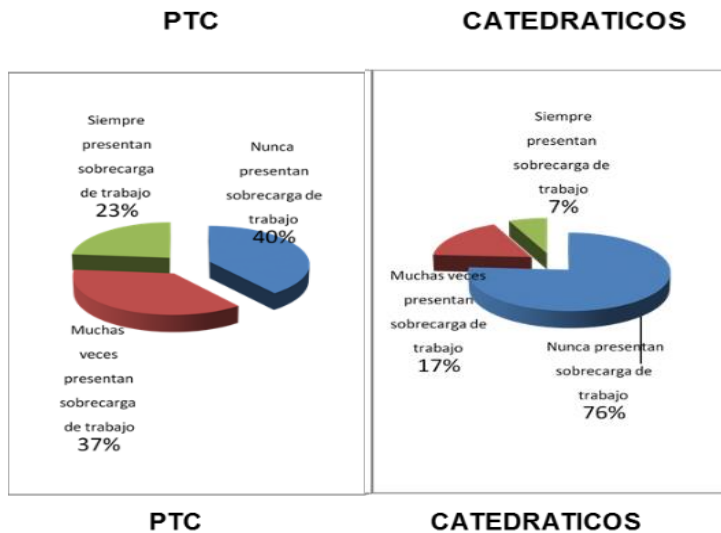


Gráfico 6. Sobrecarga en el trabajo.  
Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia.

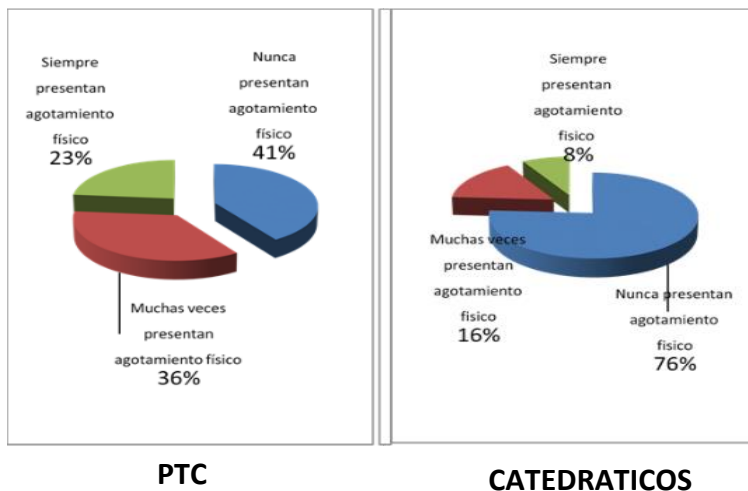


Gráfico 7. Agotamiento físico.  
Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia.

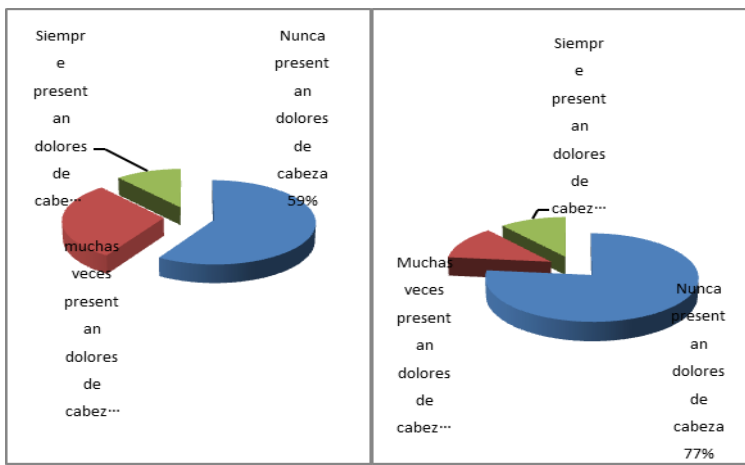


Gráfico 8. Dolores de cabeza.

Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia

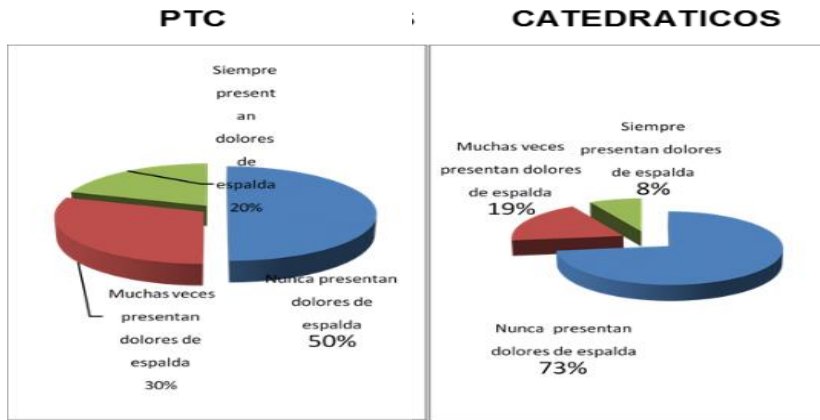


Gráfico 9. Dolores de espalda. Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia

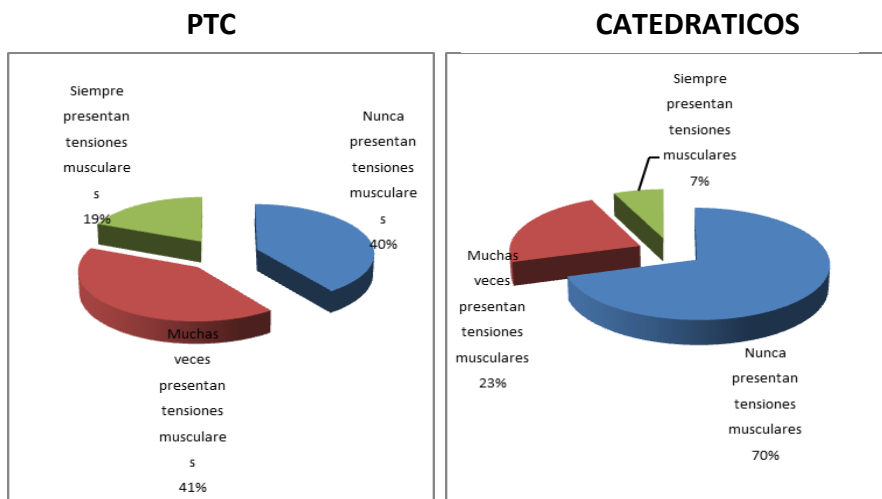


Gráfico 10. Tensiones musculares. Fuente: Beleño, R. Crissien, J. Silvera, L & Ucros, M. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa*. Barranquilla, Colombia

Lo anterior revela los primeros indicios de la percepción del docente frente al bienestar que tienen en la institución y sus efectos en el desempeño de las funciones asignadas, por tanto hace evidente el diseño de acciones integradas y complementarias, encaminadas a responder a las necesidades de los docentes, así mismo afirma que la universidad adolece de una propuesta de bienestar laboral que le permita brindar atención integral a esta población en los aspectos relacionados con los factores psicosociales desde las condiciones

intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores. Esto con el propósito de aportar al desarrollo de procesos de enseñanzas de calidad, adecuados y pertinentes.

Por otro lado se encuentra el estrés laboral, aspecto importante que *“constituye uno de los mayores problemas a los que se enfrenta un creciente número de personas como consecuencia del desempeño del trabajo, pues numerosos aspectos de la actividad laboral que deterioran la salud de los individuos están relacionados con factores psicosociales que son fuente de estrés laboral, desde los conflictos interpersonales hasta la sobrecarga de trabajo, o la existencia de roles múltiples”* (Meneses, Feldman, y Chacón-Puignau, 1999).

Este fenómeno tiene un costo elevado en términos de daño humano y económico, debido a que sus consecuencias, además de deteriorar la salud mental y física de los trabajadores, repercuten negativamente sobre la organización en forma de: altos niveles de absentismo y rotación de personal, bajo rendimiento en materia de seguridad, desánimo de los empleados, falta de innovación, y baja productividad (Gil-Monte, Nuñez-Román & Selva-Santoyo, 2006). Partiendo de esto es importante que la universidad desarrolle actividades que involucren aspectos propios del desarrollo personal del trabajador, que lo conlleven a flexibilizar su quehacer en términos de manejo del tiempo, así como la identificación estrategias para promover la realización profesional de los empleados, involucrando a su familia e impactar significativamente su desarrollo y por ende la calidad del trabajo que realiza.

El estudio realizado a los docentes en el 2013 presentó limitaciones respecto a los riesgos específicos y las causas que podrían estar afectando su bienestar, desde esta perspectiva se formula el siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC?, para lo cual se desagregan los interrogantes auxiliares:

¿Cuáles son las características de la exposición a estos factores en los docentes?

¿Hay diferencias entre docentes de tiempo completo y docentes de medio tiempo?

¿Qué estrategias pone en marcha la institución para intervenir sobre estos factores y qué otras estrategias, de acuerdo a los resultados del estudio, se sugeriría implementar?

## 2. JUSTIFICACIÓN

A lo largo de la historia las diferentes organizaciones mundiales han sido pioneras en el fomento de políticas para propender por el buen desarrollo y el bienestar del ser humano, es por ello que hoy desde las diferentes empresas de carácter social, educativo y organizacional, insiste en mejorar las condiciones y la calidad de vida de los empleados garantizando bienestar para los mismos.

Desde los escenarios académicos las instituciones de educación superior se enmarca en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los docentes, que regularmente son ejecutadas de manera constante, en largos periodos de tiempo, en las que aplican conocimientos, competencias, recursos físicos y mentales para cumplir con los objetivos trazados.

En este sentido hoy no solo se debe hablar de la importancia de las condiciones físicas en que trabajan los docentes en las diferentes instituciones educativas, tal como lo afirma Arias (2010): “se ha entendido por riesgos laborales, los físicos, obviando que el bienestar del trabajador puede estar afectado por otros factores de orden psicológico y social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros”. Por lo anterior los aspectos psicosociales y los efectos de estos han tomado especial importancia dado que está implícita la condición emocional del sujeto más allá de los aspectos físicos, esto tomando en cuenta lo expresado por Arias: *Ahora, tras los avances tecnológicos y la disminución de la carga física, los factores de riesgo psicosocial salen a relucir como un repertorio de condiciones casi siempre intangibles que pueden impactar negativamente el psiquismo, la emocionalidad y la salud en general del que trabaja, con manifestaciones claras de ansiedad, angustia, depresión y estrés. (p.2)*

Cabe anotar que se cuenta con estudios que demuestran que las condiciones concretas y específicas del trabajo pueden generar efectos colaterales en el trabajador asociados a la salud física y mental, más que el propio quehacer docente y que se le han denominado factores de riesgo (Parra, citado por Cornejo, 2009), estos factores podrían afectar la calidad institucional incidiendo desde el desempeño del docente, su quehacer pedagógico e investigativo y por ende en el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y de formación.

Desde esta investigación se pretende efectuar una lectura crítica de la realidad de las condiciones laborales de los docentes en el contexto de la Educación Superior y responder a las problemáticas identificadas.

Por tal razón se plantea objetivos que contemplan la caracterización de factores de riesgos psicosociales laborales en los docentes, se identificarán, se determinará el grado de riesgo, se analizarán los resultados para finalmente proponer las estrategias para su tratamiento y favorecer el bienestar de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC. Esta investigación se gesta desde la línea de Gestión Curricular y administración educativa en el componente de Evaluación y desempeño de roles.

Esta investigación aportaría a los requerimientos exigidos por el estado a las instituciones de educación superior, quien además es precursor en considerar la atención a los trabajadores como un factor que incide en la calidad institucional y la prestación de un buen servicio educativo, entendido como la garantía de la atención y el cuidado de aquellos quienes imparten formación a una comunidad desde sus posibilidades como seres humanos.

Adicionalmente en las políticas contempladas en el proyecto educativo institucional PEI, hace explícito y reconoce el Bienestar Universitario como un conjunto de condiciones, ideales para ser, hacer y estar bien, enmarcado en el desarrollo de actividades integrales aprovechadas por la comunidad universitaria para mejorar su calidad de vida (CUC, 2009), por lo tanto el desarrollo humano se constituye en el eje de las actividades de Bienestar

Universitario; busca el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria teniendo definidas las siguientes políticas:

- Formación integral de los miembros de la comunidad universitaria por medio de la implementación de acciones encaminadas a mejorar su calidad de vida en lo físico, espiritual, psicológico, afectivo, cultural, social y económico.
- Comunicación constante con los diferentes estamentos, instancias y dependencias que conforman la comunidad universitaria.
- Generación de espacios de intercambio y construcción colectiva entre los diferentes grupos de trabajo para generar un clima organizacional óptimo.

Frente a estos aspectos se considera importante la identificación de los factores de riesgos psicosociales que se presentan en los docentes en las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, así como los niveles de estrés, con miras a favorecer los bienestar, un buen clima laboral y contribuir al alcance de estas políticas a partir del desarrollo de unas estrategias específicas.

Asimismo la Corporación Universidad de la Costa como institución que está en proceso de acreditación de alta calidad institucional respondería a los requerimientos de la Consejo Nacional de Acreditación [CNA] en el factor 5.7 de bienestar institucional, el cual se refiere al “desarrollo un programa de alta calidad que se reconoce porque su comunidad hace uso de los recursos de bienestar institucional que apuntan a la formación integral y el desarrollo humano” (CNA, 2006) , de la misma forma que en la característica n° 31 de este factor explicita “*Políticas, programas y servicios de bienestar universitario estos deben son suficientes, adecuados y accesibles, son utilizados por profesores, estudiantes y personal administrativo del programa y responden a una política integral de bienestar universitario definida por la institución con antelación*” (CNA). Todos estos aspectos mencionados con antelación validan la presente investigación y evidencian el impacto social, institucional y educativo que tiene su desarrollo y por supuesto devela el carácter innovador para responder no solo a las necesidades de un sistema social que procura el buen desarrollo de los sujetos sociales sino que también permite a la comunidad académica enriquecerse a partir de la consecución de estrategias que generan alternativas para para el tratamiento de



los factores de riesgos en la población docente apuntando a la calidad de las instituciones de educación superior y en general del sector educativo del país.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Caracterizar los factores de riesgo psicosocial laboral de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa, CUC.

#### **3.2. Objetivos Específico**

- Identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés en los docentes de la Corporación Universidad de la Costa, CUC.
- Determinar el grado de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés a los que están expuestos los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC.
- Proponer estrategias que favorezcan el bienestar, en aquellos factores psicosociales que presentan riesgos en la comunidad docente de la Corporación Universidad de la Costa

#### **4. MARCO DE ANTECEDENTES**

Una de las primeras definiciones sobre factores psicosociales laborales fueron realizadas por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984, en la cual señalan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Al hablar de los factores psicosociales en el ámbito laboral se puede decir que este ha sido uno de los temas que ha generado mayor preocupación y atención por las últimas décadas con respecto a la relación con el bienestar y la salud de los trabajadores. Las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar la salud de los trabajadores (Karasek & Theorell, 1990).

En este sentido las instituciones de educación superior (IES) no son ajenas a este tópico, hoy se considera relevante establecer estudios que permitan conocer las características específicas los factores psicosociales en los docentes, puesto que son ellos quienes directamente afectan la formación integral de los educandos y evidencian en su quehacer la proyección de la calidad institucional en un contexto social.

Los docentes son trabajadores que desarrollan múltiples actividades que implican el ejercicio de sus facultades físicas y mentales y que no solo desarrollan sus funciones a la luz de lo que implican los desarrollos de la pedagogía sino que también enfocan sus labores

y sus metodologías mediante nuevas formas de trabajo, es decir, en acciones orientadas en el marco de la contemporaneidad, la globalización y las características de la presente época que exigen competencias más de la persona. A continuación se darán a conocer las siguientes investigaciones que han sido aportes para desarrollo del objeto de investigación.

Desde una perspectiva internacional, Peiró (2004, P. 182) en el estudio denominado Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo afirma que estas nuevas formas de trabajo están relacionadas con las siguientes características

El trabajo pasa de ser una actividad meramente física a ser una actividad mental, que requiere del procesamiento de información, de la solución de problemas y la gestión de la incertidumbre.

- El incremento de la flexibilidad en sus múltiples formas: funcional basada en nuevos aprendizajes, y cualificaciones; horaria y geográfica, las cuales requieren de una mayor capacidad de adaptación.
- Se incrementa el trabajo en equipo y también la diversidad de los equipos con los que se trabaja.
- Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación representan una superación de diversas barreras relacionadas con el tiempo y el espacio; se redefine así el contexto físico y social del trabajo, la supervisión, la propia vida y el entorno familiar
- Está cambiando lo que se entiende por buen desempeño laboral, toman peso las características como la iniciativa, la toma de decisiones, el asumir riesgos para solucionar problemas, la innovación en el puesto de trabajo, los mecanismos de autocontrol y autorregulación y el desarrollo de estrategias de automotivación.

Estos aspectos evidencian la importancia de revisar las demandas y características de la actividad laboral que replican al interior de cada organización y se reflejan en la vida de cada trabajador, en este caso, en los docentes.

En estudios realizados en México por Moreno, Aranda, Aldrete, Flores & Posos (2006) se encontró que la presencia de Factores Psicosociales negativos en la labor docente puede

conducir a la presencia de diversos trastornos psicológicos como el caso del Burnout, este definido como una respuesta al estrés laboral crónico, manifestado básicamente en tres dimensiones: Agotamiento emocional, que se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales; Despersonalización, desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia los alumnos y Falta de realización personal, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa. Este estudio, realizado a 144 docentes universitarios tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él. En este sentido el 18.3% de los sujetos resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos y un 52.7% califica con Síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros(as) con 61.7%. Los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el “Agotamiento Emocional” y la “Despersonalización”; mientras que los FPN del Sistema de Trabajo lo son sólo para el “Agotamiento Emocional”. Lo anterior respalda la importancia del tratamiento de los factores psicosociales para la prevención de la aparición de mayores riesgos y enfermedades en los docentes.

Diazgranados, González & Jaramillo (2006) afirman que: *La investigación acerca de las problemáticas psicosociales que afectan a los educadores hispanoamericanos parece ser notoriamente escasa, el vacío teórico en lo que respecta a los saberes y habilidades que puedan poseer los docentes para evitar o superar dichas problemáticas es mucho mayor. (p. 46).*

Este aporte valida una vez más la intención que se tiene de mediante la presente investigación de abordar los factores psicosociales como aporte científico, académico y de intervención a la comunidad de docentes en general quienes necesitan ser atendidos y considerados en su quehacer.

En estudios acerca de la salud laboral docente y condiciones de trabajo de Cornejo (2009) expresa: *Se requiere construir más y mejor conocimiento sobre los procesos y condiciones de trabajo de los docentes y sus relaciones con la salud y el bienestar, para así promover cambios en las regulaciones del trabajo. Se necesita conocimiento sobre los distintos contextos en que se desarrolla el trabajo docente. (p.83)*

En este estudio se realizó una revisión teórica e histórica acerca del bienestar, la salud mental, estrés, factores de riesgo psicosociales, modelo de salud en el trabajo docente, en el marco del proyecto de investigación “Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile aquí se denota la relevancia de desarrollar acciones orientadas al bienestar de los docentes, entendiendo la responsabilidad que institucionalmente tienen las IES para la consecución de su calidad institucional. Cornejo (2007), afirma además que “en las últimas décadas, una de las líneas de investigación más promisorias en este ámbito ha sido la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar docente, basados en aspectos psicosociales del trabajo” (p. 6) y por supuesto la presente investigación se suma a esta intención abordando además los aspectos relacionados a los efectos colaterales como resultado de su esfuerzo físico y mental de su labor.

Villalobos (citado por Caballero et al., 2009) menciona que el interés por la investigación de los factores psicosociales de las organizaciones laborales, ha contribuido en avances en el descubrimiento de factores de riesgo que inciden en la relación salud-trabajo, sobre todo en el tema de la salud mental, para lo cual es importante generar acciones que respondan a la contribución de la mejora de los aspectos relacionados al bienestar de los trabajadores en este caso a los docentes.

Así mismo se ha planteado que “el síndrome en los profesores surge de la discrepancia entre los ideales personales del docente de trascender a través de ofrecer una buena formación a sus alumnos, y las dificultades en las condiciones socio-organizativas de la actividad pedagógica, tales como el cumplimiento de diversas y excesivas exigencias en las funciones laborales (entrega de diferentes y simultáneos informes, elaboración de planes de trabajo, la atención y evaluación de grupos muy numerosos, etc.), lo que puede relegar a un segundo lugar la labor sustantiva del docente”. Pando y otros (citado en Caballero et al., 2009, p.145). Según esto la calidad del desempeño docente y la calidad institucional podrían estar enmarcada claramente en el bienestar que estos experimenten y se podría disminuir el riesgo de manifestar malestar.

En la investigación denominada los riesgos psicosociales y daños a la salud en el trabajo realizada por Barraza, Romero, González & Ojeda (2011) cuya intención es evaluar los

riesgos psicosociales y daños a la salud del personal Académico de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit. Se realizó un estudio de tipo observacional, transversal, descriptivo. La población en la cual se realizó el presente estudio son académicos de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit (n=15), entre quienes se aplicaron cuestionarios de datos generales, de formación, de trabajo actual, de actividad laboral fuera de la universidad, de entorno familiar, de salud física, el de salud general de Goldberg, el de factores psicosociales en el trabajo académico, el Maslach Burnout Inventory, el de autoestima y el de recursos sociales. Los resultados indican que los factores psicosociales negativos a los que están expuestos los docentes son numerosos; en su mayoría están relacionados con el papel del académico y el desarrollo de la carrera, las condiciones del lugar de trabajo y el tiempo que dedica dentro de la universidad a las diversas funciones, además de las tutorías.

Cano (2012) realizó en Quito – Ecuador un estudio basado en la Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco, se utilizó el método FPSICO método de evaluación de los factores psicosociales, el cual fue aplicado a docentes, administrativos y los operativos, y en cada uno de ellos se analizaron las 7 dimensiones de FPSICO. Los resultados mostraron que el personal administrativo y docente mantiene la tendencia de que la mayoría de personas están expuestas a riesgos psicosociales elevados, y en el grupo operativo predomina una exposición a riesgos psicosociales moderados.

En cuanto al estrés como factor que incide el quehacer de los trabajadores y en especial los docentes, en un estudio correlacional de corte cuantitativo, no experimental realizado por Cárdenas, Méndez & González (2014) cuyos objetivos eran analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. Se encontró la correlación entre los aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño docente empeora ( $r=-.361$ ,  $p=.019$  y  $r=.308$ ,  $p=.047$ ; respectivamente). Los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente y la producción de

estrés. Esta investigación respalda la intención de desarrollar esfuerzos institucionales para decrementar situaciones de estrés y malestar a los docentes y permitir mejoras en su desempeño.

Desde el ámbito nacional en Colombia se han venido desarrollando investigaciones acerca del bienestar laboral de los docentes, sin embargo cabe anotar que son muy pocas y cada una de ellas circulan entorno a necesidades particulares como el estrés, la salud mental y el desgaste emocional (Burnout), aspectos que seguramente si son tratados se respondería al objetivo de mejorar la calidad de las condiciones de los docentes, pero que proyecta esta investigación hacia el abordaje de otros tópicos como lo son los factores psicosocial y los efectos colaterales producto del ejercicio docente.

