

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASD SIMÓN BOLÍVAR**

**MACÍAS DE LA CRUZ LUZ DANIELLA
QUINTERO GUERRERO KAREN YULIANA**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
2025**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASD SIMÓN BOLÍVAR**

Trabajo para optar título profesional

**MACÍAS DE LA CRUZ LUZ DANIELLA
QUINTERO GUERRERO KAREN YULIANA**

Director de Proyecto:

IRINA LICETH PALACIOS PATERNINA

Psicóloga, Magister en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
2025**

Agradecimientos

La culminación de este proyecto ha sido posible gracias al apoyo, compromiso y generosidad de múltiples personas e instituciones que acompañaron este proceso desde sus distintas dimensiones. En primer lugar, expresamos nuestro sincero reconocimiento a los docentes de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar, quienes, con disposición, apertura y confianza, hicieron posible el desarrollo de esta investigación, su participación no solo enriqueció el trabajo con valiosos aportes, sino que también reafirmó la importancia de visibilizar y comprender las condiciones psicosociales que impactan el ejercicio docente.

Agradecemos profundamente a la Universidad, en especial al programa de Psicología, por brindarnos una formación académica sólida, fundamentada en principios éticos, científicos y humanos, las docentes que hicieron parte de nuestro proceso formativo dejaron en nosotras huellas imborrables, despertando el pensamiento crítico, la sensibilidad social y el compromiso con una práctica profesional rigurosa y transformadoras.

Además, nuestra compañera Yaileth, quien estuvo presente desde los primeros pasos de esta formación, aquella que dejó una huella profunda por su comprensión, su generosidad y su amor incondicional; gracias por creer en nosotras, por brindarnos su compañía en los momentos difíciles, por abrirnos las puertas de su hogar y por sostenernos con paciencia y afecto cuando más lo necesitábamos.

Finalmente, a nuestras familiares y seres queridos, gracias por ser el sostén emocional que nos sostuvo en cada etapa, su esperanza, fe, amor constante y apoyo incondicional han sido fundamentales para alcanzar este logro, que no habría sido posible sin su presencia.

Dedicatoria

Esta tesis encuentra su sentido más profundo en la fe que nos ha sostenido desde el inicio, a Dios, agradecemos por ser fuente de luz, sabiduría y fortaleza en cada paso del camino, su presencia constante nos dio claridad en medio de la incertidumbre y paz en los momentos de mayor exigencia, con el corazón lleno de gratitud, honramos también a nuestras familias, en especial a quienes han sido pilares de nuestra formación personal y académica, a los padres de Luz Daniella Macías de la Cruz y, a la madre de Karen Yuliana Quintero Guerrero, les expresamos nuestro más profundo reconocimiento por su apoyo y amor incondicional.

Este logro académico es también de ustedes, porque cada paso dado ha estado impulsado desde su apoyo y capacidad de estar, incluso en el silencio, gracias por enseñarnos a avanzar con dignidad, esfuerzo y esperanza, culminamos esta etapa honrando no solo un sueño profesional, sino el legado de amor y fortaleza que representan en nuestras vidas.

Asimismo, nuestro reconocimiento se extiende a la tutora Irina Lizeth Palacios, cuya orientación oportuna, exigencia académica y acompañamiento enriquecieron no solo esta investigación, sino también nuestro crecimiento como futuras profesionales de la psicología, su guía fue clave para sostener el rigor y el sentido ético de este trabajo, por ende, celebramos este momento como una expresión del compromiso, la disciplina y la pasión que compartimos, Karen Yuliana Quintero Guerrero y Luz Daniella Macías de la Cruz, apostamos por una formación con propósito, y hoy damos testimonio del valor del esfuerzo conjunto, este proyecto representa no solo una meta cumplida, sino el inicio de un ejercicio profesional comprometido con el bienestar humano.

Tabla de contenido

Resumen	11
Introducción.....	12
I Capítulo. El problema	14
Planteamiento del Problema	14
Pregunta problema	17
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos	17
Justificación.....	18
Línea de investigación.....	19
II. Capítulo. Marco teórico referencial.....	20
Antecedentes de investigación.....	20
Bases teóricas.....	30
Marco legal	36
III. Capítulo. Marco metodológico	37
Enfoque de la investigación.....	37
Tipo	37
Diseño.....	37
Población	38
Muestra.....	38
Técnica e instrumento de recolección de datos	38
Forma de aplicación cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral.....	39
Características psicométricas del cuestionario intralaboral... Error! Bookmark not defined.	

Validez.....	40
Confiabilidad	41
Forma de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	41
.....	42
.....	42
Forma de interpretación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	43
Forma de aplicación cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral	44
Características psicométricas del cuestionario extralaboral ..	Error! Bookmark not defined.
Validez.....	45
Confiabilidad	45
Forma de calificación del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral	46
Forma de interpretación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	48
Técnica de análisis de datos.....	48
Operacionalización de la variable	48
Consideraciones éticas y consentimiento informado	54
IV Capítulo. Resultados	55
Análisis de resultados de Factores de riesgo psicosocial	55
Datos Sociodemográficos	55
Discusión de resultados	72
Conclusión	76
Recomendaciones	80
Referencias Bibliográficas	82
Anexos.....	87
Consentimiento informado	91

Índice de figuras

Figura		1
.....		36
	<i>Listado de leyes vigentes que le dan cumplimiento legal a la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales</i>	36
Figura		2
.....		39
	<i>Ficha técnica Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial</i>	39
Figura		3
.....		42
	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A</i>	42
Figura		4
.....		42
	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B</i>	42
Figura		5
.....		46
	<i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</i>	46
Figura		6
.....		47
	<i>Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</i>	47
Figura		7
.....		48

<i>Operacionalización</i>	<i>de</i>	<i>la</i>	<i>variable</i>	
.....				48
Figura				8
.....				55
.....			<i>Sexo</i>	
.....				55
Figura				9
.....				55
.....			<i>Edades</i>	
.....				55
Figura				10
.....				56
<i>Estado</i>	<i>civil</i>	<i>de</i>	<i>los</i>	<i>participantes</i>
.....				56
Figura				11
.....				57
<i>Ocupación</i>		<i>o</i>	<i>profesión</i>	
.....				57
Figura				12
.....				57
<i>Nivel</i>			<i>educativo</i>	
.....				57
Figura				13
.....				58
<i>Lugar</i>	<i>de</i>	<i>residencia</i>	<i>actual</i>	
.....				58
Figura				14
.....				58

<i>Distribución socioeconómica de los docentes</i>	58
Figura	15
.....	59
<i>Tipo de vivienda</i>	59
.....	59
Figura	16
.....	60
<i>Número de personas que dependen económicamente del docente</i>	60
.....	60
Figura	17
.....	61
<i>Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	61
.....	61
Figura	18
.....	62
<i>Dominio Control Sobre el Trabajo</i>	62
.....	62
Figura	19
.....	64
<i>Dominio Demandas del Trabajo</i>	64
.....	64
Figura	20
.....	65
<i>Dominio Recompensas</i>	65
.....	65
Figura	21
.....	66

<i>Resultado de Riesgo Psicosocial Intralaboral</i>	66
Figura	22
.....	68
..... <i>Extralaboral</i>	
.....	68
Figura	23
.....	70
<i>Resultado de Riesgo Psicosocial Extralaboral</i>	70
Figura	24
.....	71
<i>Resultado total de riesgo psicosocial</i>	71

Índice de anexos

Anexo 1. Fotográfico	87
Anexo 2. Carta de solicitud de aplicación.....	90
Anexo 3. Consentimiento informado.....	91
Anexo 4. Carta de aprobación	92

Resumen

El presente proyecto de grado tiene como objetivo identificar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar, el instrumento de medición que se aplicó es el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial. Se evaluaron los factores intralaborales, extralaborales e individuales, la metodología empleada fue cuantitativa, con un enfoque descriptivo y transversal, permitiendo un análisis detallado de las variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil, nivel educativo, tipo de vivienda y número de personas a cargo.

Los resultados obtenidos reflejan niveles de riesgo medio y alto en áreas como demandas del trabajo, control sobre el trabajo, y relaciones sociales dentro del entorno laboral, lo que sugiere que los docentes podrían estar expuestos a factores que afectan negativamente su salud mental, la metodología permitió cuantificar las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, facilitando la identificación de áreas prioritarias para la intervención, se aseguraron principios éticos fundamentales, como el consentimiento informado, la confidencialidad, la voluntariedad y la no maleficencia, cumpliendo con la legislación vigente (Ley 1090 de 2006, Ley 1581 de 2012, Ley 23 de 1981).

Los hallazgos de este estudio aportan datos clave para la formulación de políticas institucionales que promuevan el bienestar psicosocial de los docentes, y proponen la creación de estrategias preventivas para mitigar los riesgos psicosociales dentro del ámbito educativo.

Palabras claves:

Riesgos psicosociales, factores de riesgo intralaboral, factores de riesgo extralaboral, bienestar laboral, docentes, educación pública.

Introducción

En el contexto educativo colombiano, los docentes enfrentan múltiples desafíos que trascienden lo académico, afectando su bienestar emocional, físico o social, las exigencias propias del ejercicio docente, sumadas a condiciones institucionales, sociales y personales, hacen que esta población esté expuesta a diversos factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los educadores y las condiciones en las que desarrollan su labor son determinantes no solo para su calidad de vida, sino también para los procesos tanto pedagógicos como del rendimiento laboral en general.