En este sentido se tiene a Vilorio & Paredes (2002) investigadores de la Universidad de los Andes en un estudio descriptivo acerca del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los docentes. Esta investigación tuvo dentro de los objetivos el estudio descriptivo de las características sociodemográficas, laborales y del grado de desgaste profesional (Burnout) de los profesores de la Universidad de Los Andes, considerando las categorías de su escalafón al igual que el análisis de la relación que pudiera existir entre las variables personales y laborales estudiadas con la posible aparición del síndrome de Burnout en los profesores.

Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), realizándose con las respuestas obtenidas un análisis factorial exploratorio y un análisis de componentes principales (ACP). dentro de los resultados y conclusiones se encontró en su población “un grado medio de Burnout, caracterizado por niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento Emocional y niveles medios de Autoestima Profesional” (Viloria & Paredes, 2002, p.33 ).

Estos datos confirman la apreciación en cuanto a que se considera el sector educativo, como un escenario visiblemente vulnerable a este problema, es por ello que el malestar de quienes enseñan, amenaza no sólo sus posibilidades de autorrealización sino también su equilibrio físico y psicológico, con importantes consecuencias en la calidad de la enseñanza e institucional.

En Bogotá en la Universidad de los andes se realizó una investigación en la que Gómez, Hermosa & Perilla (2012) abordaron los Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Los objetivo fueron describir los factores psicosociales laborales (FPL) que caracterizan la ocupación de profesor universitario y comparar estos factores con otros grupos ocupacionales colombianos y de otros países (profesores de colegio, enfermeras, conductores, mixto, entre otros). Establecer la prevalencia de las siguientes problemáticas de salud: síndrome de Burnout, y malestar psicológico (ansiedad, depresión, síntomas psicósomáticos, disfunción social). Evaluar percepción de salud, problemáticas de salud y niveles de tensión arterial entre los docentes universitarios, establecer el nivel de satisfacción laboral, las intenciones de abandono de la ocupación y las razones para estar o no satisfechos con la labor de docente universitario, evaluar si existe relación entre los FPL y los indicadores de salud física y psicológica y finalmente, establecer los factores psicosociales de riesgo para la salud.

Esta fue una investigación no experimental, correlacional y transversal, la metodología fue predominantemente cuantitativa y se complementó con estrategias de tipo cualitativo (entrevistas semiestructuradas). Los 302 académicos de universidades privadas. Los resultados permitieron identificar como los más importantes factores psicosociales de riesgo para esta muestra de profesores universitarios: la inseguridad laboral, las demandas y carga laboral, las exigencias del cargo y el esfuerzo.

Este estudio mostró que las condiciones que están más relacionadas con esta problemática no son las tareas de interacción con otros sino asuntos de la organización del trabajo relacionados con la cantidad de demandas y exigencias mentales que el trabajo impone; la percepción de que a pesar de tener control de sus tareas, los recursos para controlar no son suficientes ni los que requieren para realizar el trabajo adecuadamente.

En Medellín en la universidad Pontificia Bolivariana, Terán y Botero(2012) desarrollaron una investigación en la que se identificaron algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional,



características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral.

La investigación fue de carácter exploratorio- descriptivo de tipo mixto, con aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas, con un diseño metodológico no experimental transversal, con una población estadística de 319 docentes internos con contrato a término indefinido de tiempo completo, de las áreas de salud, ingeniería y arquitectura y ciencias sociales.

Se concluye que, aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.

A nivel local Anguila, D. Barrios, C. Barrero, Y & Medrano, C. (2009) desarrollaron un estudio acerca de la Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de barranquilla, es una investigación de tipo correlacional, con una muestra de 101 docentes con modalidad de contrato de tiempo completo.

Se aplicó el componente de factores de riesgo psicosocial del cuestionario revisado de Burnout para profesores (CBP-R) y el Cuestionario Síndrome de Burnout (CESQT). Los resultados en cuanto a los factores de riesgo psicosocial de la organización universitaria que un tercio de la muestra tenía tanto preocupaciones profesionales, como la percepción de falta de Reconocimiento de la Institución. El primer grupo de factores de riesgo psicosocial, se conformaba por la percepción de los docentes acerca de la poca seguridad en la continuidad en el empleo y/o a sentirse amenazados por la cancelación del contrato; además por sentirse agredidos por los estudiantes y afectados por malos contactos interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo. El segundo grupo de factores de riesgo

psicosocial, se conforma por consideraciones negativas acerca de tener un salario bajo, preocupación por la imagen pública, por falta de reconocimiento de la institución, y por falta de servicio de apoyo para los problemas profesionales y/o personales.

Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós. (2013) desarrollaron un estudio sobre el bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa C.U.C el cual tuvo como objetivo general describir el bienestar laboral de los docentes y administrativos y dentro de los objetivos específicos determinar los factores de bienestar psicosocial e identificar los efectos colaterales. Este trabajo estuvo fundamentado en una investigación de corte cuantitativo, se aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral general, el cual evalúa el bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

En los resultados se encontró que los factores más significativos que afectan el bienestar de los docentes desde los factores de bienestar psicosocial son la satisfacción laboral, la sensación de seguridad, la calidad de las condiciones laborales, las oportunidades de promoción laboral y la participación en la toma de decisiones y desde los efectos colaterales el agotamiento físico, el desgaste emocional, sobrecarga laboral, dolores de cabeza, dolores de espalda y tensiones musculares.

## **5. MARCO HISTÓRICO**

De acuerdo con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional la Corporación Universidad de la Costa se refiere a los docentes como agentes institucionales que forman parte activa de la comunidad académica, y a quienes describen con un gran compromiso con el desarrollo institucional, por lo que asumen las funciones que le corresponden con base en: Capacidad para realizar los trabajos asignados con eficacia y eficiencia, responsabilidad, honestidad y transparencia en el desempeño de sus funciones, buenas relaciones interpersonales, sentido de superación permanente, sentido de pertenencia por la Institución y compromiso con los niveles de calidad académica y administrativa con los que está comprometida la institución (CUC, 2009)

Por otro lado desde la perspectiva del modelo pedagógico institucional, el modelo Desarrollista el docente es visto como un educador competente, facilitador del aprendizaje, como el profesional que acompañara durante la vida universitaria, quien permite desde su metodología aprehender el conocimiento, desarrollar competencias y fomentar el desarrollo integral, siendo un planificador y organizador de su trabajo. Así mismo es un evaluador justo del aprendizaje, fomenta ambientes educativos de participación y se convierte en un amigo respetuoso de los integrantes de la comunidad educativa.

## **6. MARCO LEGAL**

Al hablar de las condiciones dignas del ser humano las organizaciones mundiales y los organismos gubernamentales designados en los diferentes países gestionan el fomento de políticas para el trabajo, sus condiciones, calidad de vida y bienestar. Es así como a continuación desde una perspectiva legal se describen las reglamentaciones que atañen a este tópico y que permiten validar este estudio de factores psicosociales para favorecer el bienestar de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC.

En cuanto a los organismos internacionales, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2009) en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento hacia el año 1998, considera relevante propender en cada país desde sus organizaciones políticas condiciones favorables de trabajo para los individuos.

Colombia no es un país ajeno a estas disposiciones, se deben desarrollar acciones para favorecer a su población en aspectos como lo que sustenta este organismo con la publicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo entrada en vigor el 20 febrero de 2009, en que se exponen aspectos importantes como:

- La expresión política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo.

- La expresión sistema nacional de seguridad y salud en cuanto a una infraestructura para gestión de tales políticas.
- La consecución de un programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados.
- El desarrollo de una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. (OIT ,2009)

Por otro lado la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), emite desde su gestión en el año 2004 una publicación de una guía para la organización del trabajo y el tratamiento del estrés la cual contempla la naturaleza del estrés laboral, sus causas y efectos, así como las estrategias de prevención y los métodos de evaluación y gestión del riesgo. Además, se analiza el papel de la cultura institucional en este proceso y los medios que pueden utilizarse para gestionar el estrés laboral. Dentro de las recomendaciones que se ofrecen deben interpretarse a la luz de los problemas concretos a los que se enfrenten diferentes grupos de trabajadores y de la viabilidad de las soluciones para cada empleador.

En cuanto a los organismos nacionales en Colombia el Ministerio de justicia y del derecho establece en la Constitución política, en el título II: de los derechos, las garantías y deberes, capítulo 1: de los derechos fundamentales, artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.(Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia, 1991)

El Ministerio de la protección Social en el plan nacional de salud ocupacional 2003-2007 y el plan nacional de salud ocupacional 2008-2007, establece las directrices para que

se formulen, ejecuten y se evalúen estrategias para propender la salud del trabajador y los riesgos profesionales que estos asumen en este contexto. (MPS, 2007). En la Resolución 2566, julio 7 de 2009 se adopta la tabla de enfermedades profesionales, para definir a tención de los empleados de todo el país. (MPS, 2009). Se expide también la Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se amplía esta perspectiva del tratamiento de los riesgos y las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y en el 2010 se formaliza la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos Psicosociales en las diferentes organizaciones (MPS, 2008).

En este sentido las organizaciones de carácter de educación superior apuestan al cumplimiento de estas normas a partir de la generación de políticas internas que les permitan cumplir con las disposiciones de la constitución política, del ministerio de la Protección Social. Por tal razón el Ministerio de educación nacional en 1992 a través de la Ley 30 que organiza el servicio público de la educación superior en su capítulo III del bienestar universitario, en el artículo 117 denota la importancia de “establecer políticas de bienestar considerando que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (MEN, 1992)

Además en requerimientos del Consejo Nacional de Acreditación [CNA] en educación superior en el factor 5.7 de bienestar institucional, refiere el “desarrollo un programa de alta calidad que se reconoce porque su comunidad hace uso de los recursos de bienestar institucional que apuntan a la formación integral y el desarrollo humano” , de la misma forma que en la característica nº 31 de este factor explicita “Políticas, programas y servicios de bienestar universitario estos deben son suficientes, adecuados y accesibles, son utilizados por profesores, estudiantes y personal administrativo del programa y responden a una política integral de bienestar universitario definida por la institución con antelación” (CNA, 2006).

## **7. MARCO TEÓRICO**

### ***7.1. Factores Psicosociales Laborales en el trabajo.***

Una de las primeras definiciones sobre factores psicosociales laborales fueron realizadas por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984, en la cual señalan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2009).

Esta dimensión comprende los aspectos psicológicos y sociales que subyacen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de los mismos. Es por ello que se incluyen aspectos afectivos, competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012). En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil-Monte, 2009).

Los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos (Rodríguez, 2009). Estos factores pueden llegar a ser muy complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador,

abarcando muchos aspectos, algunos de estos se refieren al trabajador particularmente mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación económica y la inseguridad; que aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo (Villalobos, 2004).

Desde esta perspectiva el enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso. La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial.

En los últimos veinte años se ha operado una serie de cambios en el contexto del trabajo, no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas realidades laborales que implican cambios inciertos, con demandas de disponibilidad y actualización permanentes, más allá de las capacidades y la formación específicas. Este referente deja clara la evidencia la amplitud de la concepción de factores psicosociales a la forma en como el individuo asume cada día las diversas situaciones y retos que emergen en su vida laboral.

Artazcoz (2002) señala que “cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral” derivado de las nuevas formas de organización en el trabajo, debido a que señala que el trabajador está expuesto a tener ampliación en sus horarios laborales y aumento de las exigencias laborales. El trabajo idealmente concebido podría ser considerado como un espacio creativo, de desarrollo y crecimiento personal y grupal, no obstante se presentan elementos que desfavorecen el desarrollo del potencial de los trabajadores y por lo tanto van en detrimento de los objetivos de sus funciones. Es por ello la importancia de mejorar la calidad de vida laboral y la psicología social de la salud laboral, hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial.

Cada uno de estos postulados teóricos orienta la dialéctica de lo psicosocial y la forma en cómo dentro de sus alcances, posibilita analizar en el individuo aspecto que van desde el afecto que se genera a partir de su actividad laboral hasta la manera en cómo es competitivo en su contexto y las expectativas que se generan a partir de su propia subjetividad.

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intralaboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, en la organización, en los grupos y por ultimo producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 2004)

Según el Ministerio de la Protección Social en su resolución número 2646 de 2008, los factores de riesgo psicosocial comprenden dominios y dimensiones de constructos intralaborales, los extra laborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Estos factores se interrelacionan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas. Todo esto aplica desde una concepción psicosocial a la importancia del contexto en que este se desempeña. En este sentido, establece una batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), que permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto según sea caso.

De acuerdo a lo referido por el Ministerio desde su perspectiva teórica cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable:* corresponde ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo:* no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio:* nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría



ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

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

- • *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (MPS, 2010).

### ***7.2. Constructo de las Condiciones Intralaborales: descripción de los dominios y dimensiones del trabajo.***

Los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. En estas condiciones se identifican cuatro dominios tales como las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. MPS (2008)

El primer dominio se refiere a las *Demandas del trabajo*, en este se evidencian las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.” cabe resaltar que el tiempo se convierte en un agente importante para la ejecución de las tareas asignadas. También dentro de este dominio es pertinente mencionar que la realización de actividades que son producidas con rapidez, puede ocasionar molestias para el trabajador, al igual que el trabajo bajo presión el cual puede ocasionar en el trabajador equivocaciones debido a que existe menor tiempo para pensar, planificar y reflexionar acerca de las actividades a realizar. (Jiménez, 2013).

Este dominio contempla ocho dimensiones entre ellas las *demandas cuantitativas*, *demandas de carga mental*, *demandas emocionales*, *exigencias de responsabilidad del cargo*, *demandas ambientales y de esfuerzo físico*, *demandas de la jornada de trabajo*, *consistencia de rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral*, las cuales se definirán a continuación.

En cuanto a dimensión de las *Demandas cuantitativas* se pueden entender como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se puede ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En ocasiones el trabajador no cuenta con el tiempo suficiente para cumplir con las tareas asignadas y por ende debe trabajar bajo presión y sobrepasar su tiempo laboral para cumplir con los resultados esperados. La dimensión *Las Demandas de carga mental* se relacionan con aquellas demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Según Rubio, Díaz y Martín (2001) La carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador.

A su vez desde el modelo teórico desarrollado por Karasek y Theorell (1990), la carga de trabajo mental, denominada en este modelo como demandas psicológicas, es un factor generador de estrés, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador, estos factores pueden afectar el desempeño del individuo y la productividad de la empresa, sino que además puede provocar afectaciones en la salud del trabajador. Así mismo González y Gutiérrez (2006). Mencionan que la carga de trabajo mental tiene efectos psicológicos, fisiológicos y conductuales a corto, mediano y largo plazo que afectan el desempeño de los sujetos.

Otra dimensión importante corresponde a las *Demandas emocionales*, están determinadas como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la

tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En ocasiones entender las situaciones y sentimientos de otras personas y la poca capacidad de ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios puede afectar el desempeño de la labor.

Autores como Nogareda, Gracia, Martínez, y Salanova (2007) consideran que el trabajo emocional es el esfuerzo de control de emociones que tiene que hacer el empleado para atender las demandas de su trabajo (generalmente de cara al público).

La primera definición de trabajo emocional se le atribuye a Hochschild (1983). Citado por Nogareda, Gracia, Martínez, y Salanova (2007) el cual considera que el trabajo emocional se refiere a el control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente. Así mismo manifestó que el comportamiento emocional en ocasiones aparece esporádicamente y de forma natural pero a veces puede ser forzado para adecuarse al rol y a las expectativas que la organización tiene con respecto a un puesto concreto.

De lo anteriormente mencionado se puede considerar que el manejo de estas emociones puede ser un factor de riesgo psicosociales por el inadecuado control de situaciones afectivas y emocionales dentro del trabajo.

En cuanto a la dimensión de las *Exigencias de responsabilidad del cargo* se considera importante reconocer que son una fuente de información básica para toda la planeación de recursos humanos, cuando se refiere a las tareas y deberes básicos a cumplir. Se explican como aquel conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.

De acuerdo a lo indicado por Jiménez (2013), las exigencias de la Responsabilidad del cargo significa responder por las propias acciones, hacerse cargo de todo lo que se elige hacer, y de las obligaciones que corresponden a los roles que se desempeñan en una empresa por su parte se hace necesario exponer que toda exigencia de responsabilidad del cargo es una fuente de información básica para la planeación de recursos humanos.

Mansilla (2010) considera que el trabajo es satisfactorio, si el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad de el mismo y a los recursos disponibles con que debe de contar el trabajador, sí no existe un adecuado nivel de responsabilidad en los trabajadores, pueden surgir factores de riesgos en esta dimensión intralaboral que ocasionen peligros y por lo tanto accidentes de trabajo que repercute la productividad de la empresa.

Al hablar de las *Demandas ambientales y de esfuerzo físico* estas se muestran como las condiciones de lugar de trabajo y de carga física que involucran las actividades que desarrollan y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las condiciones ambientales comprenden los agentes físicos (Iluminación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, endoparásitos) a los cuales está expuesto el trabajador en su lugar de trabajo y pueden generar insatisfacción, disconfort y afectar la salud del trabajador. Mansilla (2010). El ruido en el lugar de trabajo puede aislar a los trabajadores e incrementar el ausentismo laboral y así mismo provocar en el trabajador insatisfacción y baja productividad, provocando a su vez fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y baja tolerancia a la frustración.

Otra de las dimensiones contenidas en este dominio son las *Demandas de la jornada de trabajo* esta abarca aspectos como las exigencias del tiempo laboral que se le hace al individuo en tiempo de duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas, la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. (Knauth, 1983, p. 43)

Para Fernández-Montalvo y Piñol (2000), las alteraciones de horarios laborales pueden producir problemas de salud. La ausencia de sueño adecuado aumenta la probabilidad de padecer otro tipo de trastornos: aumento de la ansiedad, alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, etc. afectando el rendimiento laboral.

En cuanto a la dimensión de la *Consistencia de rol* enmarca la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo, se considera fundamental que el docente mantenga un equilibrio entre el conocimiento de sus capacidades y la disposición para el desarrollo de las funciones que desempeña, para así cumplir con los resultados que institucionalmente se le exigen.

Finalmente la última de las dimensiones contenidas en el dominio de las demandas del trabajo hacer referencia a la *Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral*, se consideran que estas condiciones se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral; es decir que esto se podría convertir en un riesgo debido a que las altas exigencias laborales pueden afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador. Ante esta apreciación se considera fundamental el desarrollo de estrategias que permitan a los docentes el desarrollo de competencias para el manejo del tiempo, distribución de tareas y funciones para no afectar los tiempos que requieren en otras actividades relacionadas con el plano personal para así contribuir a mejorar su calidad de vida y desempeño laboral.

El segundo dominio fundamental en las condiciones intralaborales es el *Control sobre el trabajo* este se define como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. MPS (2010).

Así mismo otros autores como Lazcano, Cruz, Moncada & Sánchez (1998) expresan que algunos factores como la ambigüedad de rol, (falta de claridad respecto a los requerimientos del trabajo), el conflicto de rol (demandas conflictivas de diversos grupos de la organización) o la falta de control sobre el propio trabajo, son generadores de estrés para el trabajador. La confusión, la pérdida de autonomía, la ansiedad, la baja autoestima, la irritabilidad y el cansancio pueden ser consecuencias de estrés que normalmente se da por demandas excesivas de trabajo así como por la falta de revalorización del puesto.

El dominio de *control sobre el trabajo* contiene cinco dimensiones las cuales serán definidas a continuación, entre ellas el control y la autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación.

La dimensión de *Control y autonomía sobre el trabajo* se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. MPS (2010)

Según Mansilla (2010) la autonomía es el grado que posee el trabajador para planificar su trabajo y determinar los procesos para desarrollarlo. A si mismo resalta que a más autonomía y nivel de responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En cuanto a esto se puede decir que el trabajador al lograr desarrollar la autonomía en el trabajo estará en la capacidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y modificar el orden de las distintas actividades a realiza.

Al hablar de la dimensión de las *oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas*, se enmarca como la posibilidad que le brinda el trabajo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos MPS (2010). Para esto se resalta la importancia

que debe de cumplir cada empleado en un puesto de trabajo y no caer en el error de asignar tareas en las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Para Jiménez, (2013) las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza establecen que en los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. Es posible afirmar que los trabajos rutinarios y repetitivos no permiten que los trabajadores sientan libertad y esto podría provocarles insatisfacción al momento de realizar su labor.

El trabajo repetitivo y monótono, además de ocasionar repercusiones en el sistema musculoesquelético, produce también somnolencia, disminución y alteraciones en el rendimiento, reducción de la respuesta y una mayor variabilidad de la frecuencia cardiaca. Cabe resaltar que este es un elemento desmotivador que aumenta la accidentabilidad al bajar los niveles de atención. Torada, R., y Moreno, N. (2001). Se podría afirmar que estos aspectos producen cambios en la organización y podrían afectar el bienestar del trabajador, debido a que pueden generar tensión e incertidumbre al trabajador.

En cuanto a la dimensión de la *Participación y manejo del cambio*, esta comprende los aspectos derivados del conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. MPS (2010).

Acosta (2002), define el cambio organizacional como el conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de las organizaciones, este a su vez es producido por fuerzas naturales como impulsado por voluntad de quienes las crean y las impulsan. El cambio es permanente y no necesariamente obedece a una explícita intención de transformar las organizaciones. Los cambios organizacionales no solo dependen de factores internos, sino también externos así como la tecnología, la competencia y la globalización. García, M., Rubio, P., y Bravo, L. (2007).

Otra dimensión importante en este dominio es la *Claridad de rol*, los aspectos que esta involucran tiene que ver directamente con la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa MPS (2010).

En cuanto a esta dimensión Mansilla (2010) indica, para que un trabajador haga bien su trabajo necesita que la empresa le provea implementos de trabajo, así mismo que le indiquen al trabajador que es lo que tiene que hacer, como lo debe de hacer debido a que lo que hace o hará en su trabajo contribuirá a la sociedad. Se dice que un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas que permitan al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo. Estos aspectos motivan a desarrollar esfuerzos cada vez mayores para que la comunidad docente de la institución cuente no solo con los recursos requeridos para desarrollar su trabajo sino con inducciones y pautas claras para ejecutarlo y elevar los niveles de calidad en la prestación del servicio.

En cuanto a la dimensión de la *Capacitación* se evidencian aspectos relacionados con las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades MPS (2010). Es importante indicar que para autores como Jiménez, L. (2013). La capacitación se entiende como gestión integrada e integral del desarrollo personal de los funcionarios y demás colaboradores, para fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia; propiciando la competitividad de la empresa, implica la intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de objetivos.

En este sentido autores afirman que la formación constituye un importante factor de satisfacción, por al igual que las capacidades, los conocimientos adquiridos y la experiencia pueden constituir importantes fuentes de insatisfacción cuando no existe correspondencia entre la capacitación del trabajador y el trabajo que realiza (Cortés, 2007).



Con lo anteriormente mencionado es importante que para tener claridad en las tareas de un puesto de trabajo, se hace necesario realizar capacitaciones a los trabajadores con la finalidad de incorporar conocimientos, habilidades y destrezas y si se logra, esto contribuiría al crecimiento y a la adaptación del trabajador dentro de la organización.

El tercer dominio de las condiciones intralaborales es el referido al *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*, la característica principal es el liderazgo, este alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Los trabajadores en las organizaciones requieren de líderes y personas con las cuales puedan establecer buenas relaciones interpersonales, que les demuestren las capacidades para lograr los objetivos propuestos, personas que los motiven a desarrollar correctamente sus funciones y que los impulse a mejorar su rendimiento.

Para Marín, J. (2002) se puede definir liderazgo como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar con entusiasmo las actividades asignadas.

Este dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo contempla cuatro dimensiones entre ellas *características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados)* y estas serán desarrolladas a continuación.

En cuanto a las *Características de liderazgo*, es importante reconocer que en toda organización el trabajador debe identificar el estilo de liderazgo de jefe y mantener estable los niveles de comunicación para el buen desarrollo de las funciones asignadas, esta dimensión se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos,

participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores MPS (2010)

Es importante que dentro de esta dimensión se resalte el papel que debe desarrollar un líder o jefe inmediato en una organización ya que este debe de velar por bienestar de su grupo de trabajo, debe de tener la capacidad de comunicarse y relacionarse respetuosamente y permitir la participación de sus integrantes.

Otra de las dimensiones contenidas en este dominio es la referida a las relaciones sociales en el trabajo, entendiendo la importancia de establecer vinculo que permitan un buen comportamiento del clima laboral y del cumplimiento de los objetivos de la organización. Esta dimensión se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el contexto laboral, realizar trabajos en equipos, cohesión y apoyo social entre compañeros MPS (2010).

Por otro lado Yáñez, Arenas y Ripoll (2010) afirman que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general. Desde esta perspectiva se considera importante fomentar el buen trato, la comunicación efectiva y el buen manejo de valores hacia el equipo de trabajo para alcanzar bienestar y satisfacción en el ambiente laboral.

Otro aspecto fundamental en el dominio de las condiciones intralaborales es la dimensión relacionada con la *retroalimentación del desempeño*, en esta son importantes los mecanismos para la transmisión de la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, con la finalidad de indicar las fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar o mantener el desempeño MPS (2010).

Autores afirman a este respecto que los empleados requieren retroalimentación sobre su desempeño obedece a varias razones: la retroalimentación les ayuda a saber qué deben hacer y la eficiencia con que están cumpliendo sus metas, les demuestra que hay otras

personas a quienes les interesa lo que están haciendo. En el caso de que el desempeño sea satisfactorio, mejora la autoimagen y el sentido de competencia personal, eleva el deseo de desempeñarse bien, es decir que funciona como motivador, y recuerda las respuestas aprendidas o sirve para desarrollar nuevas respuestas, es decir que tiene una capacidad reeducativa. (Kopelman 1988, p. 217).

En cuanto a la dimensión de la *relación con los colaboradores o subordinados*, se centra en los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura MPS (2010).

Yáñez, Loyola y Huenumilla, (2009) de acuerdo a la investigación realizada acerca de la confiabilidad en el líder, indican que un jefe es percibido como confiable en el momento que demuestre integridad, especialmente siendo justos en la toma de decisiones y honestos, además mostrando interés por el bienestar del trabajador y siendo competente en su quehacer. Se podría afirmar que si se logra la confianza entre líder y el empleado se podría garantizar una mayor producción en la empresa, ya que el empleado logrará tener más confianza en sí mismo y en su trabajo, cabe resaltar que estos aspectos lograrían aumentar la satisfacción del empleado dentro de la organización.

De acuerdo al modelo de Demanda – Control – Apoyo Social” de Karasek y Theorell (1990) citado por Marulanda, (2007). Definen el apoyo el apoyo social como la red de relaciones sociales (Compañeros y Superiores) con los que cuenta el trabajador en su ámbito laboral. Karasek y Theorell (1990) El apoyo social tiene varios aspectos positivos en la salud física y emocional de cada empleado ya que este actúa como mecanismo protector de la salud ante las presiones laborales que enfrenta el trabajador, En los humanos los contactos y las relaciones sociales afectan los procesos fisiológicos de manera importante , favoreciendo la salud y la adquisición de nuevos conocimientos, el apoyo social puede afectar los patrones de afrontamiento y el comportamiento productivo y contribuye a tener un sentido positivo de la identidad a partir del aporte individual que hace la persona.

El cuarto dominio corresponde al de las *recompensas*, este dominio considera los aspectos relacionados con la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización MPS (2010).

El dominio de recompensa contempla las siguientes dimensiones las cuales se desarrollaran a continuación entre ellas están el reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Al hablar de la dimensión del *Reconocimiento y compensación* dentro de la organización actúa como un factor motivacional al trabajador estas encierran un conjunto de retribuciones que este tiene y que son otorgadas por la organización debido al esfuerzo realizado por su trabajo. Estas retribuciones son de reconocimiento, remuneración económica y acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. MPS (2010)

De acuerdo con Bob Nelson (1994) los resultados hallados en una encuesta de Council of Communication Management confirman que el reconocimiento a un trabajo bien hecho es el mejor incentivo para el buen desempeño del empleado. Aunque el dinero es importante para los empleados, lo que realmente tiende a motivar su buen desempeño y mejorarlo es el reconocimiento de tipo personal que expresa verdadero aprecio por el trabajo bien hecho.

Existen diferentes tipos de recompensas entre ellas están las recompensas informales, la cual hace referencia a los premios otorgados por iniciativa del gerente, sobre la base del desempeño. Otra de ellas es la recompensa por acciones y logros específicos referida a la obtención de resultados específicos en la productividad, servicio al cliente, ventas. Las

recompensas formales es otro tipo de ellas, esta se refiere a la visión de los programas de recompensas que desarrolla la empresa para mantener motivado al personal. (Nelson, 1994). Es importante resaltar el papel que desempeña las empresas al reconocer la labor de los empleados ya que ayuda a obtener mejores resultados para la organización en cuanto a la producción y a aumentar los niveles de motivación de ellos.

Por otro lado en este dominio también se encuentra la dimensión de las *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*, dimensión que según la teoría se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo MPS (2010).

En este sentido Aquino y Cols (1993) consideran que la remuneración implica un pago monetario por esfuerzo humano y es necesaria para la subsistencia personal y familiar. El pago tiene una relación directa no sólo con su nivel de vida, sino también con el estatus y reconocimiento que pueden lograr dentro y fuera del trabajo, es decir, las ideas de un individuo acerca de una retribución suficiente son un reflejo de lo que espera en cuanto al modo de vivir, sus condiciones y comodidades, asociación con otros, recreo y placeres sociales.

### ***7.3. Constructo de las Condiciones Extralaborales: dimensiones e indicadores de riesgos.***

En los últimos años, los investigadores de salud y seguridad en el trabajo se han percatado de la importancia de concebir al trabajador como un individuo de 24 horas al día y 7 días a la semana, concluyendo que el trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar (Guerrero, 2003).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001, 2002), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas sino se incluyen las condiciones de la vida extralaboral.

El Ministerio de la Protección Social (2010), afirma que las condiciones extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.26). En estos aspectos se consideran: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo-vivienda, el conflicto interface familia-trabajo, las posibles dificultades de sostenimiento del individuo, los problemas familiares y la falta de tiempo para compartir en familia representan los riesgos. Con relación a lo anterior, Artazcoz (2002) pone en evidencia cómo el aumento en las horas laborales “dificulta la organización de la vida privada”, indicando que el hecho de que las personas no tengan una disponibilidad suficiente del tiempo libre para dedicar a su vida familiar, cultural y social, conlleva a situaciones de estrés que les impide mantener la atención necesaria para realizar sus actividades laborales.

En el ámbito extralaboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio pero sin desligarse de sus labores domésticas, ni de sus responsabilidades con respecto al cuidado, crianza, protección y sustento de su familia. De ahí que muchas mujeres afirman tener un recargo de actividades que generan en ellas estrés, fatiga y agotamiento. (Garduño, 1993).

En el caso de los hombres el trabajo es desgastante pues están interesados en los resultados, la consecución de objetivos, el poder, la competitividad, la lógica, la eficacia en todo lo que realizan; también deben lidiar con la preocupación de que siempre haya sustento para su hogar, aunque sus esposas trabajen de forma remunerada fuera del hogar; por otra parte, les preocupan algunas situaciones sociales propias de estos tiempos, como son las drogas, los asaltos, la delincuencia en general que afecten a sus hijos e hijas. (Jiménez, 2005).

Debido a las consecuencias que tiene los factores intra y extralaborales en los/as trabajadores/as se da un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral, lo cual les produce gran cantidad de estrés. Para

cada persona y función existe una dosis de estrés que le genera un rendimiento óptimo pero un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud, (Sánchez, 2010)

Al hablar de las características de las dimensiones que corresponden al constructo de las condiciones Extralaborales, se referencia en primera instancia la dimensión *Tiempo fuera del trabajo*, en factor se tiene en cuenta el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Al término recreación usualmente se le asocia con el ocio, el cual se define como una experiencia individual o colectiva en el tiempo libre con la que un individuo obtiene satisfacción física, mental o espiritual.

Los juegos y la diversión favorecen las relaciones sociales, suponen un intercambio dentro de un grupo o en el seno familiar, el descanso permite recuperar energías físicas, y la recreación y la diversión libera de las tensiones nerviosas y restablece el equilibrio psicológico. (Miranda, 2006).

Este factor puede representar riesgo cuando la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente y cuando la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente (MPS, 2010)

El desorden en la estructura de los ritmos, ocasionada por el trabajo realizado en turnos alternados, tiene consecuencias directas en el ciclo vigilia-sueño y en los sistemas orgánicos (Campos, 2004). Para la obtención de un buen desempeño, el trabajador debe comenzar a trabajar descansado. El cansancio impide el buen rendimiento físico, disminuye el nivel de atención y perturba sensiblemente la coordinación motora y el ritmo mental.

Otra dimensión importante para evitar riesgos en cuanto a las condiciones extralaborales es la directamente relacionada con las *Relaciones Familiares*, si bien es cierto la familia es el núcleo de todo sistema social, todas las instituciones sociales tiene como objetivo misional velar por la calidad de vida de estas y por el desarrollo integral de cada uno de sus

miembros, desde la teoría esta dimensión corresponde a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: La relación con familiares es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards y Rothbard, 2000).

Dentro de las perspectivas que han relacionado estos "dos mundos", estos autores describen seis modelos -causales y no causales- que relacionan la vida familiar y la vida laboral. Entre los modelos causales, en los cuales se asume que un dominio impacta sobre el otro, destacan entre otros, el *Modelo Spillover* y el *Modelo Compensatorio*. En la "Spillover Theory" (Staines, 1980) (citado en Jiménez y Moyano, 2008) se postula que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). En la "Teoría de la Compensación", se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra (por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa). Un tercer planteamiento de interés en la línea del bienestar y la calidad de vida (tanto laboral como familiar), es el formulado por (Clarck, 2000a, 2000b) quien desarrolla una "Border Theory" que intenta explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano. Lo central del modelo es la idea de que trabajo y familia constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. Clark y Farmer (1998) reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal.



De acuerdo a Frone (2003), la concepción de "Equilibrio Trabajo-Familia", tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de "Facilitación Trabajo-Familia". Dentro de la primera definición, Greenhaus & Buttel (1985), (citado en Jiménez y Moyano, 2008) explorando la prevalencia, predictores y resultados del conflicto trabajo-familia, establecen que en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia (conflicto trabajo-familia) y la familia puede interferir con el trabajo (conflicto familia-trabajo). Respecto a la facilitación, para Grzywacz y Bass, (2003) representa la situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas por un dominio (laboral o familiar) logran ser transferidas de una manera positiva y reforzante en el otro dominio. De esta manera se configura un taxonomía del equilibrio trabajo- familia centrada por una parte, en la dirección de influencia entre papeles laborales y familiares (trabajo - familia versus familia - trabajo) y dos tipos de efectos (conflicto versus facilitación).

En cuanto a la dimensión de *Comunicación y relaciones interpersonales*, se convierten en elementos muy importantes para adecuada dinámica del ambiente laboral, esta dimensión trata de las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, cuando la relación con amigos o allegados es conflictiva, la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre, (MPS, 2010)

Una de las definiciones más completas del apoyo social es la de Lin, Dean y Ensel 1986 (citado en López y Sánchez, 2001), quienes lo conceptualizan como provisiones instrumentales y/o expresivas, reales y percibidas, aportadas por la comunidad, redes sociales y amigos íntimos.

En el campo del estudio del estrés, el apoyo social es visto como parte del bagaje de recursos que permiten a las personas enfrentar estresores cotidianos, eventos vitales o tensiones crónicas en la vida. El apoyo social de acuerdo con Thoits, 1955 (citado en Avendaño y Roman, 2000) constituiría una especie de fondo al cual recurrir en caso de

necesidad y su ausencia sería en sí misma una fuente de estrés o un factor que contribuye a deteriorar la salud y el bienestar.

Por otro lado en este dominio se habla de la dimensión relacionada con la *Situación económica del grupo familiar*, para el individuo es importante que su labor sea justa y que se reconozca el valor que considera merecer a fin de pueda subsanar las necesidades básicas propias y de la familia. Esta dimensión trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y si existen deudas económicas difíciles de solventar.

Según autores el condicionamiento psicológico y social de la salud constituye un principio básico para su análisis integral, se profundiza al concebir los determinantes intermedios provenientes del grupo familiar, de su estructura y funcionamiento y de la materialización de las condiciones económicas y sociales en el hogar (Louro, 2003)

Otros autores como Gómez-Restrepo, Bohórquez, Gil, Pinto, Restrepo, Rondón y Díaz Granados, (2004) han encontrado una asociación entre la depresión y este factor psicosocial. Otro aspecto importante que genera bienestar al trabajador y que sin duda se constituye en una de las motivaciones más frecuentes tiene que ver la dimensión de las *Características de la vivienda y de su entorno*, esta se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Esta dimensión se convierte en fuente de riesgo cuando las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias, si las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud. La vivienda debe fomentar la salud física y mental de sus moradores, proporcionarles seguridad psíquica, vínculos físicos con su comunidad y su cultura, y un medio para

expresar su identidad, además el hogar debe proteger al trabajador y sus familiares contra enfermedades transmisibles, traumatismos, intoxicaciones y enfermedades crónicas, mediante la reducción al mínimo de los factores de estrés psicológico y social, el mejoramiento del entorno habitacional y su uso correcto.

En cuanto a lo mencionado con antelación la vivienda debe cumplir por lo menos con los siguientes requisitos Tener el número de habitaciones, la superficie útil y la ubicación adecuada desde el punto de vista de la higiene y de las necesidades de una vida conforme a las normas culturales y sociales sin hacinamiento, poseer una disposición que permita a los ocupantes aislarse cuando lo deseen y evitar las molestias procedentes del exterior, disfrutar de abasto, de agua potable en cantidad suficiente.

Además poseer instalaciones adecuadas para el baño y el lavado, disfrutar de instalaciones adecuadas de cocina, despensa y armarios para enseres domésticos y efectos personales, tener protección adecuada contra el calor, frío, el ruido y la humedad. La vivienda debe proteger contra las enfermedades transmisibles y no transmisibles, el estrés y otros factores adversos, así como ofrecer seguridad a sus habitantes, cumplir con unas condiciones mínimas acordes con el grado de adelantos de la humanidad y de la sociedad, que permitan comodidad, seguridad, durabilidad, satisfacción de las necesidades esenciales y una mejor calidad de vida.

Por otra parte el concepto de vivienda saludable está relacionado con el territorio geográfico y social donde la vivienda se asienta, los materiales usados para su edificación, la seguridad y calidad de los elementos conformados, el proceso constructivo, la composición de su espacio, la calidad de sus acabados, el contexto periférico global y la educación en salud de sus moradores, que caracteriza de manera significativa la presencia de actores protectores y la disminución de factores de riesgo asociados con la vivienda (OPS,2006).

En este sentido una vivienda adecuada significa algo más que tener techo, es disponer de un lugar privado, espacio suficiente, accesibilidad física, seguridad adecuada, seguridad de tenencia, estabilidad y durabilidad estructurales, iluminación, calefacción y ventilación suficientes, factores apropiados de calidad del medio ambiente y relacionados con la salud,

y un emplazamiento adecuado y con acceso al trabajo y a los servicios básicos, todo un costo razonable (Hábitat II, 1996).

Con relación a la dimensión referida a la *Influencia del entorno extralaboral en el trabajo*, se ha determinado que se enmarca en aquellos acontecimientos de la vida personal y familiar del trabajador que inciden en la dinámica laboral, es decir, corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, (MPS, 2010).

La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

En el estudio *Desencadenantes del Estrés Laboral* (Peiró, 1999) caracteriza brevemente los principales estresores que se incluyen en cada categoría, estas tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

La discusión de las maneras en que las circunstancias externas al trabajo puedan afectar el estrés laboral se centra en tres tipos de conexión entre la vida de un trabajador fuera del trabajo. Primero, se mira el número y compatibilidad de exigencias y beneficios asociados con los roles en la familia y en el trabajo remunerado. Segundo, el bienestar emocional y el bienestar psicológico de la persona, como un medio a través del cual las situaciones externas pueden influir y cambiar las experiencias en el trabajo, en un proceso de “contaminación psicológica” (Kirchmeyer, 1993). Tercero se considera que los valores, habilidades y actitudes pueden transmitirse de un área a otra, en un proceso de socialización.

Los procesos de roles analizan la distribución del tiempo de un individuo, su energía y oportunidades entre sus roles sociales, por ejemplo ser asalariado y ser padre. En la literatura se pueden distinguir tres aproximaciones a estos procesos, cada una con diferentes conjuntos de presupuestos o predicciones:

1. La aproximación “conflicto inter-roles” da cuenta en las cuales el comportamiento requiere actuar en roles familiares y ocupacionales incompatibles. Los trabajadores identifican generalmente los conflictos con los horarios del trabajo y la familia como unos de los problemas más significativos que tienen que enfrentar.

2. La posición de sobre carga del rol supone que los roles en dos campos compiten por los recursos personales y predicen que un individuo puede verse fácilmente sobrecargado por la combinación de exigencias. Los problemas con el tiempo y los horarios de los roles laborales y familiares se perciben como ejemplos de conflicto inter-roles mientras una cantidad limitada de energía para cumplir las múltiples exigencias con la consecuente fatiga se considera un rol de sobrecarga. Ambos procesos se asocian usualmente con la experiencia subjetiva de estrés o insatisfacción en el trabajo.

3. En contraste, la perspectiva de «acumulación de roles» sugiere que los beneficios de múltiples roles se suman, de manera que las oportunidades de interacción social, desarrollo personal y autoestima aumenten si se combinan los roles (Guerrero, 2003).

Finalmente para concluir este dominio se cita la dimensión del *Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda*, en esta son importantes las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido, (MPS, 2010). Se considera fuente de riesgo cuando el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. Una estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se deriva de estas circunstancias.

#### ***7.4. Condiciones Individuales: factores asociados a las características del trabajador.***

Desde la concepción organizacional se considera muy importante la identificación de las características personales del trabajador y la relación de estas con el perfil del cargo y las

funciones que desempeña. Esta dimensión comprende las características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Además contempla aspectos ocupacionales como lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo), departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas y modalidad de pago (MPS, 2008).

Lo mencionado con antelación corresponden a las características propias del ser humano, es decir, a los aspectos físicos y de personalidad que le permiten desarrollar una labor, estas características están enmarcadas en las condiciones psicológicas, sociodemográficas y ocupacionales del mismo, así como en el manejo de emociones, actitudes y estilos de afrontamiento de la carga laboral.

En este sentido De Frutos, González, Maillo, Peña & Riesco (2007) afirman que los factores individuales obedecen a las características propias de cada persona que afectan tanto al desarrollo de la tarea, a la percepción de sí mismo y de la realidad, y al grado de satisfacción y bienestar. Lo anterior podría sustentar que estas características guardan relación con la adaptación al puesto de trabajo y posiblemente al desarrollo comportamientos que respondan a las funciones del mismo, que al mismo tiempo puedan ser evaluados en función del nivel de habilidades de cada individuo y que por ende exista un grado de contribución individual a la consecución de objetivos organizacionales de la empresa.

Por otro lado Casas & Klijn (2006) Consideran que las respuestas del trabajador a su entorno físico y psicosocial, dependerán de factores individuales y de su predisposición genética, aspectos que denotan la importancia de la inclusión de estas características a la hora de estudiar los factores psicosociales en una organización y evaluar las condiciones de trabajo de cada uno de sus miembros.

Finalmente según Bolívar, Daponte, López & Mateo (2003) las características de las condiciones individuales de los trabajadores también inciden en la aparición de situaciones propias del entorno laboral y aparición o disminución de accidentes laborales, estos afirman

que están asociados a aspectos como las condiciones de la vida o las características individuales (sexo, edad, hábitos, etc.).

Todo los postulados teóricos mencionados con antelación develan la importancia del tratamiento de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, más concretamente en la población objeto de esta investigación, la comunidad docente de la Corporación Universidad de la Costa.

### ***7.5.El estrés y los factores de riesgo psicosocial.***

El estrés es, posiblemente, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos con respecto a su abordaje académico, debido a los cambios en el mundo del trabajo en los que tiende a primar un método laboral cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000).

El término estrés ha sido definido aproximadamente medio siglo por Selye (1956) ante la Organización Mundial de la Salud OMS, como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior (Citado por Hernández & Jiménez, 2006).

Desde el ámbito de las organizaciones, el estrés laboral, para Sotillo, (2000) se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

Autores como, Richard Lazarus, en su teoría define el estrés como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a dicha situación (Lazarus, 1999, citado por Hernández & Jiménez, 2006).

La Universidad Pontificia Javeriana en el subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las

cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud (Citado por Díaz, 2011).

Si bien es cierto en la actualidad al interior de las organizaciones ha cobrado importancia la calidad de vida laboral del empleado, así como su bienestar, en este sentido se deben promover acciones que permitan al trabajador el desarrollo de conductas adecuada en cada una de las situaciones asociadas a las condiciones individuales, intralaborales, extralaborales y de estrés.

Según Fernández (2012) los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo. Así mismo Peiró (2004), considera que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales determinadas fuentes de estrés o estresores. Un episodio de estrés arranca de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma. Considera además que estas situaciones se presentan a la persona cuando existe un desajuste deficitario entre las demandas del entorno.

Karasek, (1979 citado por Karasek & Theorell, 1990) quien establece un modelo de estrés considera que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja.

Mamani, et al., (2007), consideran que el estrés está relacionado con el contenido de trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer la quejas e inseguridad en el empleo.

Ante esto cabe resaltar que la presencia de riesgos en cualquiera de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales podrían generar conductas o respuestas de estrés en los docentes y condicionar su desempeño al bajo rendimiento, razón por la cual resulta importante la caracterización de estos factores, logrando su identificación, análisis,



evaluación y la propuesta de estrategias que contribuyan a su bienestar y por ende apunten a la calidad del desarrollo institucional.