Por ende, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han alertado sobre el impacto que los factores psicosociales pueden tener en la salud de los trabajadores, incluyendo manifestaciones como estrés crónico, agotamiento emocional, ansiedad, depresión, conflictos interpersonales e incluso enfermedades físicas, en este sentido, el Ministerio de Trabajo en Colombia, a través de la resolución 2764 de 2022, ha promovido la evaluación y gestión de estos factores en las organizaciones, mediante el uso de herramientas como la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

En la ciudad de Valledupar, la Institución Educativa CASD Simón Bolívar se destaca por su compromiso con la excelencia académica, no obstante, en conversaciones previas con miembros del equipo docente y la psicoorientadora, se evidenció la ausencia de estudios recientes que permitan conocer las condiciones psicosociales del entorno laboral en esta institución, esta falta de información representa una limitación importante, pues impide implementar estrategias de intervención preventiva o correctiva que promuevan el bienestar integral del personal. Por consiguiente, la presente investigación se orienta a determinar los niveles de riesgo psicosocial en los docentes de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar, mediante la aplicación de la batería de instrumentos del Ministerio de Trabajo.

Además, este proceso incluye el análisis de factores intralaborales (como demandas del trabajo, control, liderazgo y recompensas) y extralaborales (como relaciones familiares, entorno de vivienda, y tiempo fuera del trabajo), así como una caracterización sociodemográfica de los participantes, este estudio no solo busca generar un diagnóstico riguroso de las condiciones actuales, sino también ofrecer un aporte a nivel institucional y social, a nivel interno, los resultados podrán orientar decisiones administrativas para fortalecer el clima laboral, a nivel

social, se contribuye a visibilizar la importancia de la salud mental docente como eje fundamental en la construcción de una educación pública de calidad.

I Capítulo. El problema

Planteamiento del Problema

La salud mental se ha convertido en uno de los temas más prioritarios dentro del ámbito educativo, especialmente cuando se trata de docentes, quienes desempeñan un papel clave en el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes, por ende, las condiciones laborales en las que ejercen su profesión inciden directamente en su desempeño laboral, motivación, salud mental y emocional, siendo el riesgo psicosocial una de las variables con gran relevancia de aparición en este contexto, se define por la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (2022), como aquellos factores del entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental, física, emocional e incluso social de los trabajadores, especialmente en el sector educativo.

Dicho esto, los riesgos psicosociales comprenden elementos como la sobrecarga de trabajo, el escaso control sobre la asignación de tareas, el bajo reconocimiento, la ambigüedad de roles, el conflicto trabajo-familia y las relaciones sociales deterioradas, identificándose como causas principales de enfermedades mentales, agotamiento emocional, así como reducción del desempeño laboral OMS y OIT (2022), su estudio es prioritario debido al impacto que genera tanto en la salud de los trabajadores, como también en la productividad organizacional y en la calidad de los servicios prestados, especialmente en el sector educativo, donde el compromiso emocional al igual que la exposición constante a demandas sociales elevadas hace del personal docente una población altamente vulnerable (González et al., 2021).

Por otra parte, en España, como menciona (Europreven, 2024) el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) realiza informes anuales de accidentes relacionados tanto con el trabajo como con otros daños a la salud, para una visión detallada de los riesgos a los que están expuestos, así como sus causas, y de esa manera, poder fomentar acciones preventivas frente a la realidad que viven. En el transcurso del año 2023, se registraron 647.495 accidentes de trabajo con baja en jornada laboral, el sector con mayor incidencia fue el de Construcción que alcanza en más del doble la media de los índices sectoriales, siendo el 86,3% de accidentes registrados que se produjeron durante la jornada de trabajo (INSST, 2023).

Aunque estas cifras aluden principalmente a riesgos físicos, su magnitud permite inferir que también están mediadas por factores de tipo psicosocial, los cuales, al incidir negativamente en la atención, el juicio y la toma de decisiones del trabajador, incrementan de forma indirecta la

probabilidad de sufrir accidentes laborales, por lo tanto, factores como la sobrecarga de trabajo, las presiones por productividad, el mal clima organizacional y la falta de apoyo social dentro del entorno laboral son reconocidos como detonantes del estrés crónico, el agotamiento emocional así como otros trastornos que, además de deteriorar la salud mental, afectan tanto el rendimiento como la seguridad del trabajador (OMS y OIT, 2022).

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), a diciembre del año 2023, solo el 53,01 % de la población ocupada en Colombia estaba afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), lo que representa un leve aumento del 0,2 % con respecto al año anterior, sin embargo, esta cifra evidencia que casi la mitad de la población trabajadora en el país aún no cuenta con acceso a los servicios de protección, prevención, atención y rehabilitación ante eventos derivados de su actividad laboral. Planteando una gran preocupación, debido a que estos datos sugieren como una gran tasa de trabajadores permanece en condiciones de vulnerabilidad frente a la aparición de enfermedades o accidentes relacionados con su labor, sin posibilidad de recibir un acompañamiento adecuado por parte del sistema de riesgos laborales.

Dicho esto, en ese mismo periodo, el DANE reportó 11.729 enfermedades calificadas como laborales, 563.754 accidentes de trabajo y 760 muertes por causas asociadas al trabajo, cifras que reflejan con contundencia la magnitud del problema, estos datos permiten dimensionar no solo la incidencia de riesgos físicos evidentes, sino también la presencia de riesgos de tipo psicosocial, que muchas veces no son identificados o diagnosticados oportunamente, pero que contribuyen significativamente a problemas de salud mental, agotamiento emocional y ausentismo laboral. Además, estos factores mencionados pueden incitar a la baja productividad laboral en la organización o el deterioro en el clima organizacional, de tal forma que pueda verse afectado tanto el bienestar como la eficiencia de la empresa.

La relación entre los riesgos laborales y su reconocimiento legal encuentra un marco normativo clave en la Resolución 1467 de 2014, la cual establece la Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, este documento clasifica las enfermedades según los agentes de riesgo y agrupa aquellas patologías que pueden tener origen en factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en ese sentido, el reconocimiento oficial de las enfermedades asociadas a factores psicosociales permite visibilizar el impacto que tienen condiciones como

el estrés crónico, la carga emocional excesiva o el mal clima organizacional sobre la salud integral de los trabajadores.

En apoyo a esta problemática, un estudio realizado en Valledupar a los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, Seccional Cesar (Andrade et al., 2017), identificó niveles preocupantes de riesgo psicosocial. El 40 % de los participantes presentaron riesgo alto en los dominios de liderazgo, relaciones sociales, así como en las demandas de trabajo; especialmente por la falta de retroalimentación clara y la sobrecarga de funciones. Además, el 30 % mostró riesgo alto en el control sobre el trabajo al igual que en la influencia del trabajo sobre la vida personal, mientras que un 10 % presentó riesgo muy alto en la dimensión de consistencia del rol, lo cual refleja una fuerte ambigüedad en las responsabilidades laborales. En cuanto a factores extralaborales, el 30 % presentó riesgo alto en el tiempo fuera del trabajo junto con el riesgo muy alto en las condiciones de vivienda y entorno, evidenciando una afectación directa del contexto personal en la salud ocupacional.

No obstante, este estudio resalta la importancia de investigar e informar a las organizaciones sobre los factores de riesgo psicosocial de manera integral, advirtiendo que estos no deben ser vistos como situaciones aisladas, sino como indicadores del estado real de las condiciones laborales si no se atienden adecuadamente pueden derivar en consecuencias físicas, emocionales, familiares o sociales. Así mismo, plantean que el desconocimiento frente a esta problemática impide la mejora del ambiente de trabajo y limita el bienestar de los empleados, desde esta perspectiva, el estudio enfatiza que la evaluación no solo cumple una función diagnóstica, sino que representa una oportunidad clave para el diseño de acciones que contribuyan al fortalecimiento tanto del talento humano como de la sostenibilidad organizacional. Estos hallazgos, aunque obtenidos en otro sector, refuerzan la importancia de visibilizar oportunamente los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental y el desempeño laboral.

La elección de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar como escenario de esta investigación responde a la necesidad de generar conocimiento sobre una problemática poco explorada en este contexto específico, luego de un acercamiento directo por un periodo no mayor a seis meses, se identificaron condiciones laborales que podrían tener influencia en la salud mental del docente, observaciones como sobrecarga de trabajo, cumplimiento de funciones fuera de las estipuladas, entre otras, motivaron la investigación, así mismo, en

reuniones sostenidas con el rector, el psicorientador y otros directivos de la institución, se confirmó que no existen antecedentes investigativos que evalúen los factores de riesgo psicosocial en el personal docente. Esta ausencia de diagnóstico representa una oportunidad significativa para identificar condiciones laborales que podrían estar afectando la salud mental y el desempeño de los docentes.

Pregunta problema

¿Cuáles son los niveles de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar?

Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de riesgo psicosocial de los docentes de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar.