Fernández, (2012) señala a su vez que las consecuencias del estrés pueden ser a nivel personal y a nivel organizacional. Manifiesta que a nivel personal las consecuencias serían fisiológicas y psíquicas y sobre la organización ocasionaría absentismo laboral, falta de implicación y rendimiento escaso.

Para Marulanda, (2007) el estrés laboral ha generado impacto en la salud de los trabajadores, en su productividad y en el ambiente de trabajo. Para esta autora el estrés laboral es entendido como el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto del trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales.

Desde este sentido queda claro que el estrés ha generado un impacto en la salud de los trabajadores y se ha convertido en un generador de enfermedad profesional, cabe destacar que el estrés no es solo perjudicial para el bienestar del trabajador, si no de la empresa ya que esta podría verse afectada en la productividad y ocasionaría ausentismos laborales.

Para Cox, (1980) citado por Hernández y Jiménez (2006), el estrés ha ocasionado consecuencias de tipo psicológicas entre las que se encuentra la depresión, ansiedad, agotamiento, desorientación, pérdida de la autoestima, ambigüedad, apatía, pérdida de la motivación para realizar tareas e irritabilidad. Se dice que el 50% de todas las enfermedades pueden atribuirse a factores de estrés.

Por otro lado, González, (1998, citado en González & Gutiérrez, 2006) considera que existen fuentes que pueden ocasionar el estrés laboral, entre ellos se encuentran algunos denominados como factores intrínsecos al trabajo tales como: condiciones físicas en las que se realiza la labor, sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, contenido del trabajo, entre otros. Otro de los factores, están relacionados al desempeño de roles así como la ambigüedad de rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad. Así mismo las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral y el desarrollo de la carrera profesional por ejemplo: falta de congruencia, falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado y factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como

son: falta de participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía, etc. Todos estos factores mencionados con antelación son considerados como riesgos que podrían ocasionar estrés laboral.

Para Morata y Ferrer, (2004) la sobrecarga laboral puede desencadenar estrés en el trabajador, entendiendo la sobrecarga como el exceso de tareas a desarrollar por un trabajador; en su visión cualitativa son las demandas excesivas que se le exigen al trabajador en función de las habilidades, destrezas, conocimientos y en general, competencias que tenga dicho sujeto.

De acuerdo a lo contemplado por los autores que se han mencionado con anterioridad, es de considerar que ésta es una problemática que afecta tanto al ser humano como a las empresas, por lo cual desde este punto se deben buscar estrategias que apunten a favorecer el bienestar de los empleados en toda organización.

Ante esta postura se consideraría necesario implementar estrategias para disminuir los niveles de estrés, aunque no existe una receta general para prevenir el estrés en el trabajo, es posible ofrecer pautas en el proceso de la prevención, a partir de la identificación del problema, la intervención, y la evaluación, para lo cual según autores podrían ofrecerse atención individual del problema e implementar medidas organizacionales que contribuyan a estas mejoras.

*“La atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información en cuanto a los riesgos psicosociales y el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud, esto con la finalidad de ayudarlos a desarrollar habilidades personales que les permitan ser consciente al trabajador, y mostrarles posibilidades de solución, para lograr un manejo inteligente, actuar en consecuencia y contrarrestarlo.*

*En forma complementaria, pueden utilizarse estrategias para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo en la capacidad de planeación, técnicas de negociación; y ejercitar habilidades para la toma de decisiones, solución de conflictos,*

*conducta asertiva, el desarrollo de mejores relaciones humanas”.*

(Chanes, Pérez, Castello, 2010 p.8)

En cuanto a las decisiones organizacionales, este aspecto podría considerarse fundamental en cuanto a que posibilita a la organización mecanismos para reducir la presencia de factores de riesgos psicosociales a partir de la implementación de políticas y acciones que contribuyan al bienestar del trabajador y al decremento de situaciones tensas dentro de la empresa u organización.

*“Las acciones específicas se dirigen hacia las características de estructura de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura corporativa, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal. Es importante considerar las mejoras físicas, ergonómicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral, ya que tienen particular relevancia para los trabajadores; puesto que es una preocupación real para ellos y debe ser un esfuerzo permanente de la empresa para mejorar el bienestar, en este caso de sus docentes.*

*El cambio se debe propiciar por medio de una incorporación gradual de los trabajadores a la organización, a través de diferentes estrategias como desarrollo organizacional, adecuación de los estilos de liderazgo, redistribución del poder y autoridad, participación responsable y activa en los procesos de toma de decisiones de las áreas, favoreciendo la comunicación interna formal e informal, mejorando el ambiente de trabajo creando un clima laboral favorable a la empresa y propicio para el desarrollo sustentable, sano e integral de la vida productiva de los trabajadores”.* (Chanes et al. 9).

Desde esta perspectiva en la actualidad la toma de decisiones en las organizaciones es un proceso cada vez más rápido y esto puede incidir en el número de tareas que los docentes enfrentan, como la rapidez exigida para concluir las, ya los riesgos para esta población pasaron de estar relacionados a los aspectos físicos para asociarse a los de carácter emocional y psíquicos, impactando el quehacer, las características de las tareas que

realizan, la estructura de la organización y las condiciones extralaborales, situación que conduce a pensar que la intervención en los factores de riesgos psicosociales debe ser también inmediata a través de estrategias sólidas y concretas para evitar la aparición de efectos colaterales.

## **8. METODOLOGÍA**

### ***8.1. Diseño Metodológico***

Se realizó una investigación de tipo descriptiva y transversal, la cual permitió caracterizar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral en población docente laboralmente activa de la Corporación Universidad de la Costa, CUC. Según autores los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández. Fernández, Baptista, 2010)

En cuanto a las investigaciones de corte transversal, se indagan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento (Hernández, 2009, p.4) Además este estudio es una investigación no experimental cuantitativa dado que no hay manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández et al., 2009).

### ***8.2. Enfoque***

Enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Hernández et al. (2009) refiere que es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente, de forma rigurosa. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De

las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

### ***8.3.Procedimiento***

#### **Fase I:**

En la primera fase se realizó la revisión de los antecedentes y referentes teóricos para la argumentación conceptual de los factores de riesgos psicosociales. Posteriormente se tuvo en cuenta la variable de estudio y la muestra identificada a abordar, se le informó a las directivas administrativas, tales como Rectoría, Vicerrectoría Administrativa y Talento Humano sobre la finalidad, procedimiento, tiempo de aplicación, ventajas y beneficios de la investigación. De igual manera se realizó un acercamiento a los funcionarios de la Universidad, para darles a conocer los objetivos de la investigación, con esto se buscó su aprobación en cuanto a la participación voluntaria, junto a la identificación de la percepción que tuviesen acerca del objeto de estudio, su pertinencia y utilidad de la realización del proyecto investigativo.

#### **Fase II:**

Tras haber recibido la aprobación de los administrativos se procedió identificación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés en los docentes mediante la aplicación de la Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (extralaboral y extralaboral) a toda la muestra la cual tuvo un tiempo de aplicabilidad de un período oscilante entre 30 - 60 minutos por individuo, se realizó de forma individual y colectiva por áreas de trabajo con un manejo confidencial de la información, a través de un software que permitió obtener la información necesaria y válida para sustentar la investigación.

### Fase III

En la tercera fase se procede a determinar el grado de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés a los que están expuestos los docentes y al análisis de los resultados mediante la calificación del cuestionario y la interpretación de los datos. Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial Intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos:

(1) Calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de *siempre* tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de *nunca* tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican al contrario.

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

Por ultimo luego de realizadas las descripciones y análisis de los resultados se procedió a la elaboración de las estrategias que favorezcan el bienestar, en aquellos factores psicosociales que presentan riesgos en la comunidad docente de la Corporación Universidad de la Costa CUC.

#### **8.4.Población.**

La población del personal docente de la Corporación Universidad de la Costa, actualmente es de 265 docentes entre categoría tiempo completo y medio tiempo.

#### **8.5. Muestra.**

La muestra estuvo constituida por 195 sujetos, todos docentes empleados activos, los cuales fueron seleccionados a través de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N: población Z: nivel de confianza.

p: probabilidad de acierto o de éxito.

q: Probabilidad de fracaso.

e: Error

*Tabla N°2 Número de muestra de docentes de la institución.*

<b>DOCENTES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>TOTAL</b>
Tiempo Completo	148
Medio Tiempo	47

#### **8.6.Hipótesis**

Para la presente investigación se formuló la siguiente hipótesis:

H1: Existe exposición a factores de riesgo Psicosocial laboral en el personal docente de la Universidad de Costa, CUC.

H0: No existe exposición factores psicosociales de riesgo en el personal docente de la Corporación Universidad de la Costa, CUC.

### 8.7.Operacionalización de la variable

El proceso de operacionalización y conceptualización de las variables se realizó a partir de la revisión de la literatura científica y técnica sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. Se tomó como referencia la Batería diseñada por el MPS (2010)

Variable	Constructo	Dominios	Dimensiones
<i>Factores de Riesgo Psicosocial</i>	<i>Condiciones Intralaborales</i>	<i>Demandas del trabajo</i>	Demandas cuantitativas
			Demandas de carga mental
			Demandas emocionales
			Exigencias de responsabilidad del cargo
			Demandas ambientales y de esfuerzo físico
			Demandas de la jornada de trabajo
			Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	
		<i>Control</i>	Control y autonomía sobre el trabajo
			Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
Participación y manejo del cambio			
<i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>		Claridad de rol	
		Capacitación	
		Características del liderazgo	
		Relaciones sociales en el trabajo	
		Retroalimentación del desempeño	
		Relación con los colaboradores (subordinados)	
		Reconocimiento y compensación	



	<i>Recompensa</i>	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
<i>Condiciones Extralaborales</i>		Tiempo fuera del trabajo
		Relaciones familiares
		Comunicación y relaciones interpersonales
		Situación económica del grupo familiar
		Características de la vivienda y de su entorno
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
		Desplazamiento vivienda. Trabajo. vivienda

Tabla N°3 Operacionalización de Riesgo Psicosocial Laboral

Variable	Niveles	Ítems
<i>Estrés</i>	<i>Fisiológico</i>	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular
		2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.
		3. Problemas respiratorios
		4. Dolor de cabeza
		5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche
		6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.
		7. Cambios fuertes del apetito.
		8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
		<i>Social</i>
		2. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.
		3. Dificultad en las relaciones con otras personas.
		4. Sensación de aislamiento y desinterés.
	<i>Intelectual y del trabajo</i>	1. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.
		2. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
		3. Aumento en el número de accidentes de trabajo.
		4. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
		5. Cansancio, tedio o desgano.
		6. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
		7. Deseo de no asistir al trabajo.
		8. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
		9. Dificultad para tomar decisiones.

10. Deseo de cambiar de empleo.

- Psicoemocional*
1. Sentimiento de soledad y miedo.
  2. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
  3. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
  4. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
  5. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".
  6. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
  7. Sentimiento de que está perdiendo la razón.
  8. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
  9. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

Tabla N°4 Operacionalización de la variable Estrés

<i>Variable</i>	<i>Constructo</i>	<i>Dominios</i>
<p><b>Factores de Riesgo Psicosocial:</b> (Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.</p>	<p><b>Condiciones Intralaborales:</b> Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.</p>	<p><b>Demandas del trabajo:</b> Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo</p> <p><b>Control sobre el trabajo:</b> Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.</p> <p><b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:</b> El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.</p>

	<p><b>Recompensa:</b> Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.</p>
	<p><b>Condiciones Extralaborales:</b> Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.</p>
<p><b>Estrés:</b></p> <p>Conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud.</p>	

Tabla 5: Descripción cualitativa de variables

### 8.8. Técnica e Instrumentos.

La técnica fue la entrevista estructurada. Se utilizó la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial diseñada y validada por el Ministerio de la Protección Social a través la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Este instrumento pretendió Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa. El cuestionario está compuesto por factores psicosociales que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. (MPS, 2010)

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

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

### ***8.9.Procedimiento Analítico***

Para el análisis de la información encontrada luego de la aplicación de la batería de factores de riesgos psicosociales, se procedió a través de modelos estadísticos a la calificación de los ítems, a la obtención y a la transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos hasta finalmente obtener del informe individual con unos porcentajes específicos para cada docente con los criterios generales de interpretación de los resultados.

Seguidamente se realizó la interpretación de la información a luz de los referentes teóricos revisados con antelación caracterizando cada factor y el nivel de estrés según el

porcentaje de riesgo expresado y se realizó la comprobación de las hipótesis planteadas en esta investigación. Luego los resultados fueron entregados en un documento macro que contiene la información de los factores de riesgos para cada constructo evaluados en el total de la población docente, por facultad y por programas. Esta información permitió realizar la construcción de estrategias para el tratamiento de los mismos.

Posteriormente, se dieron a conocer los resultados a las autoridades competentes de la institución para finalmente autorizar el desarrollo de las estrategias que estarán contempladas en el programa de bienestar laboral para docentes y administrativos de la Corporación Universidad de la Costa CUC. Cabe resaltar que esta información es de estricta confidencialidad dado que La Resolución 2646 de 2008 indica que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006 y solo será tratada por personal autorizado y bajo supervisión de los profesionales en el área de salud ocupacional.

## **9. RESULTADOS**

Con relación a los resultados obtenidos a la información sociodemográfica y de la identificación de los factores de riesgo psicosociales asociados a las condiciones intralaborales, extralaborales, individuales y de estrés en los profesores de la institución se encontraron los siguientes resultados:

### **Condiciones individuales de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC.**

En este gráfico se puede observar que la mayor participación en la muestra de estudio es del género femenino con el 62% frente al 38% del género masculino.

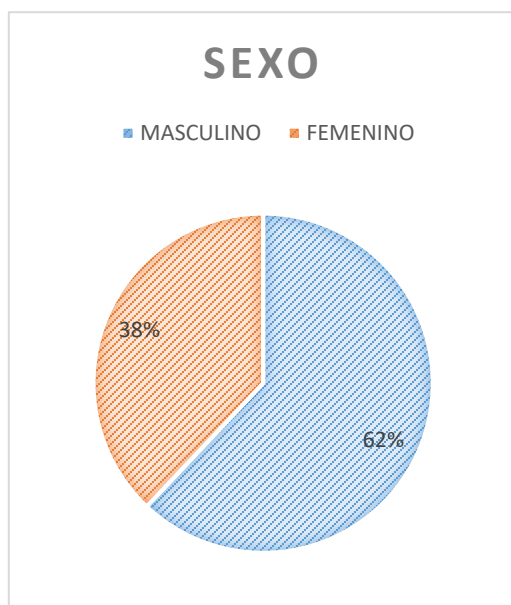


Gráfico N° 11. Individual. Sexo Docentes.

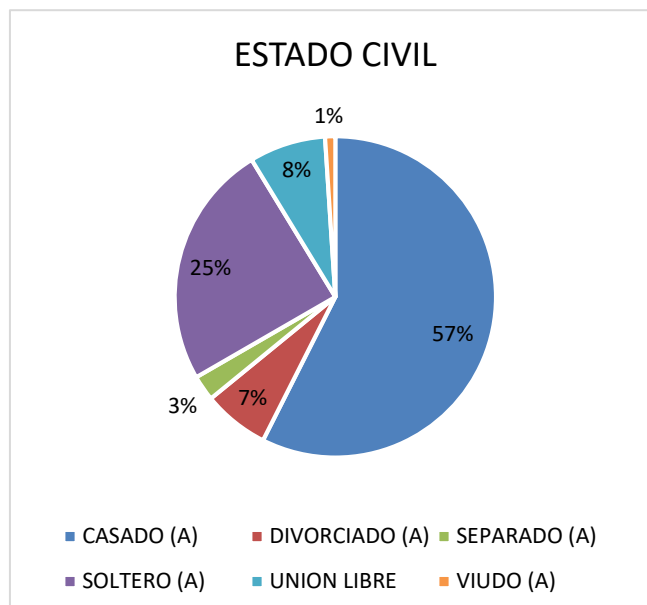


Gráfico N° 12. Individual. Estado civil docentes.

En el gráfico se observa que en el estado civil el 57% de los participantes de la muestra son personas casadas, el 25% corresponde a los docentes solteros, el 8% tiene condición de unión libre, el 7% de estos divorciados, el 3% de los docentes están separados y viudos con el 1% respectivamente.

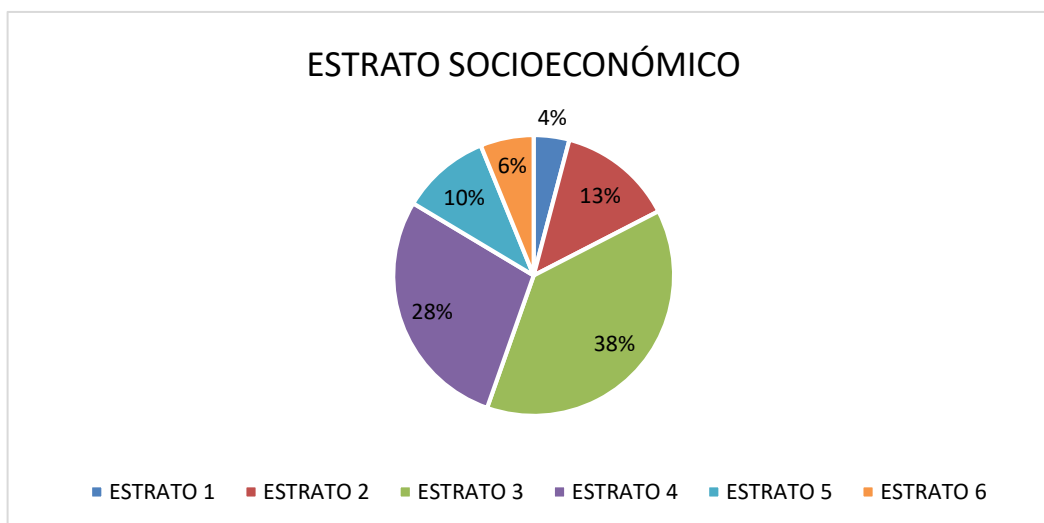


Gráfico N° 14. Individual. Estrato socioeconómico docentes.

En el gráfico correspondiente a la información del estrato socioeconómico de los docentes de la Corporación Universidad de la Costa con mayor predominio es el estrato 3 con un 38%, seguido de los estrato 4 con el 28%, el estrato 2 con el 13%, en el estrato 5 con un 10%, en el estrato 6 con el 6% y por último el estrato 1 con 4%.

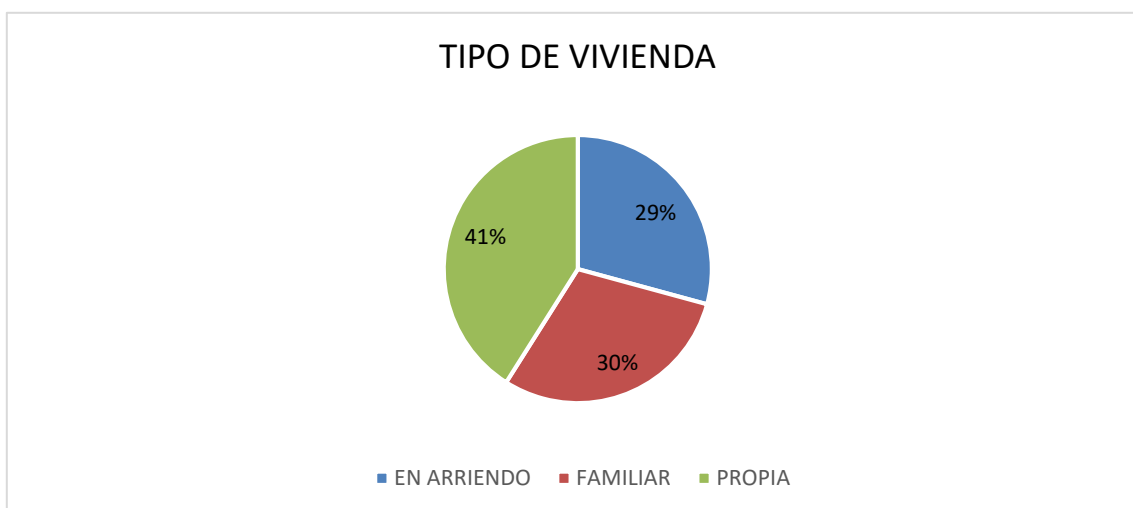


Gráfico N° 15. Tipo de vivienda de los docentes.

En el gráfico se observa que el 41% de los docentes de la institución tienen casa propia, el 30% de estos vive en casa familiar y el 29% en condición de arriendo.

### Condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés de los docentes medio tiempo de la Corporación Universidad de la Costa CUC.

En la investigación se encontró que existen factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes en los constructos Intralaborales y Extralaborales asociados al estrés en un 27.6% en los docentes de categoría medio tiempo y en un 49.7% a los docentes de la categoría tiempo completo, diferencias que pasaremos a explicitar a continuación.

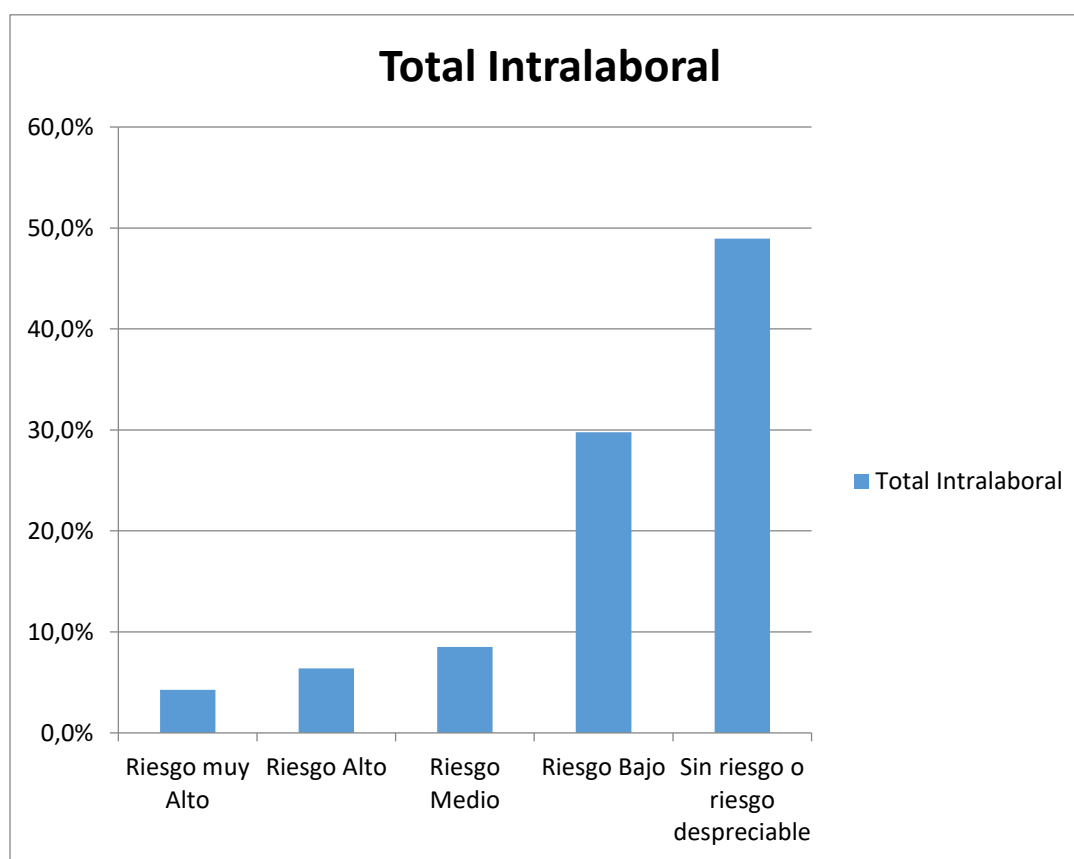


Gráfico N°16. Total Constructo Intralaboral de los docentes medio tiempo.

En la gráfica correspondiente al constructo general de las condiciones intralaborales se observa que el 48.9% de los profesores medio tiempo no presentan riesgos, el 28.9% riesgo bajo, seguidamente el 8.5% presenta riesgo medio y el 6.4% riesgo alto y solo el 4.3% riesgo alto.



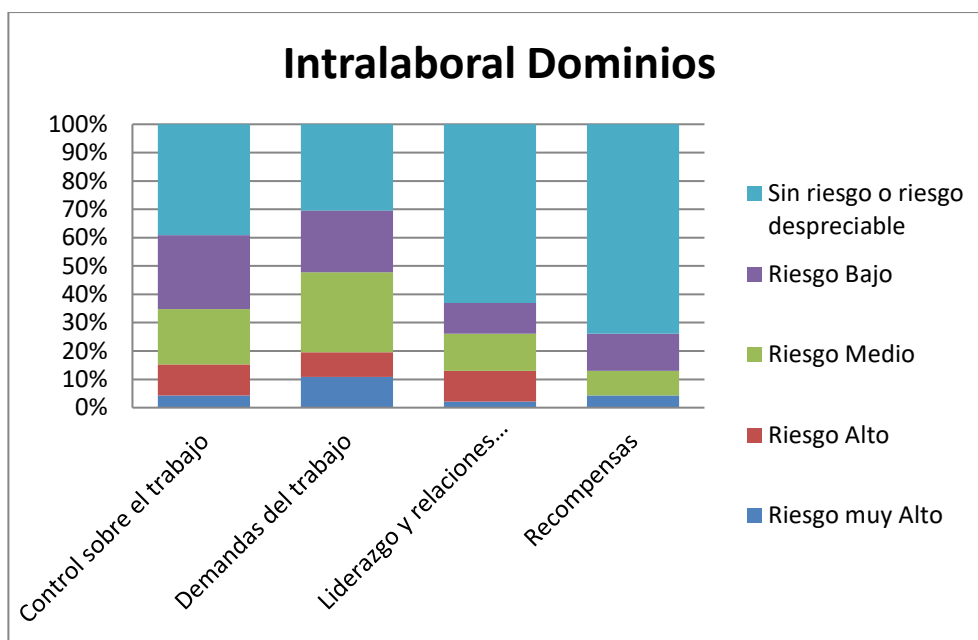


Gráfico N°16. Total de dominios de las condiciones intralaborales de los docentes medio tiempo.

En la gráfica correspondiente a los Dominios intralaborales se evidencia con relación al control sobre el trabajo que el 38.3% de los docentes no evidencia riesgo y el 25.5% de ellos se muestran con riesgo bajo. En el dominio de demandas del trabajo 29.8% no presenta riesgos y el 21.3% presenta riesgo bajo. Con relación al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se observa que en el 61.7% no hay presencia de riesgo y el 10.6% tiene riesgo bajo y en cuanto al dominio de recompensas el 72.3% no presenta riesgos y el 12.8% tiene riesgo bajo.

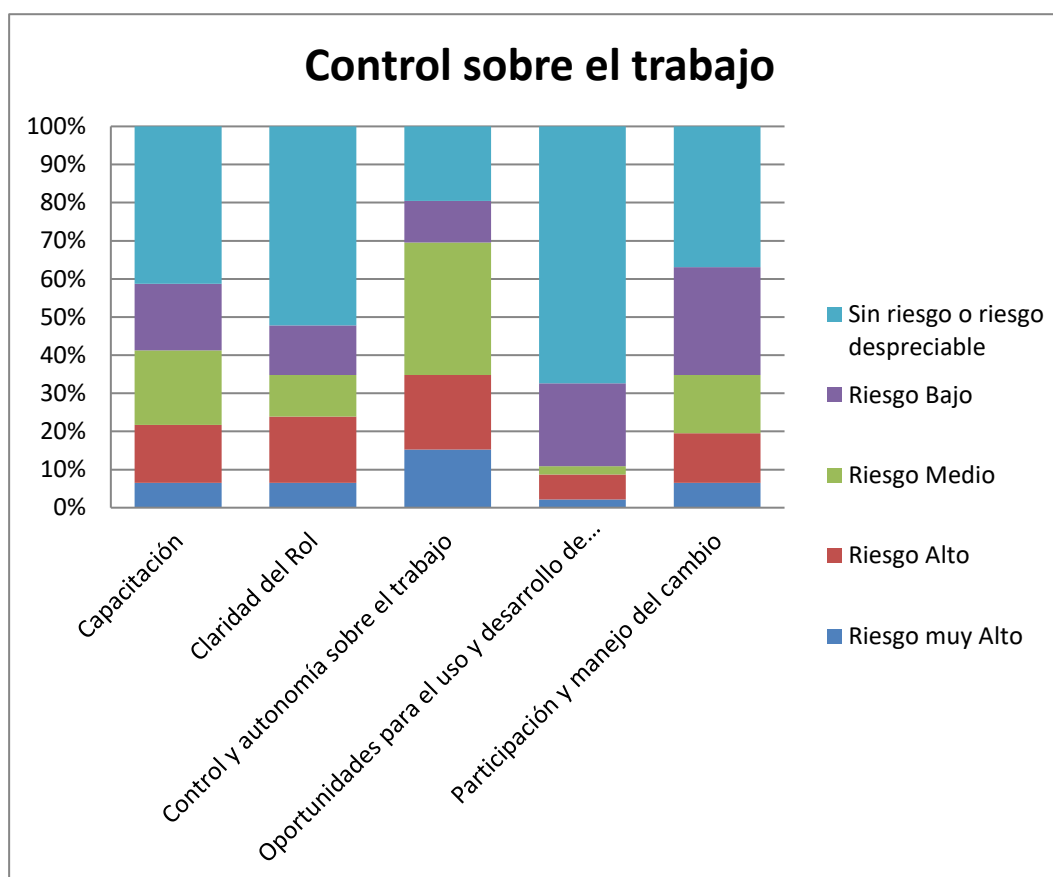


Gráfico N°17. Total de las dimensiones del dominio de control sobre el trabajo de los docentes medio tiempo.

Al describir las dimensiones enmarcadas en el dominio de control sobre el trabajo se observa que las puntuaciones más considerables se encuentran en la dimensión de capacitación en la que el 40.4% no presentan riesgo y el 17.0% evidencia riesgo bajo. En cuanto a la claridad del rol el 51.1% no presenta riesgo y el 12.8% presenta riesgo bajo. Con relación al control y autonomía el 14.9% expresa riesgo muy alto, el 19.1% presenta riesgo alto y el 34.0% riesgo medio. En cuanto a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el 66.0% no presenta riesgo y el 21.3% expresa riesgo bajo y finalmente en cuanto la participación y manejo del cambio el 36.2% no expresan riesgo y el 27.7% expresa riesgo bajo.

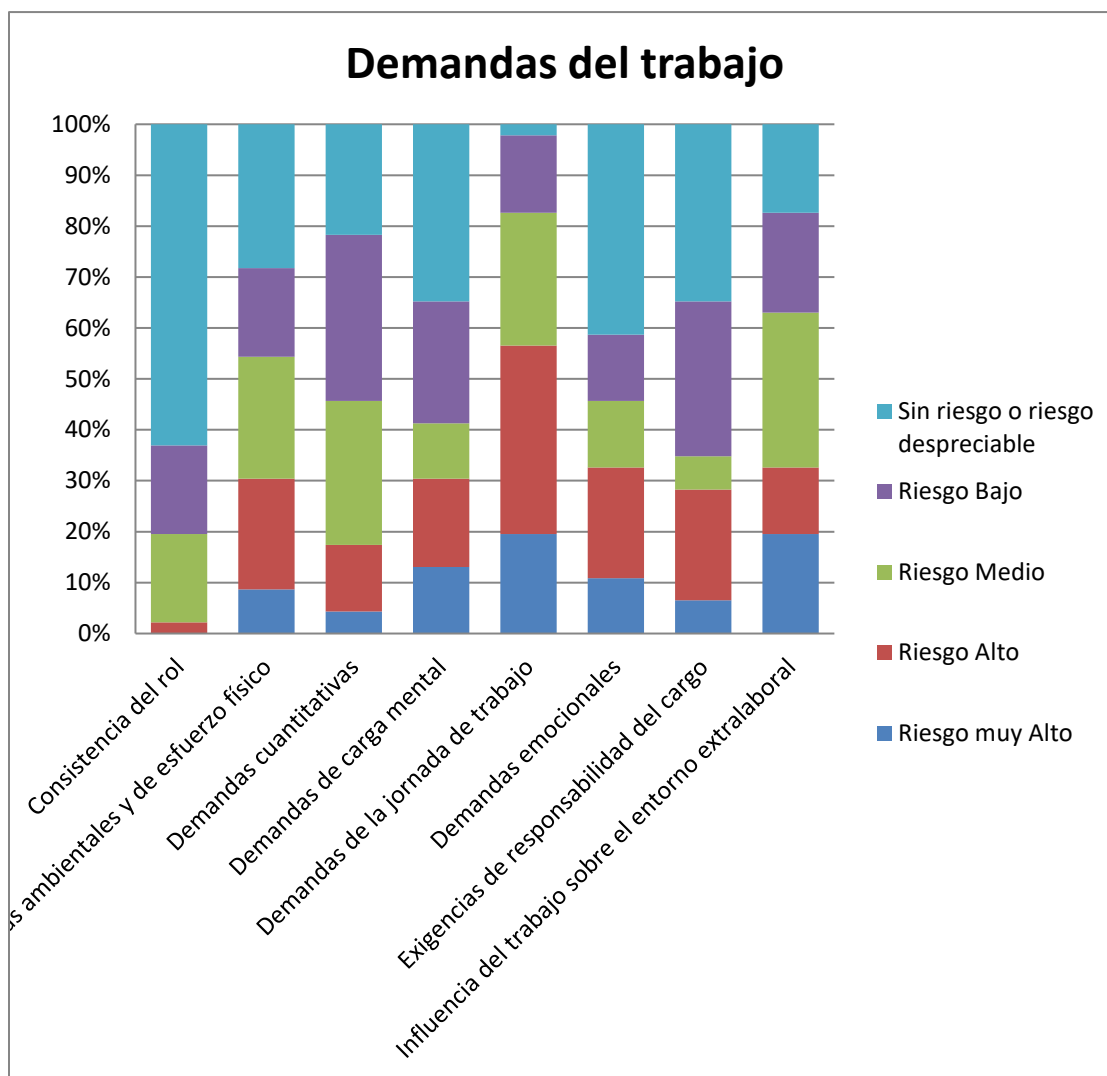


Gráfico N°18. Total de las dimensiones del dominio de demandas del trabajo de los docentes medio tiempo.

En el dominio de las Demandas del trabajo, en la dimensión de la consistencia de rol se observa que el 61.7% de los docentes no presentan riesgo y un 17.0% presenta riesgo bajo. En cuanto a demandas ambientales y de esfuerzo físico el 21.3% expresa riesgo muy alto, el 21.3% expresa riesgo alto y 23.4% riesgo medio. Al hablar de las demandas cuantitativas se observa que el 21.3% no presenta riesgo y un 31.9% presenta riesgo bajo.

En cuanto a la demanda de carga mental el 34.0% no presenta riesgo y el 23.4% presenta riesgo bajo. Seguidamente en las demandas de la jornada de trabajo el 19.1% de los docentes presenta riesgo muy alto, el 36.2% expresa riesgo alto y el 25.5% riesgo medio. En cuanto a las demandas emocionales el 4.4% expresa ausencia de riesgo y el 12.8% riesgo

bajo. Con relación a la dimensión de las exigencias de responsabilidad del cargo los docentes el 34.0% expresa sin riesgo y el 29.8% con riesgo bajo. Finalmente en cuanto a la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral el 19.1% de estos docentes expresa riesgo muy alto, el 12.8% expresa riesgo alto y el 29.8% evidencia riesgo medio.

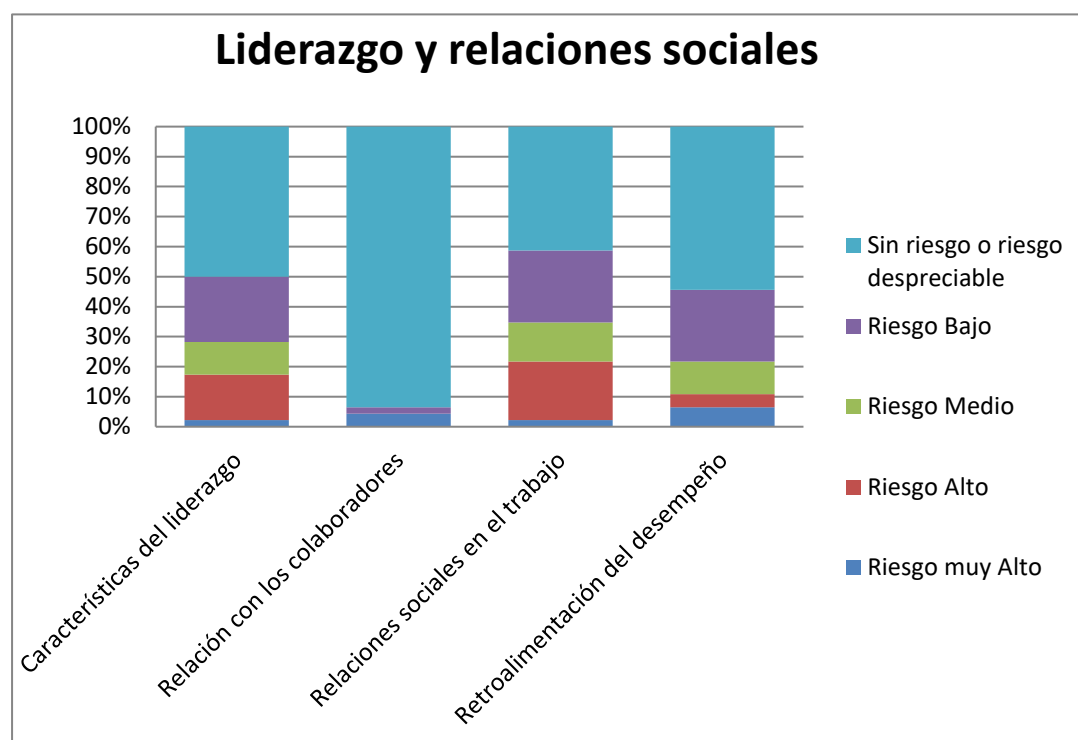


Gráfico N°19. Total de las dimensiones del dominio de liderazgo relaciones sociales de los docentes medio tiempo.

Al hablar de las dimensiones del dominio correspondiente al liderazgo y relaciones sociales, las características del liderazgo, dimensión en la que el 48.9% de los docentes expresa sin riesgo y el 21.3% expresa riesgo bajo. Con respecto a la relación con colaboradores 91.5% no presentan riesgo. En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo el 40.4% no presenta riesgo y el 23.4% expresa riesgo bajo y desde la dimensión de la retroalimentación del desempeño el 31.8% no presenta riesgo y el 23.0% expresa riesgo bajo.

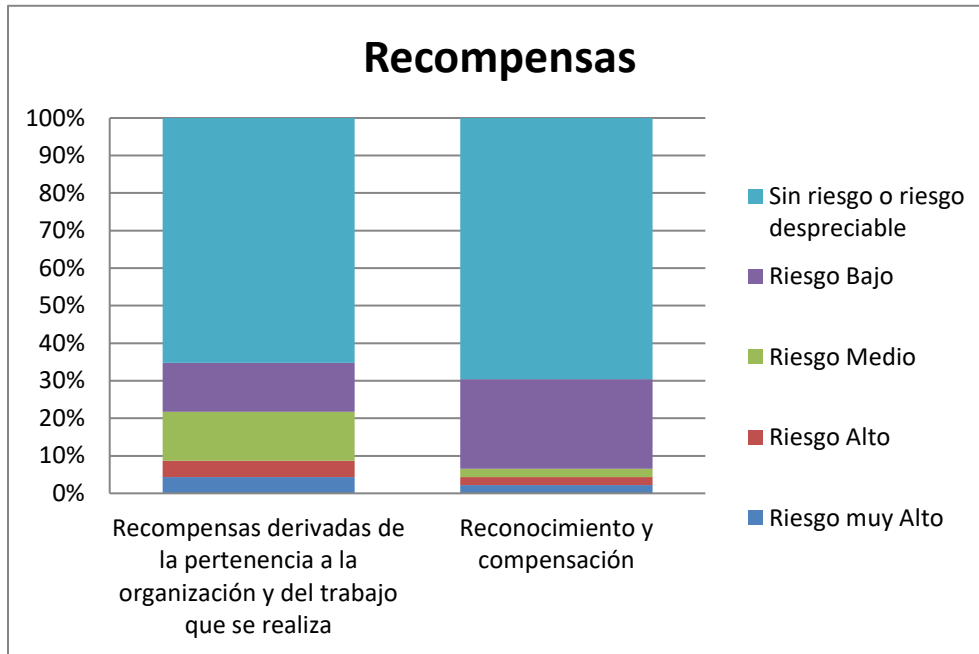


Gráfico N°20. Total de las dimensiones del dominio de recompensas de los docentes medio tiempo.

Con relación a la dimensión de las recompensas el 63.8% de los docentes no presentan riesgo y el 12.8% expresa riesgo bajo y en cuanto a la dimensión del reconocimiento y compensación el 68.1% no presentan riesgo y el 23.4 presentan riesgo bajo.

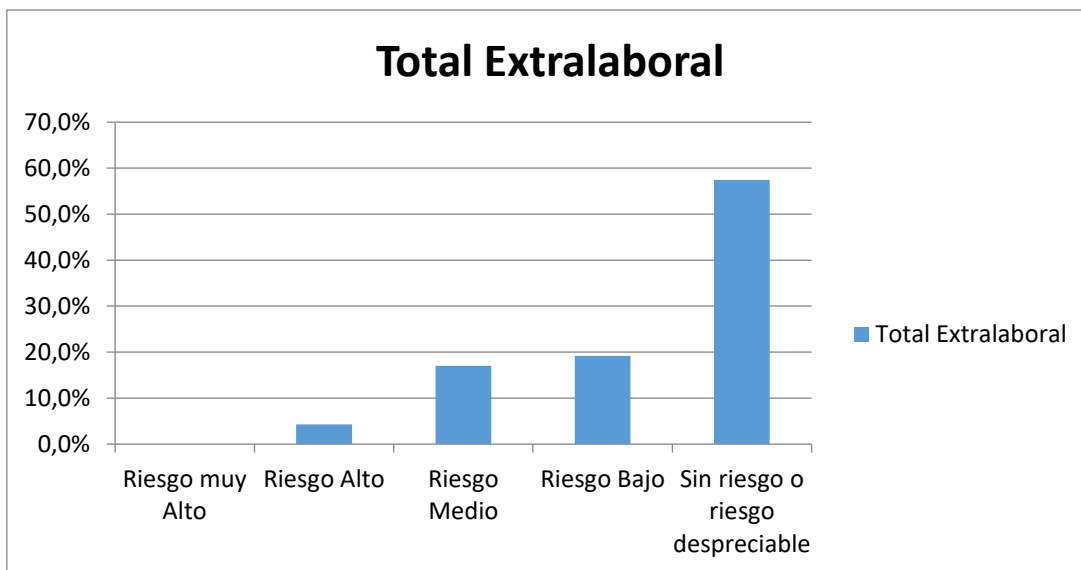


Gráfico N°21. Total del constructo de las condiciones extralaborales de los docentes medio tiempo.

En la gráfica correspondiente al constructo general de las condiciones Extralaborales se observa que del total de muestra de los profesores medio tiempo el 57.4% no presentan riesgos, el 19.1% riesgo bajo, seguidamente el 17.0% presenta riesgo medio, el 4.3% riesgo alto y no existe riesgo muy alto.

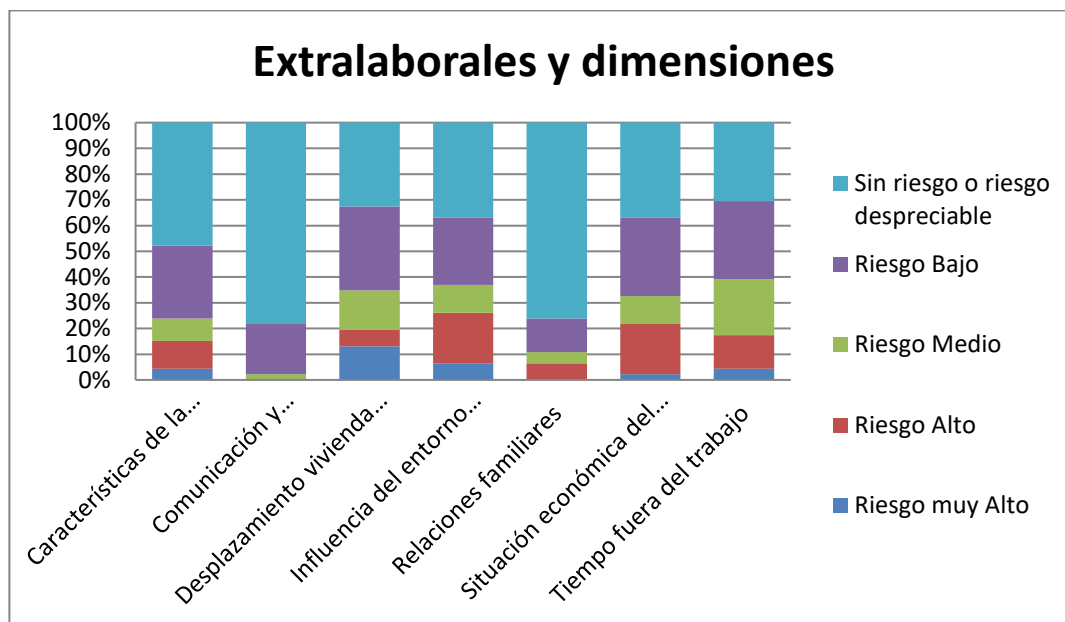


Gráfico N°22. Total de las dimensiones de las condiciones extralaborales de los docentes medio tiempo

Dentro del constructo de las condiciones extralaborales, se denomina la de las dimensiones de las características de la vivienda y su entorno en la que el 46.8% de los profesores medio tiempo no presentan riesgo y el 27.7% riesgo bajo. En cuanto a la comunicación y relaciones interpersonales el 76.6 % no presentan riesgos y el 19.1% riesgo bajo. Con relación al desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda el 31.9% no presenta riesgo y el 31.9% riesgo bajo. Otra dimensión es la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el 36.2% no presenta riesgo y el 25.5% presenta riesgo bajo. Seguidamente en la dimensión de relaciones familiares el 57.4% no presenta riesgo y el 12.8% riesgo bajo. En cuanto a la situación económica del grupo familiar el 36.2% de esta población no presenta riesgo y el 28.9% presenta riesgo bajo. Finalmente en la dimensión de tiempo fuera del trabajo el 29.8% no presenta riesgo y el 29.8% presenta riesgo bajo.