Objetivos específicos

1. Identificar socio demográficamente por sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo.
2. Conocer los factores de riesgo intralaborales según los dominios la demanda de trabajo, de control sobre el trabajo, de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.
3. Describir los factores de riesgos extralaborales según las dimensiones de 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 y desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

Justificación

La presente investigación hace énfasis en la determinación de los niveles de riesgo psicosocial del personal docente de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar, dicho estudio, posee una alta relevancia social debido a su potencial para contribuir con la construcción de entornos escolares saludables, sostenibles y humanos. Si los docentes se encuentran sometidos a condiciones o situaciones laborales que puedan afectar su salud mental, podrían generar repercusiones negativas tanto dentro como fuera del aula de clases, de un modo, impactando en la excelencia académica, el progreso de los alumnos e incluso la cohesión social. La realización de este diagnóstico en el equipo docente fomentará la prevención de los posibles riesgos psicosociales presentes en el ámbito educativo, además de potenciar la comprensión de la importancia de la salud mental en el trabajo.

Seguidamente, para la IE CASD Simón Bolívar, este estudio ofrece beneficios a la organización al proveer un diagnóstico técnico sobre el estado actual de los niveles de riesgos psicosocial presentes en el entorno laboral, mediante el cual se posibilita la identificación de factores críticos que puedan afectar la salud (general) de los trabajadores que en este caso son el grupo de docentes. De esta forma, la presente investigación le proporciona a la institución herramientas que le permiten reconocer que acciones de mejora se pueden realizar ante los resultados de las dimensiones o dominios obtenidos en el diagnóstico, es decir, los progresos dependerán de las gestiones realizadas por la organización.

Ahora bien, esta investigación ofrece a los docentes la oportunidad de observar sus condiciones laborales desde una perspectiva técnica, objetiva y fundamentada, por ello, al identificar los factores psicosociales que inciden en su entorno educativo, se sugieren recomendaciones que les permitan visibilizar aquellos aspectos tanto internos como externos que requieran de una atención prioritaria con la finalidad de fomentar espacios laborales más adecuados, según las dimensiones en las que se hayan identificado altos niveles de riesgos psicosocial en los resultados obtenidos, de esta forma, la institución podrá llevar a cabo una determinada estrategia de acción que incluya a los docentes como eje central de dicho proceso.

Así mismo, el desarrollo de esta investigación fortalece de manera estratégica el papel de la Universidad Popular del Cesar, como una institución comprometida con la transformación social, al abordar una problemática actual como lo es el riesgo psicosocial en el contexto educativo, esta no solo amplía sus investigaciones sociales, sino que también demuestra su capacidad para

generar conocimientos pertinentes según las necesidades del entorno, este tipo de investigación refuerza la credibilidad de la universidad ante la comunidad académica y consolidándola como un referente en la formación de los profesionales. Además, dichos resultados servirán de base para futuras investigaciones en esta misma línea de estudio.

Finalmente, este estudio favorece a los estudiantes, como los principales beneficiarios de un cuerpo docente en condiciones de bienestar, ya que la reducción de los factores de riesgo repercute en una enseñanza de mayor calidad. Para los futuros investigadores, este estudio se convierte en un referente que abre nuevas posibilidades de indagación en torno a la salud mental y el trabajo docente, asimismo, los resultados obtenidos pueden proyectarse como una guía para otras instituciones educativas interesadas en aplicar procesos de evaluación de los riesgos psicosociales, de esta manera, no solo se generan aportes prácticos para la institución analizada, sino que también se promueve una transformación educativa y social más amplia.

Línea de investigación

La línea de investigación a la que se atribuye este proyecto es la Psicología Organizacional del Trabajo, la cual Schneider y Pulakos (2022) indican que es una rama de la psicología encargada del estudio del comportamiento humano en contextos laborales, su propósito es mejorar el bienestar de los trabajadores, optimizar el desempeño así como promover ambientes saludables, equitativos y productivos, destacándose por ser una disciplina que aborda temas como la motivación, el liderazgo, el clima laboral, la salud ocupacional, los procesos de selección, formación junto desarrollo del talento humano, igual que los factores psicosociales que inciden en la experiencia del trabajador dentro de una organización.

En palabras de la Revista UNIR de Salud (2023), el psicólogo organizacional se define como el profesional encargado de “*analizar el comportamiento humano dentro de las empresas para garantizar el bienestar en este contexto e impulsar el desarrollo de la organización y sus trabajadores*”. Su trabajo abarca aspectos como el diagnóstico del clima laboral, la gestión del talento, el diseño de estrategias de salud ocupacional además de la intervención psicosocial en los procesos internos, evidenciando un enfoque integral orientado a la mejora del ambiente laboral. De esta forma, su intervención realiza una gran contribución al permitir la construcción de entornos laborales con una mejor comunicación y clima organizacional.

II. Capítulo. Marco teórico referencial

Antecedentes de investigación

A nivel internacional, se ha resaltado la importancia de conocer los niveles riesgo psicosocial en los variados contextos, por ejemplo, en la educación, Quispe y Jossy (2023) lideraron una investigación en Lima, Perú, cuyo objetivo fue de analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes universitarios. Este estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético-deductivo, empleó el CoPsoQ-ISTAS 21, evalúa la organización en seis dimensiones, las cuales son Exigencias Psicológicas, Conflicto-Trabajo-Familia, Control Sobre el Trabajo, Apoyo Social, Compensaciones en el trabajo y Capital Social.

De 2120 docentes se tomó una muestra por conveniencia de 100 participantes entre cinco facultades; los resultados evidenciaron que el 96 % de los docentes percibía un nivel intermedio de riesgo psicosocial, es decir, según los encuestados los riesgos psicosociales están presentes a un nivel aceptable y previsible. Específicamente, en la dimensión de Exigencias Psicológicas está a un nivel intermedio con el 69%, demostrando que sí hay un nivel de exigencia que se refuerza por la presión de cumplir con las labores planificadas. Seguido de la dimensión Conflicto-Trabajo-Familia, en un nivel intermedio el 47% de los docentes presenta dificultades para distribuir si obligaciones laborales y familiares equitativamente.

La tercera dimensión de Control Sobre el Trabajo, se opera convenientemente por el 51% de docentes a nivel intermedio. En cuanto a la dimensión de Apoyo Social, destaca significativamente el 82% de los docentes a nivel intermedio la satisfacción sobre la calidad del liderazgo en la jornada laboral. Así mismo, la dimensión de Compensaciones de trabajo destaca el 66% de los docentes en el nivel intermedio, lo que refleja satisfacción en cuanto a la retribución por las funciones que ejercen, por último, la dimensión de Capital Social de la universidad es aceptable para el 57% de los docentes en el nivel más favorable.

Este antecedente resulta relevante para el presente estudio, ya que permite conocer como los factores de riesgo psicosociales influyen directamente en el bienestar de los docentes y tienen relación con la percepción de este, especialmente en instituciones públicas con alta carga laboral, resaltando el equilibrio que debe existir de ambas variables, ya que, a mayor existencia de riesgo psicosocial menor es la apreciación del bienestar laboral.

En Ecuador, Macías y Guadalupe (2023) realizaron una investigación sobre los Factores de riesgo psicosociales de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP), basando su investigación en la metodología descriptiva, de corte transversal, con un enfoque teórico de tipo no experimental; usando el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales diseñado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador.

La población de estudio fue de 40 docentes distribuidos en el área administrativa y operativa 10 y 30 docentes respectivamente, aventajado en un 52.5% por el género femenino y el 47.5% restante por el género masculino, así mismo, las edades oscilaron mayormente entre los 25-34 años con el 45%, sobre el nivel de educación de tercer nivel, es decir, la educación superior es representativa en un 62%. Conforme a los resultados totales del cuestionario los porcentajes están categorizados en niveles de riesgo bajo, medio y alto, por lo tanto, el resultado total general de la evaluación del riesgo psicosocial sitúa el 85% de los docentes en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 12.5% marca con riesgo medio, el 2.5% restante indica riesgo alto, demostrando una baja percepción de los riesgos psicosociales, el cual se ve reflejado en un alto desempeño laboral, dándose cumplimiento al objetivo de estudio principal.

Esta investigación ofrece un aporte significativo en cuanto a la indagación correlacional de los factores de riesgo psicosociales en los diferentes contextos organizacionales, así como su influencia directa e indirecta en el desempeño laboral de los trabajadores. Como menciona Monroy (2019) tanto el desempeño como el bienestar laboral están intrínsecamente relacionados, debido a que un entorno laboral saludable se comprende en un aumento del desempeño.

Complementariamente, Maurillo (2023) del mismo país, tuvo como objetivo diseñar una propuesta metodológica de los riesgos psicosociales enfocado a su prevención en la Unidad Educativa “Jesús María”, dirigido a 16 docentes de la institución, entre ellos el 63% son mujeres y el 38% restante hombres. Al ser una investigación de campo no experimental, de enfoque descriptivo y transversal, usó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales. Sin embargo, el resultado global del estudio registró un impacto, que, aunque potencial, fue moderado sobre la existencia de riesgos psicosociales con el 87% de los docentes en el nivel de riesgo medio, consecutivamente, el nivel de riesgo bajo representa un impacto mínimo en la seguridad y salud del 13% de los docentes, resultando así, un 0% en el nivel de riesgo alto.

Los resultados informan a la institución de la presencia de niveles de riesgo latentes entre los docentes, percibidos por la mayoría de ellos, sobresaliendo las dimensiones de Recuperación y Acoso Laboral, donde el 100% de la población se ubicó en el nivel de riesgo medio respectivamente, en el mismo nivel con el 94% la dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo permite observar al porcentaje de docentes que presentan ciertas dificultades en ese aspecto, así, como en la dimensión Desarrollo de Competencias, dimensión de Doble presencia (laboral-familiar), dimensión de Adicción al trabajo con el 81% y 69% respectivamente son los porcentajes de riesgo más altos del nivel medio.