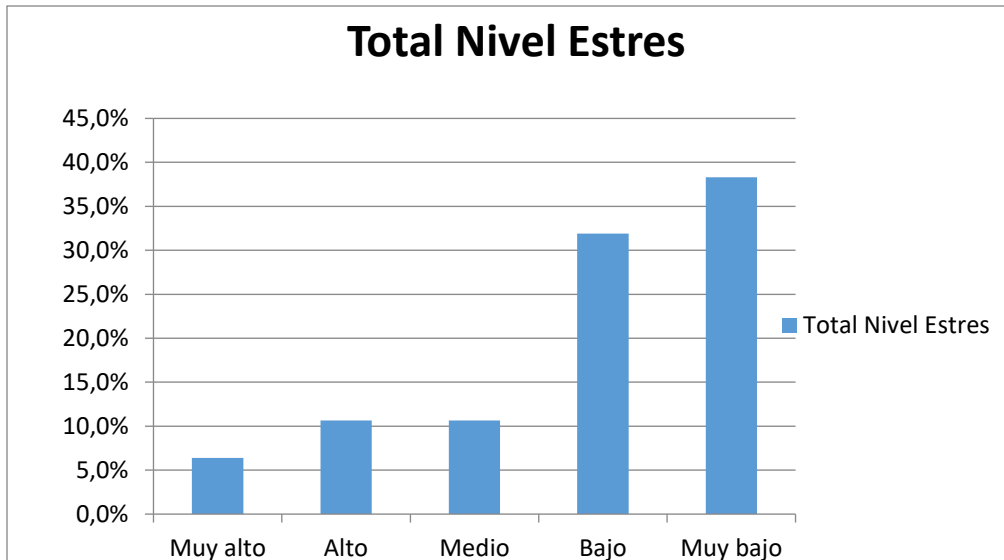


Gráfico N°23. Total resultados del nivel de estrés de los docentes de medio tiempo.

La presencia de riesgos en cualquiera de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales podrían generar conductas de estrés en los docentes y condicionar su desempeño al bajo rendimiento, Sotillo (2000) considera al estrés como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y en la salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo, a continuación se presenta el total del de los niveles de estrés asociados a la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo de los docentes con la categoría medio tiempo.

En cuanto los niveles de estrés en la muestra poblacional de profesores medio tiempo el 38.3% no expresa niveles de estrés, el 31.9% mantiene niveles bajos, el 10.6% expresa niveles medios, el 10.6% presenta niveles altos y el 6.4% niveles muy altos. Con estas cifras es evidente que se requieren desarrollar acciones que permitan mantener y mejorar estos índices y favorecer el bienestar de todos los profesores.

### Condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés de los docentes tiempo completo de la Corporación Universidad de la Costa CUC.

Con relación a los resultados obtenidos de la identificación de los factores de riesgo psicosociales en los profesores tiempo completo de la institución se encontraron los siguientes resultados:

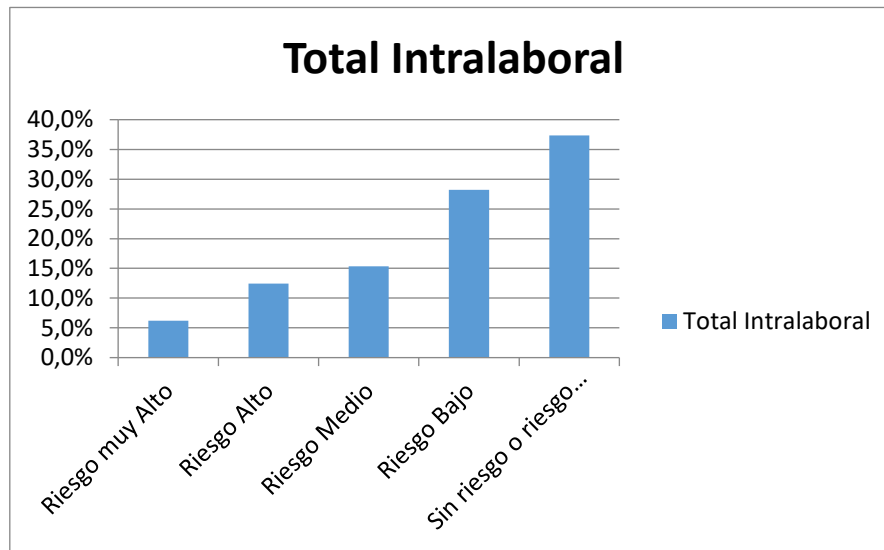


Gráfico N°24. Total Constructo Intralaboral de los docentes tiempo completo.

En cuanto a la generalidad del constructo de las condiciones intralaborales en los profesores que cumplen jornada de tiempo completo el 37.3% no presentan riesgo, el 28.2% de estos presenta riesgo bajo, el 15.4% expresa riesgo medio, el 12.4% presentan riesgo alto y el 6.2% presenta riesgo muy alto.



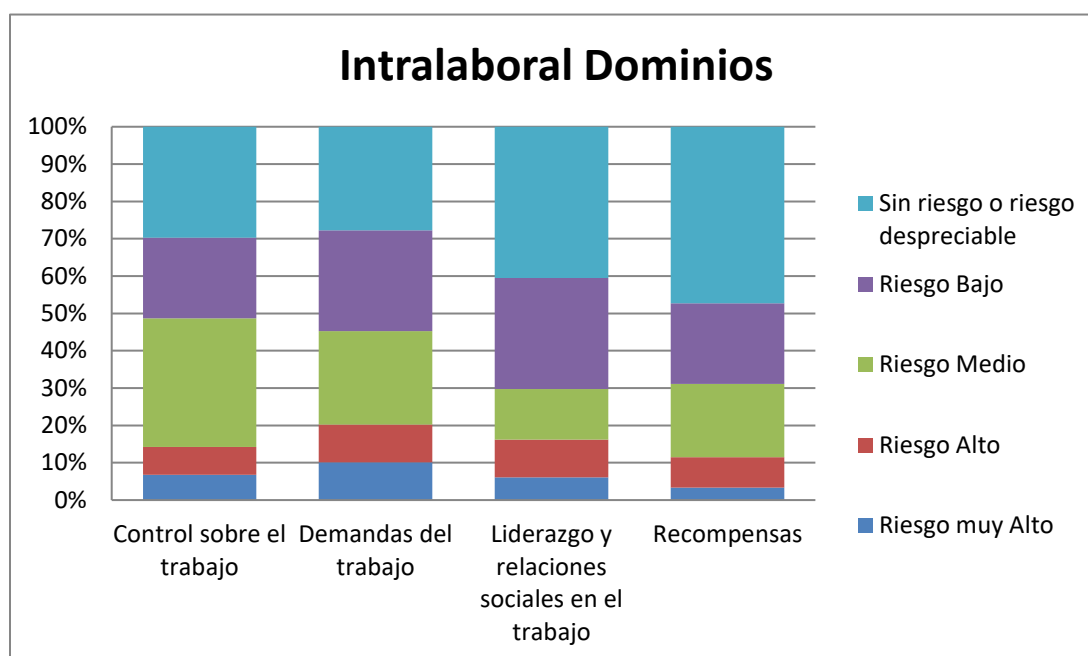


Gráfico N°25. Total de dominios de las condiciones intralaborales de los docentes tiempo completo.

En la gráfica correspondiente a los Dominios intralaborales se evidencia con relación al control sobre el trabajo que el 29.5% de los docentes no evidencia riesgo y el 21.5% de ellos se muestran con riesgo bajo. En el dominio de demandas del trabajo 27.5% no presenta riesgos y el 26.8% presenta riesgo bajo. Con relación al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se observa que en el 40.3% no hay presencia de riesgo y el 29.5% tiene riesgo bajo y en cuanto al dominio de recompensas el 47.0% no presenta riesgos y el 21.5% tiene riesgo bajo.

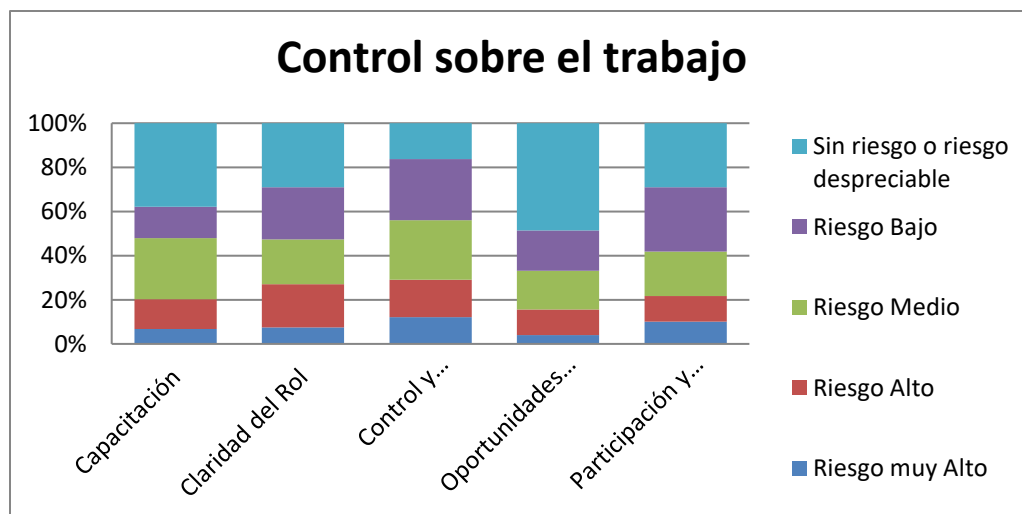


Gráfico N°26. Total dominio de control sobre el trabajo de los docentes tiempo completo.

Al describir las dimensiones enmarcadas en el dominio de control sobre el trabajo se observa que las puntuaciones en cuanto a la dimensión de capacitación en la que el 37.6% no presentan riesgo y el 14.1% evidencia riesgo bajo. En cuanto a la claridad del rol el 28.9% no presenta riesgo y el 23.5% presenta riesgo bajo. Con relación al control y autonomía el 12.1% expresa riesgo muy alto, el 16.8% presenta riesgo alto y el 26.8% riesgo medio. En cuanto a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el 48.3% no presenta riesgo y el 18.1% expresa riesgo bajo y finalmente en cuanto la participación y manejo del cambio el 28.9% no expresan riesgo y el 28.9% expresa riesgo bajo.

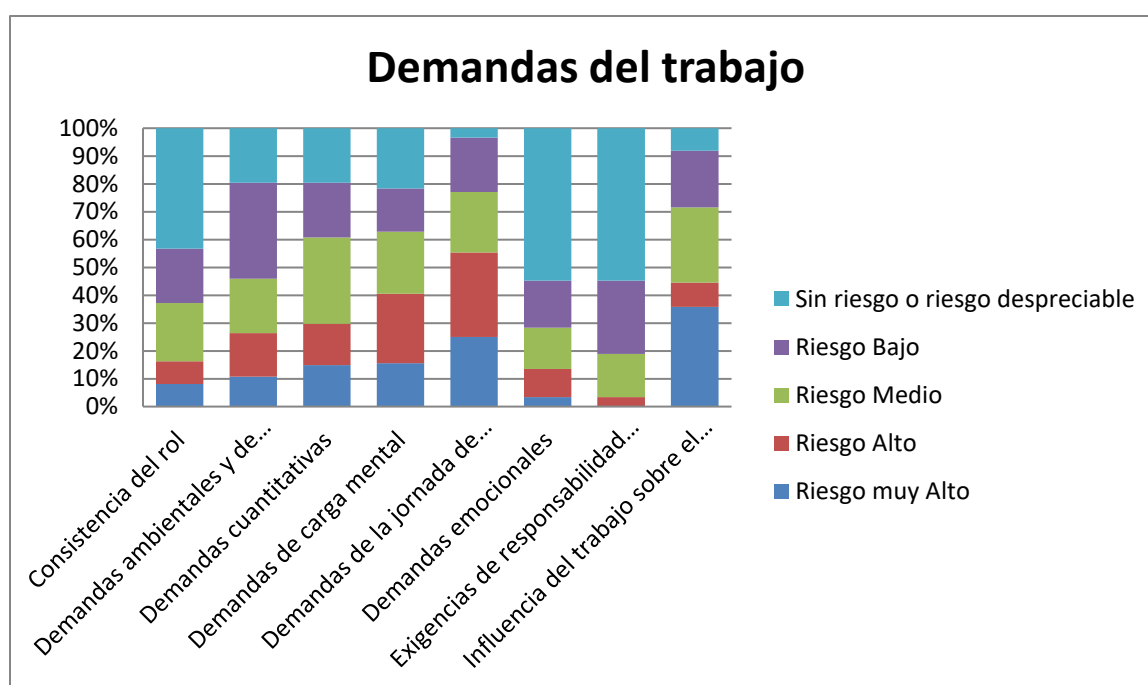


Gráfico N°27. Total de dominio demandas del trabajo de los docentes tiempo completo.

En el dominio de las Demandas del trabajo, en la dimensión de la consistencia de rol se observa que el 40.3% de los docentes no presentan riesgo y un 19.5% presenta riesgo bajo. En cuanto a demandas ambientales y de esfuerzo físico el 19.5% no expresa riesgo y el 34.2% expresa riesgo bajo. Al hablar de las demandas cuantitativas se observa que el 14.8% presenta riesgo muy alto, el 14.8% presenta riesgo alto y el 30.9% presenta riesgo medio. En cuanto a la demanda de carga mental el 15.4% expresa riesgo muy alto, el 24.8% presenta riesgo alto y el 22.1% expresa riesgo medio. Seguidamente en las demandas de la jornada de trabajo el 24.8% de los docentes presenta riesgo muy alto, el 30.2% expresa riesgo alto y el

25.1% riesgo medio. En cuanto a las demandas emocionales el 54.4% expresa ausencia de riesgo y el 16.8% riesgo bajo. Con relación a la dimensión de las exigencias de responsabilidad del cargo los docentes el 54.4% expresa sin riesgo y el 26.2% con riesgo bajo. Finalmente en cuanto a la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral el 35.6% de estos docentes expresa riesgo muy alto, el 8.7% expresa riesgo alto y el 26.8% evidencia riesgo medio.

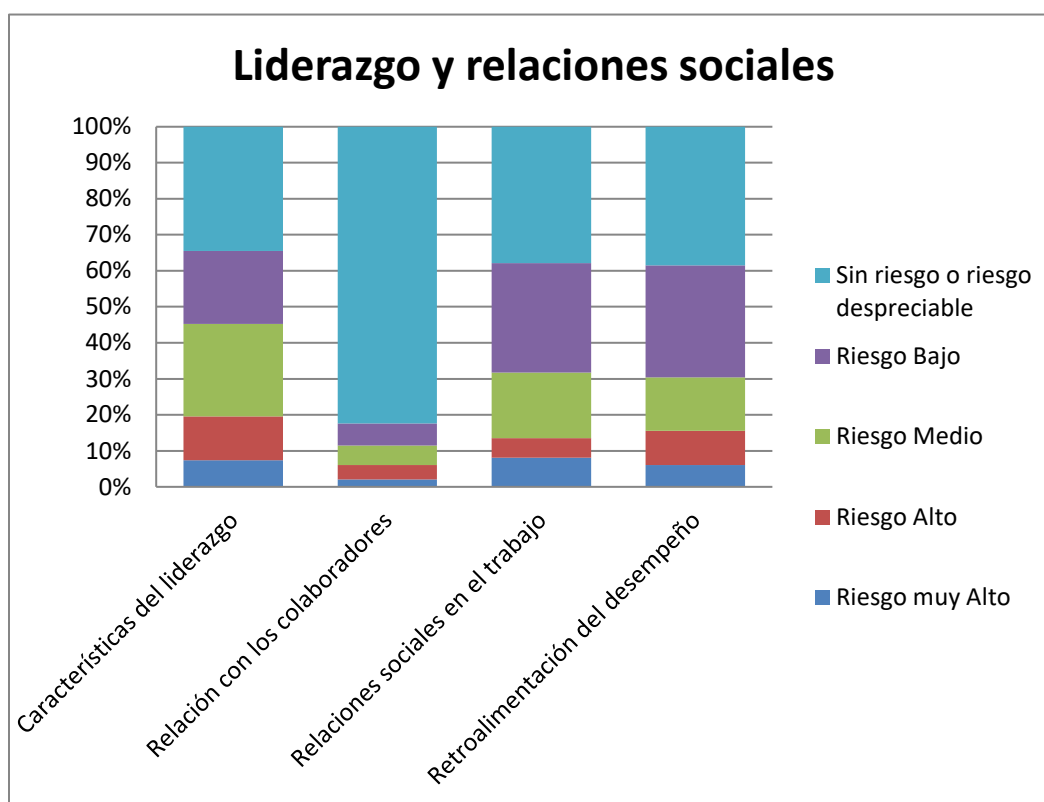


Gráfico N°28. Total dominio de liderazgo y relaciones sociales de los docentes tiempo completo.

Al hablar de las dimensiones del dominio correspondiente al liderazgo y relaciones sociales, en la dimensión de las características del liderazgo, el 34.2% de los docentes expresa sin riesgo y el 20.1% expresa riesgo bajo. Con respecto a la relación con colaboradores 89.1% no presentan riesgo y el 6.0% expresa riesgo bajo. En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo el 37.6% no presenta riesgo y el 30.2% expresa riesgo bajo y desde la dimensión de la retroalimentación del desempeño el 38.3% no presenta riesgo y el 30.9% expresa riesgo bajo.

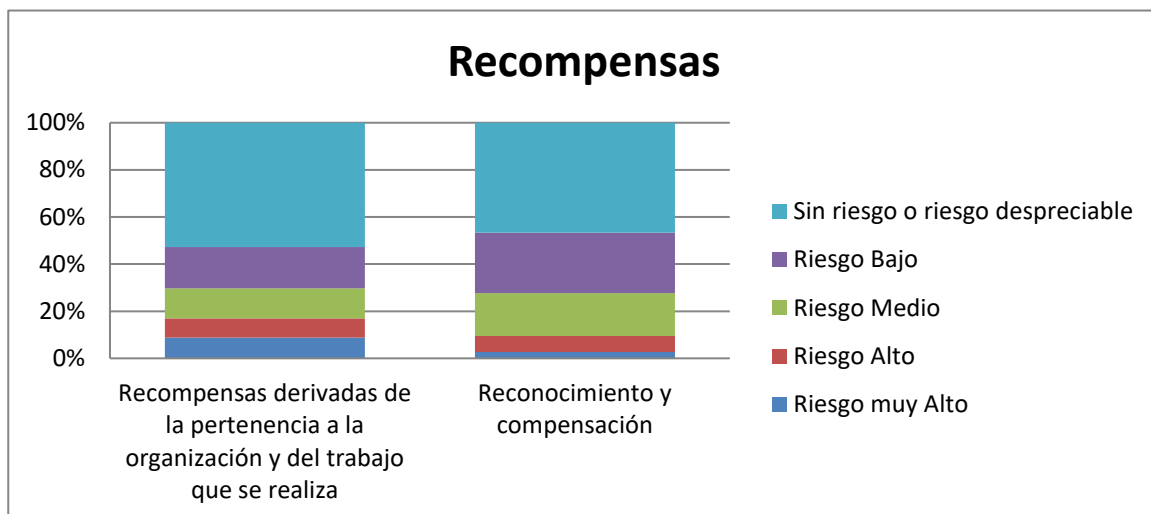


Gráfico N°29. Total de dimensiones del dominio de recompensas de los docentes tiempo completo.

Con relación a la dimensión de las recompensas el 52.3% de los docentes no presentan riesgo y el 17.4% expresa riesgo bajo y en cuanto a la dimensión del reconocimiento y compensación el 46.3% no presentan riesgo y el 25.5 presentan riesgo bajo.

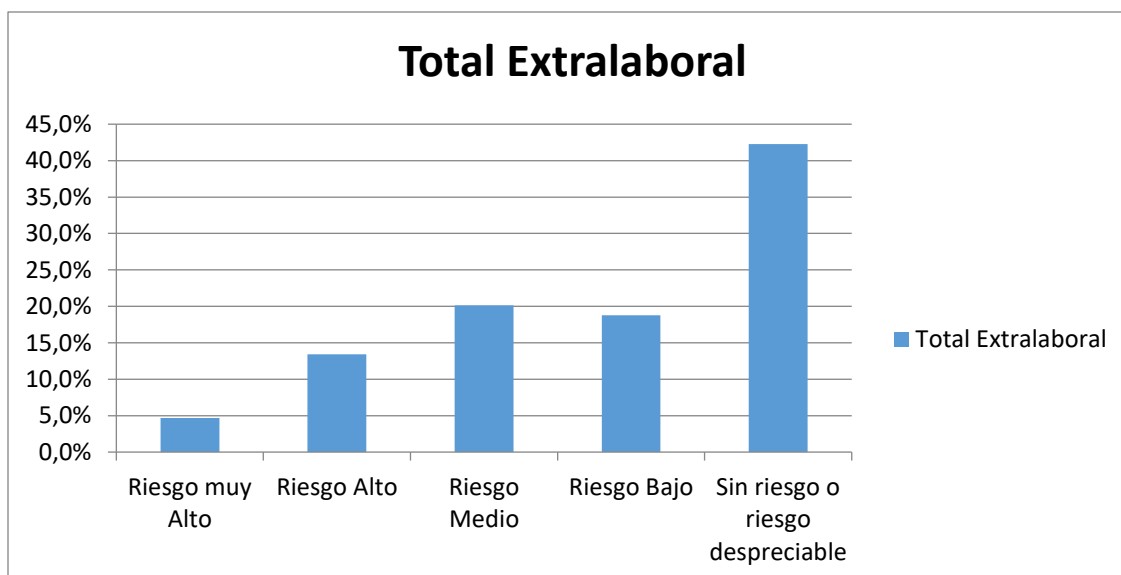


Gráfico N°30. Total del constructo de las condiciones Extralaborales de los docentes tiempo completo.

En la gráfica correspondiente al constructo general de las condiciones Extralaborales se observa que del total de muestra de los profesores tiempo completo el 42.3% no presentan riesgos, el 18.8% riesgo bajo, seguidamente el 20.1% presenta riesgo medio, el 13.4% riesgo alto y 47% riesgo muy alto.