Con respecto al nivel de riesgo bajo, siendo el 100% el porcentaje más alto en las dimensiones de Acoso Discriminatorio, en conjunto de Acoso Sexual es una muestra de la seguridad que sienten los docentes en su lugar de trabajo.

En este orden de ideas, Zapata C. y Riera W. (2024), del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se dispusieron a precisar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores administrativos y operativos de la IESS como objetivo principal de su análisis. Para ello, realizaron un muestreo de 148 trabajadores, compuestos mayormente por el género femenino en un 57.43% y el masculino con el 42.57%, cuyas edades rondaban principalmente entre los 25-34 años el 35.81%, además de sobresalir entre los trabajadores el 46.6% nivel de posgrado.

El método investigativo tiene un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de tipo no experimental. Además, el instrumento guarda similitud con las investigaciones previas, debido a que es el propuesto por el Ministerio de Trabajo en Ecuador, cuyo nivel de fiabilidad es de 0,967 alto. Por consiguiente, el resultado total del riesgo psicosocial para su evaluación en espacios laborales, siendo una de las variables de estudio, es el 87% asociado al nivel de riesgo bajo, seguido del 13% riesgo medio y, finalmente 1% riesgo alto; según los indicadores de las dimensiones y una vez tabulada la información, se puede precisar, con estos porcentajes que en la IESS la percepción de un entorno laboral inseguro es muy bajo.

Al seguir el estudio de Zapata C. y Riera W. (2024) donde se pudo corroborar que la aparición de enfermedades relacionadas al trabajo, tanto físicas como mentales y el estrés son factores que se pueden atribuir a la percepción de riesgos psicosociales altos, aportando significativamente bases teóricas que respalden la presente investigación.

En México, Soliz R. (2022) le dio foco al sector industrial analizando el impacto de los factores de riesgo psicosocial poco investigados en el nivel extralaboral y su incidencia en los trabajadores del sector industrial de Guadalajara, Jalisco. El alcance metodológico se fundamentó en identificar pilares teóricos, tomando una población total de 227 trabajadores activos en dicho sector, los resultados demostraron que el 69% son del género femenino, el 31% restante son hombres, respecto al estado civil el 47% están solteros, el estrato social de mayor prevalencia es el 3 con el 34%, el 35% habita viviendas familiares. Ahora bien, el instrumentó que se tomó para el análisis de la variable es el propuesto por el Ministerio de Protección Social de Colombia junto a la Universidad Javeriana, debido a que, en México sólo cuentan con instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Los resultados de las siete dimensiones arrojaron que el 69% se ubican en un riesgo muy bajo para la dimensión de Comunicación y Relaciones interpersonales, en riesgo bajo el 23%, riesgo medio el 6%, riesgo alto el 2%, en la dimensión Características de la Vivienda y su Entorno el 27% se sitúan en riesgo alto, el 26% se ubican con riesgo muy bajo, 17% riesgo muy alto, 16% riesgo bajo, 13% riesgo medio, de igual manera, en la dimensión de Relaciones Familiares el 52% presentan riesgo muy bajo, 20% riesgo bajo, 14% riesgo alto, 7% riesgo muy alto, 6% riesgo medio, contrario a la dimensión Situación Económica del Grupo Familiar donde el 25% se ubican en riesgo medio, 23% riesgo muy bajo, 19% riesgo muy alto, 15% riesgo alto, 14% riesgo bajo.

Para la dimensión de Tiempo Fuera del Trabajo el 26% tiene riesgo bajo, 22% riesgo muy bajo, 20% riesgo medio, 17% riesgo alto, 13% riesgo muy alto, la dimensión Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda el mayor porcentaje es de riesgo bajo con el 26%, 24% riesgo muy alto, 19% riesgo alto, 16% riesgo medio, 14% riesgo bajo, y, la dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabo es del 37% riesgo muy bajo, 17% riesgo muy alto, 16% riesgo medio, 15% riesgo bajo, 12% riesgo muy alto. Por lo tanto, aunque en algunas dimensiones la prevalencia del riesgo es bajo, hay un porcentaje de trabajadores significativo en riesgo medio y alto.

Con base en el panorama organizacional del país, Quiñones D. et al. (2022), investigaron los factores de riesgo psicosocial que presentan los colaboradores de una empresa del sector eléctrico ubicada en un municipio del Pacífico Colombiano, población que se constituyó de 23 trabajadores, siendo el grupo masculino mayor en un 60% y el femenino con el 39%, resaltando

una media de edad en un rango de 31-40 representado en un 28%, así mismo, el estado civil que resaltó entre la mayoría fue de unión libre (52%), mismo porcentaje que sobresale en el nivel 1 del estrato de servicios públicos, de igual manera, el 28% desempeñan un cargo profesional, especialista, analista y técnico, aunque solo la mitad (52%) tengan un tipo de contrato a término indefinido.

La investigación se llevó a cabo bajo los criterios del diseño explicativo secuencial, con métodos cuantitativos. Para recoger la información se utilizaron los instrumentos de la Batería de Riesgos Psicosociales, tomando la ficha de Datos Generales, el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A y B, extralaboral y el cuestionario para la evaluación de Estrés. Por tanto, tomando la variable de interés, de los hallazgos obtenidos del cuestionario intralaboral en su forma A del personal administrativo, se posicionaron niveles medios de riesgo psicosociales en los dominios Características del liderazgo (34.6%), el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo (20,2%), el tercer dominio de Control Sobre el Trabajo (26.9%), dominio Demandas del Trabajo (35.2), por último, el dominio Recompensas se mantuvo en riesgo alto con el 25.7).

Al hacer una revisión detallada de las dimensiones que integran cada dominio y resaltando el porcentaje más alto al nivel de riesgo de cada uno, se encontró que, conforme al orden de los dominios ya descritos, la dimensión Retroalimentación del desempeño obtuvo el porcentaje más alto de 34.6% en el nivel de riesgo medio, la dimensión Participación y Manejo del Cambio, 33.2% riesgo medio, dimensión de Carga mental el 65;3% de riesgo bajo, la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo efectuado tiene riesgo muy alto 20.3%, indicando que los funcionarios muy poco manifiestan orgullo de ser parte de la empresa. En relación con la forma B del cuestionario para el personal operativo, se destaca mayor percepción de niveles de riesgo medio-bajo.

Inicialmente, el dominio de Características del liderazgo presentó un 9.6% de riesgo bajo, el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo riesgo medio en 20.2%, del dominio Control sobre el Trabajo hay una percepción del 19.8% para riesgo bajo, el dominio Demandas del trabajo el riesgo es bajo un 33.3%, y, el dominio de Recompensas tiene un riesgo despreciable de 4.2%. Lo mismo sucede con las dimensiones de Relaciones Sociales en el Trabajo el cual presento un 16.9% en nivel de riesgo medio, de igual forma para la dimensión de Control y Autonomía Sobre el Trabajo en riesgo medio con el 54.7%, ahora, las dimensiones

restantes tienen niveles de riesgo bajos, como el de Demandas de carga mental con el 60%, la dimensión de Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza con el 33.3%.

Lo que demuestra un puntaje total de riesgo psicosocial intralaboral medio con el 27.9%, el cual es significativo para ese grupo ya que, en dominios de Recompensa, Claridad del Rol y Demandas del Trabajo hay afectaciones e insatisfacción con temas de la remuneración atrasada, además, del poco pago de horas extras y la poca comunicación clara del rol que debe ejercer, comprendiendo también percepción del clima laboral muy poco favorable.

En cuanto a los resultados total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral que consta de cinco dimensiones existe una marcada prevalencia de riesgo muy alto para el personal administrativo del 31.9%, y alto para el operativo del 26.1%, se infiere que ambos grupos están expuestos a factores externos que podrían provocar dificultades a nivel personal, laboral y social. Además, hay diferencias significativas entre los dos grupos en cuanto a las dimensiones evaluadas, el Tiempo Fuera del Trabajo para el grupo A marcó un 33.5% de riesgo medio, menos del grupo B que fue de 45.5% de riesgo alto, luego, la dimensión de Situación Económica del Grupo Familiar en la A fue del 28% riesgo medio, en el B fue más alto con el 32.1% pero en el mismo nivel de riesgo.

La dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno para el grupo A representó 38.5% de riesgo muy alto, por su parte, para el grupo B sólo el 27.3% está en riesgo alto, la Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo del grupo A marca riesgo alto con el 35.7% significativamente mayor al 20.2% de riesgo medio para el grupo B, es diferente en la dimensión Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda pues el grupo A tiene un 29.4% de riesgo alto menor al grupo B, el cual es mayor en un 33% de riesgo alto. Se observa una distribución heterogénea de los niveles de riesgo extralaborales entre ambos grupos no los afectan de manera uniforme dado el perfil y contexto de cada uno.

Por otra parte, un estudio relevante a nivel nacional es el realizado por Rodríguez, y Vásquez. (2023), en el cual tiene como finalidad caracterizar los factores incidentes de riesgos psicosociales en los docentes del Politécnico Grancolombiano en el marco de la Pandemia por COVID-19, para ello, no solo tomaron participantes de la sede principal (Bogotá), sino también, de Medellín y otras ciudades para un total de 312 docentes, cuyo nivel de estudio del 92.6% fue de posgrado completo, en cuanto al estado civil menos de la mitad (41.3%) son solteros/a, el

rango de edad del 30% de los docentes, los cuales son mayoría es de 41-50 años, el tipo de contrato de los colaboradores es de tipo indefinido con el 72.4%.

El alcance del estudio es descriptivo transversal con metodología cuantitativa. Para el desarrollo de este, implementaron instrumentos que permiten conocer los factores intra y extralaborales de la Batería de Riesgos Psicosociales, el análisis de los factores para los dominios Control sobre el trabajo 29% reportaron niveles de riesgo medio lo que refiere dificultades de adaptación en congruencia al contexto social mundial del momento, en el dominio Demandas del trabajo hay dificultades por el aislamiento con un 22% de riesgo medio, el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el riesgo fue muy alto con el 58%, el dominio de recompensas se mantuvo en el mismo nivel de riesgo con un porcentaje de 60%,

El resultado de los factores de riesgo extralaborales se expresa en siete dimensiones, empezando por la dimensión Relaciones Familiares presenta riesgo despreciable 83%, lo cual significa que hay buena interacción familiar, la dimensión Situación económica del grupo familiar del trabajador se sitúa en nivel de riesgo medio con el 58%, la dimensión Influencia del entorno familiar no presenta riesgo, por el contrario, la dimensión de Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda tiene un riesgo muy alto del 22%, la dimensión Características de la vivienda tiene un riesgo alto con un porcentaje del 29%, la dimensión de Comunicación y Relaciones Interpersonales hay un riesgo alto del 20% y la dimensión de Tiempo Fuera del Trabajo de igual riesgo alto en un 22%. Finalmente, el resultado general de riesgo psicosocial Intralaboral y Extralaboral en el marco de la pandemia es muy alto con el 12% y 13% respectivamente.

De la misma manera, en el contexto académico Aragón A. et al. (2022) en la ciudad de Bogotá se interesó por caracterizar los factores de riesgo psicosocial durante la pandemia en un colegio público de la comunidad en ciudad Bolívar, bajo la nueva modalidad de trabajo en casa, lo interesante de este estudio y por qué se trae a colación a pesar de la similitud en el contexto que se desarrolló es el instrumento que se utilizó. La metodología es cuantitativa de tipo descriptiva y, la población en total es de 76 docentes, siendo mayoritariamente mujeres (67%), hombres (33%), en edades de entre 46 y 55 años (36%), más de 55 años (22%), entre 26-35 (18%), entre 36-45 (12%) y, menos de 26 años (1%).

El instrumento utilizado fue la encuesta COPSQ-Istas21 III, el cual es la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague para la prevención y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, siendo la versión larga tiene 35 dimensiones y se califica como desfavorable,

intermedio y más favorable. Las dimensiones son Doble presencia, Exigencias cuantitativas, Ritmo de trabajo, Exigencias cognitivas y emocionales, Exigencias para ocultar emociones, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Variedad del trabajo, Control sobre los tiempos, Sentido del trabajo, Previsibilidad, Reconocimiento, Claridad y conflicto del rol, Tareas ilegítimas, Claridad del liderazgo, Apoyo social de superiores y compañeros, Sentimiento de grupo, Compromiso, Inseguridad sobre el trabajo y las condiciones del mismo, Calidad del trabajo, Conflicto trabajador-villa-familiar.

La dimensión de confianza horizontal y vertical, de Justicia organizacional, Satisfacción laboral, Salud auto percibida, salud mental, Problemas del sueño, Estrés tanto somático como cognitivo y Burnout. El resultado general del riesgo psicosocial conforme a las dimensiones se identifica que las más dañinas para el estado de salud del trabajador durante su jornada laboral están estrechamente relacionadas con el conflicto entre equilibrar adecuadamente el trabajo y la vida familiar, marcando en un 78% de riesgo más desfavorable, 18% de riesgo intermedio y, 4% docentes con riesgo favorable. Por otra parte, las dimensiones más favorables para la salud del colaborador fueron claridad de rol y las posibilidades de desarrollo con el 88% y 86% respectivamente.

Para Zorro A. y González D. (2020), identificar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Donato´s Moda en Bogotá fue el objetivo diseñado para disminuir los efectos de la exposición laboral, tomaron una muestra de 8 colaboradores siendo el 87% mujeres y el 13% hombres, ambos grupos en edades mayormente de entre 25-30 años (37%), seguido del 25% para el rango de edades 18-24 y 31-36 respectivamente, siendo tan solo del 13% los colaboradores entre 37-42 años. El estado civil es mayormente en unión libre (56%), solteros (44%), ocupando cargos de administración y asesoría comercial para el 37%, director comercial y logístico, además de auxiliar administrativo con el 13% c/u.

El nivel de escolaridad es mayor en técnicos o tecnológico completo con el 50%, de bachiller el 37% y de posgrado el 13%, la distribución por estrato socioeconómico comprende tres niveles, el primero con el 25%, seguido del estrato dos con el 62% y, el estrato 3 con el 13%, los trabajadores mantienen un promedio de antigüedad en la organización de 1-5 años (37%), de 6-10 años (25%), mismo porcentaje para quienes han permanecido por un tiempo poco menos de un año, de 16-20 años tan solo el 13%. El tipo de vivienda que habitan el 87% es en modalidad de arriendo, restando un 13% para vivienda familiar. La distribución por lugar de

residencia se divide en cinco zonas, las cuales son Zipaquirá, Cajicá, Sogamoso con el 25% c/u, Ubaté (13%), Chiquinquirá (12%).

El marco metodológico es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, para su desarrollo tomaron los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral del Ministerio de Protección Social, arrojando en el resultado general de riesgo psicosocial intralaboral niveles de riesgo bajo para un 62% de los participantes, 25% nivel de riesgo bajo, 12% riesgo alto. En relación con el cuestionario extralaboral presenta un resultado general por persona, es decir, el 50% de los colaboradores no presentan niveles de riesgo o son despreciables, seguido del 37% que marcan nivel de riesgo medio y, en el nivel de riesgo alto se marcan a una minoría de docentes del 12%.

Desde el análisis de investigaciones a nivel regional/local, Berdugo B. y Meriño O. (2024) con formación en ingeniería y SST, realizaron una investigación con el fin de evaluar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial específicamente en programas de formación de trabajo en alturas, para ello, el diseño de la investigación combina los modelos tanto cuantitativo como cualitativo, en cuanto a la población se tomó una muestra de 42 entrenadores certificados en realizar trabajo en altura en los diferentes centros autorizados para brindar dicho servicio en la ciudad de Barranquilla, la distribución por sexo de la muestra fue de 74% sexo femenino y 26% masculino.

La edad está distribuida por rango de 25-30 años (28%), el estado civil para el 48% de personas de unión libre, así mismo, la cantidad de entrenadores por nivel de estudio profesional es aquel 43%, el tipo de vivienda es propio para más de la mitad de los participantes (62%), por otra parte, el estrato socioeconómico nivel 1 se refleja en el 36%, por otra parte, el lugar de residencia traza un recorrido de Barranquilla a Solead y viceversa para el 61%, la cantidad de personas que dependen económicamente del trabajador se identificó en un rango de uno a cuatro dependientes por persona. La experiencia laboral más frecuente es de 6-10 años, el tipo de contrato frecuentes entre los entrenadores es prestación de servicios (24%), temporal de un año o más (2%), término indefinido (67%), por último, el tipo de salario es mayormente fijo (78%). El instrumento fue diseñado tomando referencias de algunas variables de la Batería de Riesgo Psicosocial, modificando algunas preguntas para precisar con uno de los objetivos del estudio, el cual es, precisar el desarrollo de un instrumento con respecto al tema que se pretende evaluar.

La distribución y el análisis de riesgo se hizo en base a las variables sociodemográficas, muestra que el riesgo psicosocial medio predomina en hombres, especialmente entre los 36 y 40 años, casados o en unión libre, con nivel de posgrado y pertenecientes al estrato 2. También se presenta con mayor frecuencia en quienes tienen vivienda propia, dos personas a su cargo, y llevan dos años trabajando. Además, se observa en entrenadores con contrato indefinido, que trabajan 8 horas al día y reciben un salario fijo. Estos resultados reflejan que, incluso en condiciones laborales estables, persisten factores que afectan el bienestar psicosocial.

En el departamento del Atlántico, Arce R et. al (2020), se estableció como objetivo examinar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaborales que se encuentren presentes en los colaboradores de una fundación de niños con discapacidad. Para ello, la metodología es descriptivo transversal, tomando un total de 35 trabajadores, donde el 88.5% femenino, el 11.43% el masculino, el 65, 71% son profesionales, residen en Barranquilla (17%), Juan de Acosta (3%), Puerto Colombia, (60%), Sincelejo (3%), Soledad (17%), además, el estado civil soltero es del 51% seguido del 23% para Casados, separados y en unión libre el 1% y 11% respectivamente.

Para evaluar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral asociado a los niveles de estrés utilizaron el cuestionario de la Batería del Ministerio de Protección Social. En relación, con sus resultados, la dimensión Característica de Liderazgo presenta un nivel de riesgo muy alto (45.7%), alto (14%), sucesivamente, las dimensiones sociales en el trabajo constituyen niveles muy alto de riesgo (28%), de igual manera, la dimensión de Retroalimentación del Desempeño tiene niveles muy altos de riesgo (25%), para el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales se observó que el 42.9% presenta niveles de riesgo muy altos.