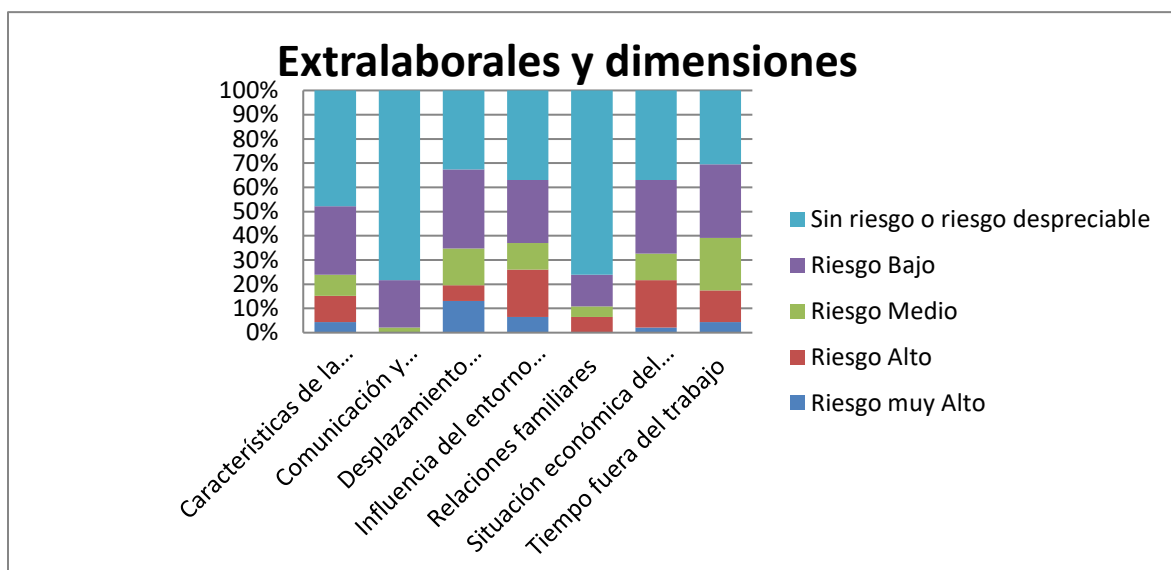


Gráfico N°31. Total de las dimensiones extralaborales de los docentes tiempo completo.

Dentro del constructo de las condiciones extralaborales, se denomina la de las dimensión de las características de la vivienda y su entorno en la que el 45.6% de los profesores tiempo completo no presentan riesgo y el 18.8% riesgo bajo. En cuanto a la comunicación y relaciones interpersonales el 62.4% no presentan riesgos y el 27.5% riesgo bajo. Con relación al desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda el 37.6% no presenta riesgo y el 22.1% riesgo bajo. Otra dimensión es la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el 36.9% no presenta riesgo y el 16.8% presenta riesgo bajo. Seguidamente en la dimensión de relaciones familiares el 55.0% no presenta riesgo y el 21.5% riesgo bajo. En cuanto a la situación económica del grupo familiar el 24.8% de esta población no presenta riesgo 28.9%. Finalmente en la dimensión de tiempo fuera del trabajo el 10.1% presenta riesgo muy alto, el 22.8% presenta riesgo alto y el 18.1% presenta riesgo medio.

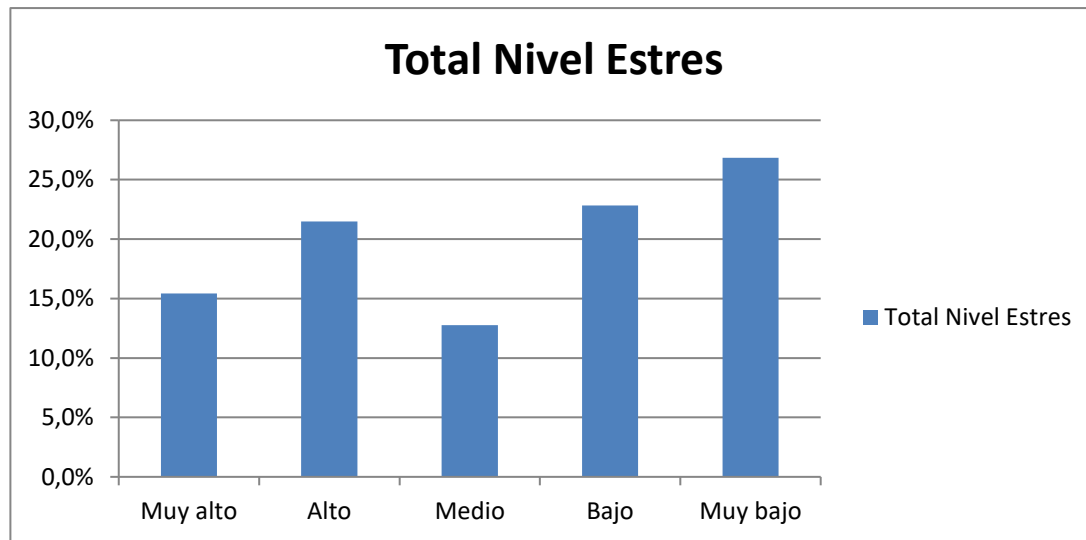


Gráfico N°32. Total resultados del nivel de estrés de los docentes tiempo completo.

La presencia de riesgos en cualquiera de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales podrían generar conductas de estrés en los docentes y condicionar su desempeño al bajo rendimiento, Sotillo (2000) considera al estrés como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y en la salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo, a continuación se presenta el total del de los niveles de estrés asociados a la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo de los docentes con la categoría de tiempo completo.

En cuanto los niveles de estrés en la muestra poblacional de profesores tiempo completo el 15.4% presenta niveles muy alto, el 21.5% presenta niveles altos 26.8% y el 12.8% expresa niveles medios de estrés. El 22.8% mantiene un nivel bajo y el 26.8% expresa niveles muy bajos. Con estas cifras es evidente que se requieren desarrollar acciones que permitan mantener y mejorar estos índices y favorecer el bienestar de los profesores.

## **10. DISCUSIÓN**

En el presente trabajo se muestran los resultados descriptivos de los factores de riesgo psicosociales del personal docente de la Corporación Universidad de la Costa, CUC. De acuerdo con los hallazgos encontrados en el desarrollo de la presente investigación se observó desde las condiciones individuales que la mayor población corresponde al sexo femenino con un 62% del total de los de la muestra encuestada, lo que significa que en las mujeres docentes se encuentra la mayor prevalencia de factores de riesgo. Para (Garduño, 1993) citado por Sánchez. (2010) considera que las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio pero sin desligarse de sus labores domésticas.

Por otro lado se encontró con relación al estado civil que el número de docentes casados es mayor que los que están en condición de solteros, unión libre, separados y viudos puntuando en el 57% de la muestra. Para Villegas, y Barberán. (2012), los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros. Los sujetos solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral y por tanto a un mayor riesgo de sufrir de síndrome de quemarse en el trabajo. También cabe resaltar que se encontró mayor predominio en los pertenecientes al estrato socioeconómico número 3 con el 38% del total de la población encuestada.

Respondiendo a la intención de caracterizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés de los docentes, se logró identificar en primera instancia para la población de docentes medio tiempo que los factores asociados al constructo general de las condiciones intralaborales no presentan riesgo, los dominios pertenecientes a este constructo son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y las recompensas. Sin embargo con respecto a estos el constructo evidencia como prioridad al dominio de las demandas del trabajo el cual

muestra tensión debido a que expresa una tendencia muy cercana a generar riesgo y estrés al 46.8% de la muestra, quienes expresaron en riesgo muy alto, alto y medio respectivamente, aun cuando el 53.2% manifestó ausencia o bajo riesgo. Sin embargo estas cifras conducen a considerar el desarrollo de acciones que disminuyan el riesgo en cuanto a la dinámica de malestar generada por las demandas de trabajo, es decir por las exigencias que el trabajo impone al docente y que pueden ser de diversa naturaleza, cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo y que en cualquier momento podrían aumentar.

En lo que se refiere a este dominio de las demandas del trabajo se encuentran dimensiones que han puntuado con riesgo. En este sentido las demandas de la jornada de trabajo predomina con un porcentaje de riesgo del 80.8% descrito de la siguiente manera en riesgo muy alto (19.1%), alto (36.2%) y medio (25.5%), estos resultados podrían indicar que la prolongación del trabajo, el no realizar pausas y el trabajo nocturno puede traer consecuencias negativas para el trabajador. Para el MPS (2010) probablemente los docentes perciban que existe prolongación de los tiempos laborales, que deben invertir horas de trabajo en horarios nocturnos, sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. De acuerdo a los postulados de Fernández-Montalvo y Piñol (2000), las alteraciones de horarios laborales pueden producir problemas de salud. La ausencia de sueño adecuado aumenta la probabilidad de padecer otro tipo de trastornos: aumento de la ansiedad, alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, afectando el rendimiento laboral.

Otra de las dimensiones que ha generado puntuaciones significativas de riesgo en este dominio es la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, referido exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen los docentes en su trabajo y que impactan su vida extralaboral. El porcentaje de riesgo se expresa en 19.1% de riesgo muy alto, el 12.8% alto y el 29.8% en riesgo medio. Esto evidencia que el 61.7% de los docentes podrían estar generando discomfort en los familiares y en la vida personal del trabajador. Es así como define El MPS (2010) este dominio donde considera que las altas demandas de tiempo y esfuerzo pueden afectar negativamente la vida familiar y personal del trabajador.



También se observa prevalencia en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico en la que el 8.5% expresa riesgo muy alto, el 21.3% expresa riesgo alto y el 23.4% riesgo medio para un total de 53.2% de docentes en riesgo. De estos resultados se infiere la importancia de valorar y rediseñar los puestos de trabajos para generar condiciones saludables y evitar riesgos a la salud del trabajador, teniendo en cuenta como factores las condiciones ambientales los agentes físicos (Iluminación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.) los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, endoparásitos) a los cuales está expuesto el trabajador en su lugar de trabajo y pueden generar insatisfacción, discomfort y afectar la salud del trabajador. Mansilla (2010).

En cuanto al dominio de control y sus dimensiones se encontró que la que más presenta riesgo y que eleva los niveles de estrés es la referida al control y autonomía sobre el trabajo en la que el 14.9% expresa riesgo muy alto, el 19.1% riesgo alto y el 34.0% riesgo medio, afectando el 68.0% de la población encuestada. Lo anterior devela que no se genera control ante las situaciones, lugares y personas, en su ambiente de trabajo y es recomendable realizar intervenciones inmediatas, observaciones y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Lazcano y cols (1998) manifiestan que la falta de control sobre el propio trabajo, son generadores de estrés para el trabajador. La confusión, la pérdida de autonomía, la ansiedad, la baja autoestima, la irritabilidad y el cansancio pueden ser consecuencias de estrés que normalmente se da por demandas excesivas de trabajo así como por la falta de revalorización del puesto. Además el MPS (2010) considera que para lograr el control sobre el trabajo es indispensable que el trabajo le ofrezca al empleado la posibilidad de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, para ello se es indispensable que el trabajador cuente con iniciativa, autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y capacitación.

Por otro lado en cuanto a los dominios de liderazgo y relaciones sociales, y de recompensas y sus dimensiones no se presentaron indicadores de riesgos. De igual forma

no se presentan en los dominios y dimensiones pertenecientes al constructo de las condiciones intralaborales y en la evaluación general de estrés, lo que podría indicar que a nivel general existe un buen manejo los niveles de estrés, pero se deben generar acciones preventivas para que no aparezcan y así mismo implementar estrategias para el tratamiento de los riesgos expresados anteriormente, puesto que en cualquier momento pueden afectar el bienestar de los docentes medio tiempo.

Desde la perspectiva de lo encontrado en la población de los docentes tiempo completo de la institución, a nivel general del constructo de las condiciones Intralaborales no evidencia riesgo en sus dominios. Sin embargo al igual que en el análisis de los riesgos de los docentes de la categoría de medio tiempo se muestra una tensión cercana al 48.3% de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente en el control sobre el trabajo y una tensión cercana al 45% de riesgo en cuanto a las demandas del trabajo. Aunque estas puntuaciones no superaron el 50% de la población encuestada, hablan de un gran porcentaje de docentes que pueden verse en riesgo si estas condiciones no mejoran.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVELES DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES				
MEDIO TIEMPO				
Constructo	Dominios	Dimensiones	Nivel de riesgo	Nivel de estrés
Condiciones Intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	80.8%	27.6%
		Influencia del ambiente laboral		
		Demandas sobre el extralaboral	61.7%	
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	53.2%		
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo	68%	

Tabla 6: Resumen factores de riesgos y nivel de estrés de los docentes medio tiempo

En este sentido desde el dominio de las demandas del trabajo las dimensiones más afectadas corresponden a las demandas cuantitativas, las demandas de la carga mental, las demandas de la jornada de trabajo y la influencia del ambiente laboral sobre lo extralaboral.

En las demandas cuantitativas el 14.8% expresó riesgo muy alto, el 14.8% expresó riesgo alto y el 30.9% expresó riesgo medio, se infiere que el 60.5% de estos docentes se encuentra en riesgo, según la teoría se ven afectados porque el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo puede ser insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados y esto podría estar generando malestar.

En cuanto a las demandas de la carga mental el 15.4% presenta riesgo muy alto, el 24.8% riesgo alto y el 22.1% riesgo medio, lo que referencia que el 62.3% de los docentes están en riesgo. Según el MPS se encuentra afectado procesamiento cognitivo del docente que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Según Karasek y Theorell (1990), la carga mental es un factor generador de estrés, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador, estos factores pueden afectar el desempeño del individuo y la productividad de la empresa, sino que además puede provocar afectaciones en la salud del trabajador.

Otra dimensión significativa es la demanda de la jornada de trabajo en esta el 24.8% de los docentes expresan riesgo muy alto, el 30.2% expresan riesgo alto y el 25.1% riesgo medio, representando el 80.1% de los docentes tiempo completo. Lo anterior demuestra que esta es una de las demandas más críticas en los docentes de esta categoría, se infiere que existe un malestar colectivo frente a la jornada de trabajo, al parecer se muestra mayor riesgo en la dinámica de las exigencias del tiempo laboral que se le hace al docente en tiempo de duración y el horario de la jornada de trabajo, así

como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Para Fernández y Piñol (2000). Las alteraciones de horarios laborales pueden producir problemas de salud. La ausencia de sueño adecuado aumenta la probabilidad de padecer otro tipo de trastornos: aumento de la ansiedad, alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, etc. afectando el rendimiento laboral.

Estas apreciaciones obligan al desarrollo de estrategias para mejorar este malestar y permitir el desarrollo de jornadas laborales saludables más si el trabajo del docente está acompañado de horarios mixtos que incluyen jornadas nocturnas o con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Seguidamente en cuanto a la demanda de la influencia del medio ambiente laboral sobre el entorno extralaboral, el 35.6% expresa riesgo muy alto, el 8.7% riesgo alto y el 26.8% riesgo medio para un total de 71.1% de docentes con situación de riesgo. Estas puntuaciones podrían indicar que los docentes sienten malestar e inconformidad en cuanto a que su vida fuera de la institución está siendo permeada por acciones propias de su quehacer laboral, las altas demandas tiempo y esfuerzo del trabajo que realizan están afectando negativamente la vida personal y familiar.

Al hablar de las dimensiones que corresponden a los dominios de este constructo las puntuaciones más significativas se denotan en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo expresando el 12.1% de riesgo muy alto en los docentes, el 16.8% en riesgo alto y el 26.8% en riesgo medio, cifras que develan el riesgo que aparece en el 55.7% de la muestra quienes según el MPS (2008) se ven afectados porque el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente o El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Esta situación motiva a pensar en el desarrollo de políticas y acciones institucionales que ayuden a decrementar estas cifras y se logre favorecer las condiciones de bienestar

de los docentes y por consiguiente el desarrollo óptimo de sus funciones, lo cual no solo beneficia el sistema organizacional de la institución sino que también la labor que el docente realiza con sus estudiantes desde los escenarios académicos, puesto que posiblemente genera mayor dinámica en el docente a la hora de distribuir de manera autónoma y mejor las actividades con los estudiantes, ejecuta mejor su tarea, planifica de forma organizada y cumple con las responsabilidades asignadas en su facultad o programa.

En el dominio recompensas y del liderazgo y relaciones sociales no hay predominancia de riesgos altos. Sin embargo se evidenció que en este último se presentó una aproximación cercana al 45% de riesgo en la población frente al 55% de docentes con riesgo despreciable o sin riesgo. Esto lleva a reflexionar acerca del mantener especial cuidado y atención a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los docentes para evitar futuras situaciones de insatisfacción en cuanto a esta demanda se refiere.

Al referenciar las condiciones de las condiciones Extralaborales la dimensión más significativa es la del tiempo fuera del trabajo. El 10.1% expresó riesgo muy alto, el 22.8% expresó riesgo alto y el 18.1% expresó riesgo medio para un total de 51%. Más de la mitad de estos docentes consideran que la cantidad de tiempo destinado al su descanso y recreación es limitada o insuficiente y que así mismo la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos también es limitada o insuficiente. Esta demanda requiere de intervención y es posible que esté relacionada con las demandas de la jornada de trabajo, en ambas los docentes evidencian preocupación y se desacata el hecho de vincular trabajo reprimido a los espacios personales restándole calidad de tiempo en otras actividades y contextos como como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Asociándolo con lo que dice (Miranda, 2006) los juegos y la diversión favorecen las relaciones sociales,

suponen un intercambio dentro de un grupo o en el seno familiar, el descanso permite recuperar energías físicas, y la recreación y la diversión libera de las tensiones nerviosas y restablece el equilibrio psicológico.

Con relación a los resultados de la evaluación de los niveles de estrés en los docentes tiempo completo de la Corporación Universidad de la Costa, CUC. Se observa que en el 49.7% de ellos hay presencia riesgos de estrés distribuidos en el 15.4% de niveles muy altos, el 21.5 en niveles altos y el 12.8% niveles medios. Esta puntuaciones sugieren una intervención que permita el tratamiento de los factores generadores de estrés y disminuyan su presencia para evitar daños a la salud de los docentes.

Tal como lo afirman Barraza, J. Romero, J. González, N & Ojeda, S (2011). Hay evidencias de daños ocasionados en la salud mental de trabajadores expuestos a estos agentes de estrés, con repercusiones físicas y psicológicas, así como en su desempeño laboral. Los principales factores psicosociales generadores de estrés están presentes en el medio ambiente de trabajo e involucran factores como las condiciones en el lugar de trabajo, carga de trabajo, características de las tareas, exigencias laborales, organización, remuneración, etcétera, aunado todo esto a situaciones propias del sujeto, quien será influenciado por dichos factores según su propia capacidad de adaptación y resistencia.

Por otro lado Aldrete (2003 citado en Barraza et al., 2011 ) dice que la actividad docente implica la realización simultánea de una gran cantidad de actividades, que van desde el cuidado y supervisión de instalaciones, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos y asesoría personalizada a los estudiantes que lo soliciten hasta mantener contacto directo con padres de familia, autoridades, colegas y estudiantes, además de constituir un entramado de redes de apoyo social, que por necesidad implica un duro esfuerzo, con una significativa carga psíquica.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y NIVELES DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES				
TIEMPO COMPLETO				
Constructo	Dominios	Dimensiones	Nivel de riesgo	Nivel promedio de respuesta de estrés
Condiciones Intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	80.1%	49.7%
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	71.1%	
		Demandas Cuantitativas	60.5%	
		Demandas de carga mental	62.3%	
		Control Control y autonomía sobre el trabajo	55.7%	
Condiciones extralaborales		Tiempo fuera del trabajo	51%	

Tabla 7: Resumen factores de riesgos y nivel de estrés de los docentes tiempo completo

Lo anterior devela el compromiso institucional de desarrollar programas para prevención del estrés y para la generación de hábitos de vida saludables que permitan la atención integral de esta población y la garantía de la consecución de un buen desempeño por parte de estos.

## **11. ESTRATEGIAS PARA INTERVENIR SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**

El desarrollo de las estrategias se considera importante para el cumplimiento de objetivos que permiten responder a necesidades específicas en una organización, según Rojas (2007) este proceso se lleva a cabo en varias etapas, inicialmente declarar los objetivos, es decir, se define lo que una empresa quiere producir para atender una preocupación, cubrir una necesidad; preparar lo necesario para lograr el objetivo; emprender acciones planeadas para obtener los resultados esperados y evaluar los resultados.

EL proceso de construcción de las estrategias para fortalecer los factores de riesgos y los niveles de estrés de los docentes, se realizó a partir de la revisión de la literatura sobre factores psicosociales, métodos e instrumentos para su evaluación, de modelos y programas de intervención para el tratamiento de riesgos psicosociales, así como programas de para el bienestar laboral de distintas organizaciones. Esta etapa comprendió la búsqueda y consulta bibliográfica en textos y en publicaciones electrónicas reconocidas en la web. Además se incluyeron algunas actividades que institucionalmente se estaban desarrollando y que requirieron de una identificación y evaluación.



ESTRATEGIAS PARA FAVORECER LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES		
DIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA
<b>Demandas de la Jornada Laboral</b>	Disminuir el riesgo ocasionado por las demandas de la jornada de trabajo.	<p><b>Gimnasio laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Jornada de pausas activas semanal, con horarios específicos por dependencias.</li> <li>-Evaluación Médica Nutricional.</li> <li>-Implementación de “la hora saludable”.</li> <li>-Tomar un receso de 5 minutos, cerrando la puerta (de contar con ella) o en el lugar de trabajo, haciendo estiramiento, escuchando música relajante, practicando respiración profunda, leyendo 5 páginas de una novela o escuchar una cinta de meditación.</li> </ul>
<b>Tiempo Fuera del Trabajo</b>	Brindar tiempo de esparcimiento al personal administrativos con las familias y los compañeros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Requerir bonos para recreación a entidades externas para rifarlos.</li> <li>-Anualmente rifar un viaje.</li> <li>-Family Day CUC</li> <li>-Olimpiadas internas</li> <li>-Día de Talentos CUC.</li> <li>-Celebración de fechas especiales (Día del profesor, día de la mujer, del padre, día de la madre.)</li> <li>-Promover planes vacacionales los administrativos y sus familias.</li> <li>-Realizar Novena navideña</li> <li>-Despedida fin de año.</li> </ul>

<p><b>Características de liderazgo</b></p>	<p>Incentivar los atributos de gestión de los jefes en relación a la planificación y asignación del trabajo.</p>	<p>-Incentivar la comunicación y relación con los colaboradores.                      -El jefe proporcionara apoyo social a sus colaboradores.                      -Capacitación en estilos de liderazgo.                      -Realizar jornadas de sensibilización para mejorar la convivencia laboral</p>
<p><b>Influencia del ambiente laboral sobre el Extralaboral</b></p>	<p>Disminuir el impacto negativo de las demandas laborales sobre la vida extralaboral del trabajador.</p>	<p>-Psicoeducación en el manejo del tiempo en el trabajo.                      -Tratar de reducir las horas extraordinarias. Trabajar no trabajar en horarios atípicos.                      -Apoyo Psicosocial a los afectados en esta dimensión.</p>
<p><b>Demandas cuantitativas</b></p>	<p>Fomentar para el buen manejo exigencias relativas a la cantidad trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p>	<p>-Socialización inicial de funciones y espacios de trabajo.                      -Obsequio de agenda CUC como planificador de actividades.                      - Ampliar salas de profesores múltiples con disponibilidad de equipos y tecnología y horarios para desarrollar el trabajo.                      - Bitácora laboral: reuniones organizativas para el análisis los puestos de trabajo, las tareas asignadas, el margen de autonomía y los horarios.                      -Plan de diagnóstico y asignación de carga laboral según evaluación competencias:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Docente académico.</li> <li>▪ Docente investigador.</li> <li>▪ Docente para gestión administrativa.</li> </ul>                     -Crear modelos de planificación de los trabajos que favorezcan la participación y el trabajo en grupo.</p>

<p><b>Demandas de la carga mental</b></p>	<p>Disminuir el riesgo de las demandas de la carga mental.</p>	<p>-Formación del personal a cargo de la empresa (cursos, postgrados, master, seminarios, congresos, etc.).</p> <p>-Realizar cuestionarios a los trabajadores sobre satisfacción laboral y estrés.</p> <p>-Plan padrino: Docente amigo para seguimiento y control del trabajador, para asegurar la organización de su plan de trabajo.</p> <p>-Convenios de descuentos, ofertas y beneficios a nivel nacional de entidades de salud y productos para el manejo del estrés.</p> <p>- Realizar un club de lectura.</p> <p>- Capacitaciones continuas en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lectura rápida.</li> <li>▪ Técnicas de atención y comprensión de lectura.</li> <li>▪ Pensamiento complejo.</li> <li>▪ Sistema de análisis de información.</li> </ul>
<p><b>Control y Autonomía sobre el trabajo</b></p>	<p>Fomentar espacios para la participación autónoma, la planificación y manejo del acto pedagógico de los docentes en aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	<p>Jornadas de planeación curricular para la elaboración de planes de asignaturas, metodologías y disposiciones para la ejecución.</p> <p>-Realizar capacitaciones continuas acerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ modelo pedagógico institucional.</li> <li>▪ Manejo de adecuado del tiempo.</li> <li>▪ Hábitos de vida saludable.</li> <li>▪</li> </ul> <p>-Estudios semestrales del impacto y aplicación del modelo institucional.</p> <p>-Elaborar planes de estudios dinámico y flexible cuya estructura contenga las características propias de</p> <p>-Realizar encuentros internos para la</p>

		<p>socialización de experiencias académicas.</p> <p>-Formación y Desarrollo de Competencias Laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.</p>
<b>Estrés</b>	<p>Las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso</p>	<p>-Asesorías psicológicas</p> <p>- Realizar pausas activas</p> <p>-Jornadas de yoga para aumentar la fortaleza física, mejorar la respiración, circulación y prevenir el estrés.</p> <p>-Rumbaterapia, jornada de aeróbicos.</p> <p>-Jornadas anti estrés (masajes corporales y osteomusculares, estética facial )</p> <p>-Capacitaciones acerca del manejo del estrés.</p> <p>-Realizar convenios con Spa, centros de estética, clubes médicos y gimnasio con el fin de obtener bonos y descuentos, para incentivar y motivar el estilo de vida saludable.</p> <p>-Realizar convenios con diferentes centros culturales y recreativos, con la finalidad de obtener bonos y descuentos en los servicios ofertados.</p> <p>-Día del Talento</p> <p>-Grupos de reflexión ecuménicos.</p>

<p><b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b></p>	<p>Disminuir el riesgo ante las demandas ambientales y de esfuerzo físico de los docentes.</p>	<p>Plan de evaluación e intervención de las condiciones físicas y de seguridad del área de trabajo de los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Difusión de una Cartilla de recomendaciones para el adecuado manejo de los recursos del área de trabajo.</li> <li>-Personalizar el área de trabajo; fotografías, música, adornos, etc.</li> <li>- “Red de cuidados”, Promover equipos de trabajo y liderazgo con los mismos docentes para la evaluación de su ambiente de trabajo y su condiciones físicas.</li> <li>-Programa institucional de mediciones y vigilancia ambiental para las dependencias cuyo trabajo implica manejo de sustancias o desarrollo de proyectos con uso de maquinaria.</li> <li>-Semana de la salud y la prevención.</li> <li>-Habilitación de un Centro de atención médica para riesgos y accidentes.</li> <li>- Sensibilizar al personal de salud y dirigentes administrativos y políticos entorno a la promoción de salud.</li> <li>- Elaborar una estratificación ambiental -un mapa de riesgo.</li> <li>-Actualizar los útiles y equipos de trabajo.</li> </ul>
---	--	--

Tabla 9: Resumen Estrategias

## **12. CONCLUSIONES**

Al desarrollar el presente estudio de la caracterización de los factores de riesgos psicosociales en la población docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC, se puede concluir en primera instancia que los resultados arrojan información confiable y verídica, que puede ser utilizada en el desarrollo de futuras investigaciones, además permite implementar políticas y cambios estructurales y organizacionales que permitan responder a la garantías de atención integral de los trabajadores desde el tratamiento de estos riesgos.

En cuanto al análisis de los resultados encontrados la población los docentes pertenecientes a la categoría de medio tiempo no presentaron prevalencia de riesgos en el constructo Intralaboral. Sin embargo se evidenció riesgo al interior de este colocando en primer lugar el dominio de las demandas del trabajo por tener mayor riesgo en sus dimensiones, la dimensión de demanda de las jornadas de trabajo en un 80.8% de riesgo significativo, la dimensión de las demandas ambientales y de esfuerzo físico en un 53.2% de riesgo y la dimensión de la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral con puntuaciones de riesgo en el 61.7% de la muestra en puntuaciones de riesgo muy altos , alto y medio respectivamente.

También se mostró prevalencia de riesgos en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo en un 68% de los docentes en puntuaciones de riesgo muy altos, alto y medio respectivamente.

Otro aspecto es que no hubo prevalencia de riesgos en condiciones extralaborales y los niveles de estrés, lo que significa que se debe trabajar fuertemente en un programa de prevención para el tratamiento de estos factores.

En cuanto a los docentes de la categoría de tiempo completo se concluye desde el constructo Intralaboral que estos necesitan fortalecer los aspectos relacionados al dominio de las demandas, coincidentalmente este dominio también es muy significativo

en los docentes medio tiempo con altos puntajes de riesgo. Pero para el presente caso las dimensiones que más afectan el desempeño y el bienestar del trabajador fueron:

- Demandas de jornadas de trabajo en un 80.1% de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente, convirtiéndose en la más significativa de todas y requiriendo intervención inmediata.

- La influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral en un 71.1% de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente, siendo esta la segunda más significativa en el orden de la prioridad de atención que se debe tener

- Demandas cuantitativas en un 60.5% de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente.

- Demandas de la carga mental en un 62.3% de riesgo de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente.

Concretando comentarios de este constructo otra dimensión significativa pertenece al dominio de control sobre el trabajo referida a el control y autonomía sobre el trabajo en el 55.7% de riesgo muy alto, alto y medio respectivamente. Cabe resaltar que esta dimensión también apareció en los resultados de los docentes de la categoría de medio tiempo.

En los dominios de liderazgo y relaciones sociales y de las recompensas no hubo presencia de riesgos generadores de estrés.

En cuanto al constructo de condiciones extralaborales la dimensión que más significó es el denominado tiempo fuera del trabajo con riesgo en el 51% de la población encuestada.

Finalmente en los resultados del análisis de los niveles de estrés se encontró que los docentes de la categoría tiempo completo presentan niveles de estrés en un 49.7% a diferencia de los docentes de la categoría medio tiempo quienes no presentan prevalencia en este aspecto pero que para amos casos deben implementar estrategias para prevención y promoción que favorezcan el tratamiento de estos factores y la intervención oportuna de los riesgos ya existentes.

### **13. RECOMENDACIONES**

A partir de la realización del presente estudio, se plantean las siguientes recomendaciones:

Con el objetivo de favorecer el bienestar laboral de los docentes se sugiere desarrollar programas de prevención y promoción dirigidos al tratamiento de los factores de riesgo psicosociales y a la búsqueda de la mejora del ambiente laboral y el clima organizacional.

Por otra parte se recomienda desarrollar estudios a futuro acerca de las correlaciones existentes entre los factores de riesgos psicosociales, el estrés y las diferentes situaciones de orden laboral existentes en cada departamento y/o dependencia de la institución apoyados en el estudio de las percepciones de cada empleado así como en la revisión y análisis de cargos.

Así mismo se propone implementar jornadas de sensibilización y capacitación en cuanto comportamientos saludables para el manejo adecuado de las emociones y autoestima, esto con el objetivo de fomentar y potencializar las capacidades y competencias de cada docente.

En cuanto a los aspectos pedagógicos, se recomienda realizar procesos de capacitación, seguimiento y evaluación sobre el modelo pedagógico institucional, esto con el fin de generar en los docentes apropiación en cuanto al dominio de las competencias requeridas para la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje y para aportar al fortalecimiento del control y autonomía sobre el trabajo que día a día se gesta en los escenarios académicos.

finalmente se requiere además la revisión de los aspectos relacionados con la calidad de las condiciones de trabajo, a partir de las evaluaciones de los puestos de trabajo y la generación de acciones relacionadas con inversión financiera, para la prevención de afectaciones a la salud física y la salud emocional y la promoción de ambientes saludables y condiciones idóneas considerando la importancia de la protección del trabajador contra los factores perjudiciales a su salud proyectándolo a funciones adecuadas a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.



**CRONOGRAMA: compromiso de actividades semanales para el desarrollo de su investigación**

ACTIVIDADES - SEMANAS	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	2
Elaboración del anteproyecto (hasta metodología).	■	■	■																	
Recolección de la información (aplicación instrumentos).				■	■	■	■	■	■											
Procesamiento y análisis de los resultados, contrastándolos con las teorías.										■	■	■								
Elaboración de la propuesta.													■	■						
Revisión trabajo completo (tutor).															■	■	■	■	■	■
Entrega del trabajo final.																			■	■

## REFERENCIAS

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11. 9-24.
- Aquino, G.; Vola, R.; Arecco, M.; Aquino, J. (1993) *Recursos Humanos*. Buenos Aires: Mocchi
- Anguila, D. Barrios, C. Barrero, Y & Medrano, C. (2009) Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de barranquilla. *Psicogente*, 12, (21).  
[http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Caballero\\_et\\_al.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf)
- Arias, D. (2010) Psicología, Trabajo y Bienestar, En: *Revista Poiésis*, 19. Disponible en:  
<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/viewFile/126/113>
- Artazcoz, L. (2002) Editorial: La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*.16 (6):459-461.
- Avendaño, C. y Román, J.A. (2001). Apoyo social en mujeres empresarias de microempresa de la comuna de cerro navia: un estudio en el marco de los roles múltiples. *Persona y sociedad*, 15 (3): 99 - 121
- Barraza, H. Romero, J. González, N. (2011). Los riesgos psicosociales y daños a la salud en el trabajo. Estudio de caso en el personal académico de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Revista SynthesiS*, 57.  
[http://www.uach.mx/extension\\_y\\_difusion/synthesis/2011/08/18/los\\_riesgos\\_psicosociales\\_y\\_danos\\_a\\_la\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2011/08/18/los_riesgos_psicosociales_y_danos_a_la_salud_en_el_trabajo.pdf)
- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L., Ucrós, M. (2013). Bienestar laboral de los Docentes Administrativos de la Corporación Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013. (Tesis de Posgrado), Corporación Universidad de la Costa , Barranquilla, Atlántico, Colombia.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Bolívar, J. Daponte, A. Lopez, L. y Mateo, I. (2003). Influencias de las características individuales y de las condiciones laborales en la gravedad de las lesiones por accidente de trabajo registradas en Andalucía en 2003. *Revista Española de Salud Pública*, 83(6), 848.
- Caballero, C. Gonzalez,O. Mercado, A. Llanos, C. Bermejo, Y. Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12 (21): 142-157.
- Campos. M (2004). Aspectos cronobiológicos do ciclo vigília-sono e níveis de ansieda de dos enfermeiros nos diferentes turnos de trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*; 38 (4):415-21

- Cano, V. (2012). Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito (tesis de posgrado) Universidad San Francisco, Quito, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1351>
- Cárdenas, M.; Méndez, L.M.; González, M. (2014) Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes. *Educere*, 18. (60) 289 – 302
- Casas, S.y Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 14 (1).
- Chanes, H. Pérez. M y Castello, L. (2010) *Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral*. México D.F: Secretaría de Salud.
- Clark, S. (2000a). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Clark, S. (2000b). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, (6): 747-770.
- Consejo Nacional de Acreditación –CNA– (2006) *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Recurso electrónico disponible en: [http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_pregrado\\_2013.pdf](http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf)
- Cornejo, R (2009) Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile . *Educação & Sociedade*. 30 (107).
- Corporación Universidad de la Costa , CUC (2009). Proyecto Educativo Institucional PEI. Disponible en: [http://www.cuc.edu.co/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&cid=38&id=69&Itemid=190](http://www.cuc.edu.co/index.php?option=com_flexicontent&view=items&cid=38&id=69&Itemid=190)
- Cortés, J.M. (2007) *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tebor
- De Frutos, J. Gonzalez, P. Maillo, A. Peña, J. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y futuro*, 17.
- Díaz, D. (2011) Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública* 2011, 2 (1): 80-84
- Diazgranados, S. González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales* (23), 45-55. Disponible en: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/513/view.php>
- Edwards, J. y Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management*. 23, (1).
- Fernandez, B. (2012) *Factores de riesgo psicosocial*. Madrid: Universidad de la Rioja.

- Fernández-Montalvo, J. y Piñol, E. (2000) Horario Laboral y Salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. 8 (3):207-222
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*. USA: APA (143-162).
- García, M., Rubio, P., y Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas*, 3(2), 301-315. Disponible en: [http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc\\_pdf/diversitas\\_6/vol.3no.2/articulo\\_10.pdf](http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_6/vol.3no.2/articulo_10.pdf)
- Garduño, L. (1993) *La salud laboral femenina Apuntes para su investigación. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington: O. P. S.
- Gil-Monte, P.(2012) Riesgos Psicosociales en el trabajo y en la salud ocupacional. *Revista de Salud Pública* 29 (2):237-41
- Gil-Monte (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Publica*. 83(2):169-73.
- Gil-Monte, P.; Núñez-Román,E.; Selva-Santoyo, Y. (2006) Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40, (2): 227-232, Disponible en: <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP04025.pdf>. P1
- Gómez, V.; Hermosa, A.; & Perilla, E. (2012). Riesgos Para La Salud De Profesores Universitarios Derivados De Factores Psicosociales Laborales. Memorias 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización.17, 18, 19, 20 de Octubre del 2012 Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://factorespsicosociales.com/primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion13/Trabajo48.pdf>
- Gómez-Restrepo, C.; Bohórquez, A.; Pinto, D.; Gil J.; Rondón, M.; Díaz-Granados, N. (2004) Prevalencia de depresión y factores asociados con ella en la población colombiana. *Revista Panameña de Salud Pública*, 16, (6)
- González, E., y Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270.
- Grzywacz, J. y Bass, B. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-268.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, Universidad Nacional de Colombia. 12, 83-84.
- HÁBITAT II, (1996), Declaración de Estambul sobre Asentamientos Humanos – Agenda Hábitat –, UNCHS

- Hernández, T., Jiménez, M (2006). Grado de estrés y calidad de vida laboral en los empleados operativos y administrativos del Hotel Fiesta Inn Las Ánimas (tesis de pregrado). Puebla: Colección de Tesis Digitales Universidad de las Américas
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002) *Manual De Formacion En Prevención De Riesgos Laborales: Carga Mental De Trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum* 23, (1), 116-133.
- Jiménez, O. (2005). Estudio sobre los factores psicosociales intra y extralaborales en los (as) trabajadores (as) de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, edificio Central I semestre 2005. (Tesis inédita de Maestría). Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://hdl.handle.net/123456789/1656>
- Jiménez R. (2013). *Factores psicosociales intralaborales. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral*. (Tesis de Maestría), Universidad de Manizales, Colombia. Disponible en: [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/878/1/Jimenez\\_Ruiz\\_Luz\\_Karine\\_2013.pdf](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/878/1/Jimenez_Ruiz_Luz_Karine_2013.pdf)
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work Stresss, productivity and the reconstruction of Working Life*. U.S.A.: Basic Books. HarperCollins Pub.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork to work spillover: Amore balanced view of the experiences and copingof professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9-10), 531-552
- Knauth, P. (1983) *Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Kopelman, R.E. (1988) *Administración de la Productividad de las Organizaciones*. Edit Mc Graw Hill. México.
- Lazcano, L., Cruz, J., Moncada, S., y Sánchez, M. (1998), Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. *Archivos de Previsión de Riesgos Laborales*, 4.
- López, A. y Sánchez E. (2001) Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 13 (1), pp.17-23
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*. 3(1), 50-57. Disponible en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf>

- Mansilla, I. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Madrid: Intersalud/ Psicología Online. Recurso electrónico disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Marín, J. (2002) *Curso de Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. Unidad IV. Metodología e Instrumentos para el Análisis del Clima Organizacional*. México: PNUD
- Marulanda, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Recurso electrónico disponible en: <http://www.slideshare.net/vladimirvargass/marulanda-i-2007-estres-laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud-mental>
- Meneses, R., Feldman, L. Chacon-Puignau, G. (1999). Estrés, apoyo social y salud de la mujer con roles múltiples. *Revista Interamericana de Psicología*, 33, 109-132.
- Ministerio de Educación Nacional (2009) *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente*. Disponible en: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-190204.html>
- Ministerio de Educación Nacional (1992). *Ley 30, Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=253>
- Ministerio De Justicia Y Del Derecho De Colombia (1991). Constitución política de Colombia, título II: de los derechos, las garantías y deberes, capítulo 1: de los derechos fundamentales, artículo 25. P.22. Bogotá Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, resolución 2646 de 2008*. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio De La Protección Social (2009) Resolución 2566, julio 7 de 2009 por lo cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá:MPS.
- Ministerio de la Protección Social, (2008). *Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social
- Ministerio de la Protección Social (2007). *Plan nacional de salud ocupacional 2008-2012* Disponible en: [http://ccs.org.co/doc\\_static/eventos/cssa/mc\\_43cssa/Complementos/PLENARIAS/PNSO\\_2008\\_%202012%20\\_CNSO.pdf](http://ccs.org.co/doc_static/eventos/cssa/mc_43cssa/Complementos/PLENARIAS/PNSO_2008_%202012%20_CNSO.pdf)

- Ministerio de la Protección Social. (2007) *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: El Ministerio.
- Miranda, G. (2006). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Pasos Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4 (3), 301-
- Morata, M.A; Ferrer, V.A. (2004) Interacción entre estrés ocupacional, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. *Revista MAPFRE Medicina*, 15. (3)
- Moreno, M.; Aranda, C; Aldrete, M.; Flores, E. & Posos, E. (2006) Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Medigrafic Artemisa en línea*. Vol. 8 (3)
- Moreno-Jiménez, B.; y Garrosa, E.; (2004) *Las condiciones de trabajo en los reporteros gráficos*. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid: UGT.
- Nelson, B. (1994) *1001 formas de recompensar a sus empleados*. Bogotá: Norma
- Nogareda, C., Gracia, E., Martínez, I. M., y Salanova, M. (2007). *El trabajo emocional: concepto y prevención*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recurso electrónico disponible en:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_720.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2009), C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332)
- Organización Mundial de la Salud. (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo. *Revista Universitas. Psicologicas*, 3 (2): 179-186.
- Peiró, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid. Pirámide.
- Rodríguez, M. (2009) Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2, (3). 127 – 141
- Rojas, G. (2007). Como desarrollar las estrategias. Making Strategy happen fast, 1-4. Disponible en:  
<http://www.theparadigmagate.com/espanol/mediacenter/publicaciones/como%20desarrollar%20adecuadamente%20las%20estrategias.pdf>
- Rubio, S., Díaz, E., y Martín, J. (2001). Aspectos metodológicos de la evaluación subjetiva de la carga mental en el trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4, 160-168.
- Sánchez, O., (2010) Factores Intra y Extra Laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 1.

- Sotillo, R. (2000) Estrés en Emergencias Sanitaria. Recurso electrónico disponible en: [www.capitalemocional.com](http://www.capitalemocional.com)
- Terán, A.C.; Botero, C. (2012) Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5, (2). 95 – 106.
- Torada, R., y Moreno, N. (2001). *Salud laboral y género. Mujer y Trabajo. Problemática Actual*. Valencia: Ed Germana. Disponible en: [www.istas.net/upload/salu%20laboral%20y%20género.do](http://www.istas.net/upload/salu%20laboral%20y%20género.do)
- Villalobos, (2004) Vigilancia epidemiológica de los factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa .Rev. Ciencia y Trabajo N° 14., Bogotá Colombia, PP. 197-201
- Viloria, H. Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes. *Educere*, abril-junio, 29-36. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35601704>
- Yáñez, R., Arenas, M., y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-20. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Yáñez, R., Loyola, G. y Huenumilla, F. (2009). La confiabilidad en el líder. Un estudio sobre las enfermeras jefe de un hospital. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 77-89. Disponible en: [http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v15n3/art\\_09.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v15n3/art_09.pdf).



# **ANEXOS**

# **Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial**



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá  
SUBCENTRO DE SEGURIDAD SOCIAL  
Y RIESGOS PROFESIONALES

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

## **CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

### **FORMA A**





**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

**FORMA A**

**INSTRUCCIONES**

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

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

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

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>  </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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





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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



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

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

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

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



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

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



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Sí	
No	

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## **CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES**



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá





## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

### INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

*Ejemplo*

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

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



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

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## **CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

### **FORMA B**



Libertad y Orden  
Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

#### INSTRUCCIONES

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

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

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

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>          </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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





Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
1864

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Bogotá

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

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

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



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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Fundada en 1865

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

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



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## **CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN**



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá





Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

	<b>NORMAS PARA LA ENTREGA DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO A LA UNIDAD DE INFORMACION</b>	VERSION: 02
		FECHA: Junio 2012
		CODIGO: DOC-VACRE-NETGUDI

**ANEXO 1  
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO**

Barranquilla, Fecha \_\_\_\_\_

Marque con una X

Tesis  Trabajo de Grado 

Yo Ledy Jhena Rivera Hernández, identificado con C.C. No. 85.247.966 actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado Factores de riesgo Psicosocial y Nivel de estrés en los docentes de la Corporación Universidad de la Costa CUC presentado y aprobado en el año 2014 como requisito para optar al título de Magister en Educación.

hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de la Costa, CUC, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:


Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARAGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 07 días del mes de Noviembre de Dos Mil Catorce 2014.

EL AUTOR - ESTUDIANTE.

  
 FIRMA

	<b>NORMAS PARA LA ENTREGA DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO A LA UNIDAD DE INFORMACION</b>	VERSION: 02
		FECHA: Junio 2012
		CODIGO: DOC-VACRE-NETGUDI

**ANEXO 1  
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO**

Barranquilla, Fecha

Marque con una X

Tesis  Trabajo de Grado 

Yo Jessica Lynn Crisina Romero identificado con C.C. No. 32.707.871, actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado Factores de riesgo Psicosocial y niveles de estrés en los docentes de la Corporación Universitaria de la Costa, presentado y aprobado en el año 2014 como requisito para optar al título de Magister en Educación.

hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de la Costa, CUC, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

El AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARÁGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 07 días del mes de Noviembre de Dos Mil Veintecuatro 2014.

EL AUTOR - ESTUDIANTE.

  
 FIRMA