En el contexto local, Andrade A. et. al (2017) lideró una investigación denominada Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja, utilizando como método el diseño transversal correlacional, de carácter no experimental. Tomando como población de estudio a un total de 10 trabajadores vinculados al sistema y clasificándolos en grupos A por profesionales y grupo B por operarios y subordinados, siendo cinco en cada grupo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral de la batería de riesgos psicosociales.

Los resultados para los datos sociodemográficos arrojaron que el 60% del personal es masculino, mientras que el 40% femenino, el estado civil destaca la unión libre con el 60%, el

rango de edad que más destaca es entre 21-40 con el 40%, el nivel de estudio profesional es superior en un 30%, el estrato socioeconómico nivel 2 es el más alto (40%), el tiempo de vivienda propia alcanza el 50%, el número de personas que dependen económicamente de los participantes, suele ser de 3 personas con el 30%, la antigüedad en la empresa de los trabajadores va de 1 año a más de cinco años con el 70%.

Finalmente, los resultados de los riesgos intralaborales se concentran principalmente en niveles altos, destacándose los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y demandas de trabajo, ambos con un 40 % de riesgo alto, lo cual evidencia una presión significativa en la carga laboral y en las relaciones con superiores y compañeros. También presentan un 30 % de riesgo alto las relaciones sociales, la retroalimentación del desempeño, el control sobre el trabajo y la influencia del trabajo en el entorno extralaboral, lo que refleja un entorno laboral exigente y con escaso margen de autonomía. Por último, la consistencia del rol presenta un riesgo muy alto del 10 %, lo que podría indicar confusión o ambigüedad en las funciones asignadas. En conjunto, estos datos sugieren un entorno organizacional que podría estar afectando negativamente el bienestar de los trabajadores.

El análisis de riesgo extralaboral refleja un nivel de riesgo medio, destacándose dos dimensiones críticas. Por un lado, el tiempo fuera del trabajo presenta un riesgo alto del 30 %, lo que sugiere dificultades para el descanso y la desconexión laboral. Por otro, las características de la vivienda y su entorno alcanzan un riesgo muy alto del 30 %, indicando condiciones habitacionales poco favorables que pueden afectar el bienestar. En conjunto, estos resultados evidencian un desequilibrio entre la vida laboral y personal, influenciado también por los factores intralaborales previamente identificados.

Bases teóricas

Los factores de riesgo psicosocial son reconocidos según la OIT (2013), como aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral que alcanzan a tener mayor repercusión en la salud mental de los trabajadores, de este modo, entre los aspectos inherentes a la organización que facilitan la existencia de estos riesgos, se encuentran componentes asociados a la estructura física como puede ser una mala iluminación en el lugar o estación de trabajo, temperaturas extremas bien sean de calor o frío, la exposición constante a contaminación auditiva, además de las deficiencias ergonómicas en las que se realiza la labor, tales como la inadecuada disposición

tanto de equipos como de mobiliarios, la postura al momento de trabajar, los movimientos repetitivos, las superficies resbaladizas o la ausencia de materiales y señalización de seguridad. Ahora bien, para comprender con mayor claridad cuando se presenta una situación así, es necesario entender en qué contexto son consideradas un riesgo, identificar cuando hay exposición y, a que hace alusión el aspecto “psicosocial” del mismo. Estos factores surgen tanto de dinámicas organizacionales que se implementen en la empresa, así como en los procesos psicológicos internos del individuo, los cuales pueden incidir directamente en su salud mental (OIT, 2013). Por lo cual, factores como la sobrecarga de tareas, la falta de apoyo emocional o social son condiciones que favorecen su aparición, afectando su bienestar emocional, motivacional y de desempeño. En este sentido, requieren de una gestión adecuada para la promoción de ambientes saludables, así como sostenibles evitando el desarrollo de una patología (Paéz, 2024).

La OMS (2018), resalta algunos factores de riesgo psicosocial como la presión temporal, es decir, extensas jornadas laborales, la falta de control para la realización de tareas, poco apoyo o consideración institucional, trabajo ejecutado por turnos y los conflictos éticos a los que puedan estar expuestos, siendo situaciones claves que contribuyen a la aparición de la sobrecarga ocupacional. Dicha situación podría desencadenar el síndrome de desgaste profesional, fatiga crónica o cualquiera de las otras alteraciones que afecten la salud del personal, es decir, que entre mayor sea la presencia de factores de riesgos psicosociales y, su permanencia en el tiempo, más altas serán las consecuencias operativas significativas.

De igual manera, para la definición del concepto, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se apoya del expuesto en la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, el cual, es llamado ahora Ministerio de Trabajo, específicamente en el artículo tres estableciendo:

“(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”

Por lo cual, se establece tanto de disposiciones como responsabilidades a las organizaciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo al posible

cumplimiento de condiciones de riesgo, consolidando la gestión preventiva en las organizaciones.

Por su parte, Salamanca y Porras (2022), hacen referencia a las condiciones intralaborales del entorno que pueden impactar significativamente en la salud mental así como en el bienestar general de los colaboradores, por ende, en el contexto colombiano se lleva a cabo la evaluación de estos factores según el cuestionario disponible en la Bateria, clasificándose en cuatro dominios, en primer lugar, las Demandas del Trabajo abarca aspectos relacionados con la carga física, cognitiva y emocional que existe en la persona, seguidamente, se encuentra el Control Sobre el Trabajo, contemplando el grado de autonomía, más la posibilidad de influir en los cambios de funciones, el Liderazgo y las Relaciones Sociales en el Trabajo, son los vínculos interpersonales desarrollados dentro del entorno laboral, finalmente, el dominio de Recompensa se enfoca en los estímulos económicos, sociales o simbólicos que reciben los empleados.

Por otro lado, Diago et al. (2020), menciona que los riesgos psicosociales extralaborales son aquellos que se asocian a circunstancias del diario vivir en el ámbito personal de los trabajadores ya que se vinculan con aspectos de su vida privada, el hogar, la economía, la familia y las relaciones sociales, estos elementos, aunque externos al trabajo pueden incidir en la dinámica laboral, por lo que es fundamental que el superior mantenga una postura de respeto frente a las decisiones íntimas de sus colaboradores, no obstante, se reconoce la importancia de identificar dichos riesgos para evitar que impacten de manera negativa en el clima organizacional y en consecuencia en el desempeño del trabajador.

Reconociendo así, tres tipos de condiciones:

Inicialmente, Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010). indica que las condiciones intralaborales hacen referencia a los aspectos propios del entorno laboral, así como a la influencia que produce la organización sobre el estado tanto físico como emocional del trabajador. Por otra parte, las condiciones extralaborales comprenden factores relacionados al contexto económico, familiar e incluso social del individuo, en el que se incluyen elementos como el tipo de vivienda que se posee, además de otras circunstancias distantes del ámbito organizacional que pueden influir en su bienestar. Finalmente, las condiciones individuales implican características personales al igual que sociodemográficas del colaborador, las cuales pueden incidir en su salud y por consecuencia en su desempeño laboral.

Ahora bien, según el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010) se dan a conocer los dominios que hacen parte de las condiciones intralaborales en la batería de riesgos psicosocial:

Demanda del trabajo: hace referencia las exigencias físicas, cognitivas y emocionales que el trabajo establece al trabajador. Las dimensiones que lo componen son:

- Demandas cuantitativas: cantidad de trabajo que debe realizarse en comparación con el tiempo disponible para ejecutarlo.
- Demandas de carga mental: exigencias cognitivas que requiere la tarea como la atención, memoria y análisis de información.
- Demandas emocionales: implican afrontar situaciones emocionales o afectivas propias de la tarea que pueden afectar al trabajador.
- Exigencias de responsabilidad del cargo: obligaciones propias del puesto que implican asumir decisiones y resultados, así como la gestión de bienes o la seguridad de otro.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: corresponden a las condiciones del entorno laboral y la carga física que implica las tareas.
- Demandas de la jornada de trabajo: duración de la jornada laboral, la distribución de tiempo de trabajo de trabajo y espacios destinados a descansos
- Consistencia del rol: coherencia entre las diferentes demandas del cargo y los principios de eficiencia, calidad ética que debe seguir el trabajador.
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: exigencias de trabajo en término de tiempo y esfuerzo interfieren en la vida personal o social de la persona.

Control sobre el trabajo: se relaciona con la posibilidad que tiene el trabajador en la toma de decisiones, organización de tareas y aplicación de habilidades. Estando conformado por las siguientes dimensiones:

- Control y autonomía sobre el trabajo: autonomía que se posee al momento de organizar las tareas o gestionar otras actividades laborales.
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: las oportunidades que ofrece el entorno laboral para perfeccionar las competencias laborales del trabajador.

- Participación y manejo del cambio: recursos organizacionales que permiten la adaptación laboral al entorno.
- Claridad de rol: delimitación precisa del rol laboral ejercido.
- Capacitación: acciones organizacionales formativas orientadas a la mejora de competencias laborales.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: alude a la manera de cómo se establecen las relaciones con superiores y compañeros. Cuyas dimensiones son:

- Características del liderazgo: competencias directivas del jefe directo relacionadas con la organización del trabajo.
- Relaciones sociales en el trabajo: interacciones laborales que incluyen el contacto y colaboración del equipo o grupo de trabajo.
- Retroalimentación del desempeño: información que el trabajador recibe sobre la realización de sus tareas y su capacidad en las mismas.
- Relación con los colaboradores (subordinados): competencias laborales de los subordinados y la forma de comunicación e interacción que tienen con el jefe.

Recompensa: hace mención del reconocimiento que recibe el trabajador al esfuerzo, estabilidad, trato justo y posibilidad de acceso a recompensas. Estando conformado por:

- Reconocimiento y compensación: beneficios que obtiene el trabajador por la excelente realización de tareas.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: conexión emocional del trabajador con la organización, percibiendo mucha estabilidad en su entorno laboral.

Por otra parte, según el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010) se presentan las dimensiones que conforman a las condiciones extralaborales en la batería de riesgos psicosocial:

- Tiempo fuera del trabajo: periodo que una persona dedica a unas actividades ajenas a su trabajo.
- Relaciones familiares: son los aspectos que un apersona se relaciona y se comunica con los miembros de su familia.
- Comunicación y relaciones interpersonales: características que definen como se desarrolla la comunicación y las relaciones del individuo con sus amigos.

- Situación económica del grupo familiar: acceso que tiene el trabajador y su familia a los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades.
- Características de la vivienda y de su entorno: singularidades del entorno físico la ubicación y las condiciones estructurales del lugar donde residen.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: responsabilidades familiares y personales en el bienestar del trabajador en el desempeño de sus labores.
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: circunstancias en la que el trabajador se desplaza desde su vivienda hasta el sitio de trabajo.

Por último, según el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010) se presentan las variables que conforman a las condiciones individuales en la batería de riesgos psicosocial:

Información sociodemográfica:

- Sexo
- Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
- Estado civil
- Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
- Ocupación o profesión
- Lugar de residencia actual
- Estrato socioeconómico de la vivienda
- Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
- Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).

Información ocupacional:

- Lugar actual de trabajo
- Antigüedad en la empresa
- Nombre del cargo
- Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
- Antigüedad en el cargo actual
- Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas

- Modalidad de pago

Marco legal

Realizar una investigación debe comprender aspectos éticos y profesionales, es fundamental cumplir con el marco legal vigente ya que, al tratarse de estudio que implica a seres humanos realizado en el ámbito escolar, es necesario comprender el cumplimiento de las normas así como las regulaciones que protegen el bienestar y los derechos de cada uno de los participantes, así mismo con todos los datos e información recolectada durante el procedimiento, consecutivamente se especifica el marco legal adaptable a este estudio sobre los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores.

Figura 1

Listado de leyes vigentes que le dan cumplimiento legal a la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales

Ley 1562 de 2012:	Sistema de riesgos laborales y otras disposiciones en salud ocupacional.
Ley 1690 de 2006:	Código deontológico y bioético del psicólogo.
Ley 1010 de 2006:	Medida de prevención, corrección, sanción de los hostigamientos.
Decreto 1477 de 2014:	Clasificación de enfermedades laborales y criterios para su reconocimiento.
Decreto 1072 de 2015:	Reglamentación del SG-SST, definición de seguridad y salud.
Resolución 8430 de 1993:	Organización del comité de salud ocupacional.
Resolución 2646 de 2008:	Gestión de riesgo psicosocial. Obligación de utilizar instrumento validado.
Resolución 2764 de 2022:	Implementación de batería de instrumento y protocolo de intervención.

III. Capítulo. Marco metodológico

Enfoque de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación se implementó un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández, Sampieri et al. (2022), el cual se centra en la recopilación de datos para la verificación de hipótesis, es decir, este método consiste en el cálculo numérico y el análisis estadístico, con el objetivo de generar resultados además de predecir patrones de comportamiento, de esta manera, se da evidencia a la necesidad de tanto medir como de estimar cantidades.

Tipo

Esta investigación es de tipo descriptivo, el cuál destaca por describir las características de una población en un momento específico en el tiempo, para Hernández, Sampieri et al. (2022) este enfoque no busca establecer relaciones de causa y efecto, sino proporcionar una descripción tanto detallada como precisa del estado actual del sujeto o variable motivo de estudio. Así mismo, el investigador no controla ni altera ninguna de las variables, en su lugar, sólo las observa, así como también las describe.

Diseño

En esta investigación se resalta un diseño no experimental, Sampieri (2021), en su capítulo sobre diseños no experimentales menciona que “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, (p.3), es decir, es toda aquella investigación que se realiza sin modificar o ajustar las variables independientes, lo que se ejecuta en la investigación no experimental es detallar hechos tal y como se evidencia en el contexto manejado. En este sentido, el investigador no tiene control directo sobre las variables ni puede influir en ellas, como se afirma en la sexta edición del libro Metodología de la Investigación de Sampieri, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Población

La población hace alusión a la totalidad de individuos que se quiere investigar, para Triola (2018) son el conjunto completo de todos los individuos, cosas o eventos sobre los que se pretende investigar con respecto a una variable o particularidad determinada. Así mismo, se habla del conjunto de casos que coinciden con una serie de especificaciones, es decir, que cumplen los criterios previamente establecidos por los investigadores para obtener información relevante. La población de esta investigación se encuentra conformada por 66 docentes de la secundaria CASD Simón Bolívar.

Muestra

La muestra fue de tipo censal ya que guarda relación con el universo poblacional tomado en cuenta para el desarrollo del estudio, en palabras de O'Rea F. (2020) se aplica cuando el número de elementos es reducido y definido, lo que permite evaluar directamente cada caso. Resulta útil en investigaciones donde se requiere una representación total de la población, ya que garantiza una cobertura completa y elimina el error muestral, permitiendo obtener resultados precisos del grupo de interés.

Técnica e instrumento de recolección de datos

El instrumento implementado es la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) propuesta por el entonces Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010). A continuación, se presenta la ficha técnica de la batería, con la finalidad de proporcionar detalladamente los aspectos que la componen, garantizando una mejor comprensión, debido a que incluye los tipos de cuestionarios que la componen, autores, objetivo, entre otros aspectos relevantes.

Figura 2

Ficha técnica Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que compone la Batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográficas e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Psicosocial

Nota: Fuente, Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección social (2022) <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Forma de aplicación cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral

La batería cuenta con un total de cuatro instrumentos para la evaluación de riesgos intra y extralaborales, más una ficha de datos sociodemográficos y evaluación del estrés, cada uno tiene indicaciones específicas para su aplicación, evaluación y análisis de resultados. Inicialmente, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (2010), considera dos opciones de aplicación denominadas A o B, diseñadas para dos grupos poblacionales de niveles de educaciones específicos con la finalidad de garantizar mayor y mejor comprensión en la

aplicación, garantizar esta primera instancia es clave para asegurar la validez y confiabilidad en los resultados.

En primer lugar, la **forma A** se diseñó para ser aplicada a personas que ocupan cargos de jefatura, así como a profesionales o técnicos. Por otro lado, la **forma B** está orientada a personas que ocupan cargos dentro de la grupos auxiliares y operarios, esta versión fue desarrollada porque se identificó que los ítems de la forma B necesitaban ser fácilmente comprensibles por trabajadores con niveles básicos de escolaridad, tales como primaria completa o incompleta, e incluso, analfabetos. En este sentido, se asegura de que los términos y estructuras gramaticales sean adecuados para ese grupo de trabajadores.

Validez

La validez se estimó en dos modelos de procedimientos estadísticos, el análisis factorial y los coeficientes de correlación. El análisis factorial es una técnica utilizada para detectar patrones en los datos y agrupar variables correlacionadas en factores comunes, esto ayuda a simplificar la complejidad de los datos, facilitando su interpretación, es decir, que pone de manifiesto las relaciones entre las variables, además de, entender los datos que la moldean. Ahora bien, en una investigación, los coeficientes de correlación son medidas estadísticas que indican la fuerza y dirección de la asociación que existe entre dos variables cuantitativas (Zapata, 2022).

En el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral se llevó a cabo por medio del análisis factorial con un método de factores principales y rotación oblicua promax, lo cual permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dominios y dimensiones (Ministerio de protección social, 2010, p.58), se trata de un método utilizado en el análisis factorial para simplificar y clarificar la estructura de los factores, es útil cuando se espera que los factores tengan relaciones entre sí (IBM, 2024).

El coeficiente de correlación se calculó utilizando el método de Spearman para analizar las puntuaciones de las dimensiones y los dominios así como los puntajes totales del cuestionario en sus formas A y B (Ministerio de protección social, 2010, p59.), durante su análisis se encontró que todos los elementos del cuestionario correlacionan bien entre ellos y, están midiendo un constructor en común, el riesgo psicosocial, lo que respalda la validez del instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad se estableció utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual, mide la consistencia interna de las preguntas, cuyos resultados fueron favorables, indicando una confiabilidad favorable del instrumento, el método A del cuestionario obtuvo el nivel más alto con un coeficiente de 0.954, entre los dominios evaluados se encontró que el 37% de las dimensiones (7 de 19) tienen una confiabilidad excelente, el 11% (2 de 19) mostraron una confiabilidad muy buena, el 42% (8 de 19) presentaron confiabilidad buena, el 5% (1 de 19) confiabilidad apropiada y sólo el 5% (1 de 19) tuvo baja confiabilidad (Ministerio de protección social, 2010, p.65).

La forma B del instrumento alcanzó un alto nivel de consistencia interna, con un coeficiente de confiabilidad de 0.937. Al analizar las dimensiones por separado, se evidenció que el 25 % de ellas presentaron una confiabilidad excelente, el 12,5 % mostró un muy buen nivel, un 18,75 % obtuvo una confiabilidad buena, otro 25 % fue aceptable, y únicamente el 18,75 % registró niveles bajos de confiabilidad (Ministerio de protección social, 2010, p.67).

Estos resultados indican que las diferentes secciones del cuestionario satisfacen los estándares técnicos de confiabilidad, lo cual es especialmente importante considerando que algunas secciones contienen pocas preguntas, lo que demuestra la alta calidad de esas preguntas.

Forma de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

En el manual dispone cinco pasos a tener en cuenta para calificar el cuestionario, de manera que se pueda sacar una puntuación total, además de la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios, primero calificar los incisos, segundo, la obtención de puntajes brutos (por dimensión, por dominio, al igual que por el total), tercero, la transformación de los puntajes brutos, cuarto, se comparan los puntajes transformados con las tablas de baremos y quinto, se realiza la interpretación del nivel de riesgo (Ministerio de protección social, 2010, p.76).

En situaciones donde un punto no haya sido contestado o presente una doble marcación, se considerará como un dato perdido y no se le asignará ninguna calificación, de forma más específica, se describe la calificación de los cuestionarios en sus formas de la siguiente manera:

Figura 3*Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A*

ítems forma A	Clasificación de las opciones de respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4,5,6,9,12,14,32,34,39,40,41,42, 43,44,45,46,47,48,49,50,51,53,5 4,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64, 65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,7 5,76,77,78,79,81,82,83,84,85,86, 87,88,89,90,91,92,93,94,95,96,9 7,98,99,100,101,102,103,104,10 5	0	1	2	3	4
1,2,3,7,8,10,,11,13,15,16,17,18,1 9,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29, 30,31,32,33,35,36,37,38,52,80,1 06,107,108,109,110,111,112,113 ,114,115,116,117,118,119,120,1 21,122,123	4	3	2	1	0

Nota: Fuente, Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección social (2022)
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Figura 4*Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B*

Ítems forma B	Clasificación de las opciones de respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4,5,6,9,12,14,22,24,29,30,31,3 2,33,34,35,36,37,38,39,40,41,4 2,43,44,45,46,47,48,49,50,51,5 2,53,54,55,56,57,58,59,60,61,6 2,63,64,65,66,67,68,69,70,71,7 2,73,74,75,76,77,78,79,80,81,8 2,83,84,85,86,87,88,97	0	1	2	3	4
1,2,3,7,8,10,11,13,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28, 66,89,90,91,92,93,94,95,96	4	3	2	1	0

Nota: Fuente, Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección social (2022)
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

El segundo paso es la adquisición de los puntajes brutos, el puntaje bruto de las dimensiones se obtiene sumando las calificaciones obtenidas en los incisos que las componen (Ministerio de protección social, 2010, p.77).

De este modo, el puntaje bruto de cada dominio se saca sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo constituyen, aunque, es necesario aclarar que, si no es posible extraer el puntaje bruto de una dimensión, por haber puntos sin respuesta, no se podrá medir el puntaje bruto del dominio al cual corresponde, a partir de esto, el puntaje bruto total general de ambas formas del cuestionario de factores de riesgo intralaboral se adquiere de la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios, siguiendo esta línea, el puntaje bruto general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial se diligenciará en caso de que a un mismo trabajador se le apliquen los cuestionarios intra y extralaborales. Dicho puntaje se logra sumando los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios (Ministerio de protección social, 2010, p.79).

El tercer paso es la transformación de los puntajes brutos, este proceso se realiza para alcanzar mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, para ello, es necesario convertir los puntajes originales en una escala del 0 al 100, este proceso de conversión se conoce como conversión lineal, y se logra utilizando una fórmula específica (Ministerio de protección social, 2010, p.81).

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{Factor\ de\ transformación} \times 100$$

Una vez realizado el ejercicio, se continua con el cuarto paso de comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos, cuyas puntuaciones van de 0,0 a 100 (varían según los dominios, las dimensiones y la forma de aplicación A o B), e indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total (Ministerio de protección social, 2010, p.84).

Forma de interpretación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Por último, el quinto paso es la modalidad de interpretación del nivel de riesgo, el cual se logra a raíz de la comparación de los puntajes transformados con los baremos que correspondan, respetando si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario. Ahora

bien, los posibles niveles de riesgo tienen interpretaciones particulares que se explican a continuación (Ministerio de protección social, 2010, p.87):

- Sin riesgo o riesgo despreciable: los resultados de este apartado significan que no se necesita de una intervención inmediata, sin embargo, pueden ser objeto de acciones o programas de promoción.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales con puntuaciones en este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.
- Riesgo medio: en este caso, el riesgo medio es un nivel en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.
- Riesgo alto: cuando las dimensiones y dominios clasifican en este nivel quiere decir que se está frente a una alta posibilidad de respuestas altas de estrés.
- Riesgo muy alto: este nivel implica la probabilidad de que haya factores psicosociales asociados a respuestas muy altas de estrés, por lo tanto, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Forma de aplicación cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral

El cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral fue diseñado conforme a la escala de respuestas tipo Likert, considerando dos modalidades de aplicación.

Primeramente, la **heteroaplicación** tiene dos modos de manejo:

- Heterolectura y autodiligenciamiento: en esta opción, el evaluador lee los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta, luego, el trabajador elige y marca por sí mismo las respuestas en el formato. Es importante que los trabajadores que respondan en esta modalidad sepan leer y escribir.
- Heterolectura y heterodiligenciamiento: en esta modalidad, el examinador lee los enunciados y las opciones de respuesta, y luego registra las respuestas verbalizadas por el trabajador en el formato, esta opción se recomienda para trabajadores con niveles educativos desde analfabetos hasta bachillerato incompleto, o aquellos con dificultades de lectoescritura.

Por otra parte, en la **autoaplicación**, el trabajador lee mentalmente las instrucciones mientras el examinador lo hace en voz alta, después, deben proceder a responder por sí solos los ítems, este método es adecuado para colaboradores con capacidad de lectura y escritura.

En este orden de ideas, para asegurar la correcta aplicación del cuestionario y la validez de los resultados es importante cumplir con las condiciones de aplicación y no alterar la estructura, ítems, forma de calificación, el examinador debe tener el perfil adecuado para hacer buen uso del material, presentar carta de información y firma del consentimiento informado.

Validez

Para corroborar la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se implementó el mismo procedimiento estadístico de análisis factorial, el cual facilitó confirmar la agrupación estadística de los puntos por dimensiones, a partir de esto, se comprobaron 7 dimensiones conformadas por 9 factores, lo cual, permitió corroborar que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, proporcionando, excelentes indicios de la validez de constructo del instrumento.

Por su parte, el análisis del coeficiente de correlación entre las dimensiones y el resultado total obtenido del cuestionario de factores psicosociales extralaborales permitió identificar que, existe un constructo integrado subyacente a este instrumento, lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación entre las dimensiones en concordancia con el puntaje total del cuestionario. Es así como se encontró que el 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; el 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio (Ministerio de protección social, 2010, p.136).

Confiabilidad

La confiabilidad se comprobó mediante el cálculo de los coeficientes Alfa de Cronbach, los hallazgos indicaron que el cuestionario cuenta con un muy buen nivel de consistencia interna, lo cual significa una muy buena confiabilidad del instrumento, con un coeficiente de 0.88, respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las distintas dimensiones del cuestionario, se encontró que, en total, el 14% (1 de 7) de las dimensiones presentó una confiabilidad excelente, seguido del 29% (2 de 7) de las dimensiones mostró un muy buen nivel de confiabilidad. Finalmente, el 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad buena (Ministerio de protección social, 2010, p. 139).

Forma de calificación del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral

La forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral como lo presenta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, establece que, tanto los ítems como las dimensiones del cuestionario deben ser calificados de acuerdo con un sistema en el que, a mayor puntaje, mayor será el riesgo psicosocial extralaboral, esta puntuación total es indicativa del nivel de riesgo que presenta cada trabajador, es importante destacar que, para facilitar la calificación del cuestionario, los autores diseñaron un sistema de recolección de datos que optimiza el proceso, resumiéndolo a cinco pasos (Ministerio de protección social, 2010, p.146).

Inicialmente, se lleva a cabo la calificación de los ítems, en segundo lugar, se obtienen los puntajes brutos (por dimensión y total), de tercero, se realiza la transformación de los puntajes brutos, de cuarto, se comparan los puntajes transformados con las tablas de baremos, y, por último, interpretar el nivel de riesgo. En este orden de ideas, se presenta a manera de síntesis la información proporcionada por la batería para la calificación de los ítems.

Figura 5

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

ítems	Clasificación de las opciones de respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,27,29	0	1	2	3	4
2,3,6,24,26,28,30,31	4	3	2	1	0

Nota: Fuente, Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección social (2022) <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

En segundo lugar, la adquisición de los puntajes brutos se da en tres partes, se empieza por sacar el puntaje bruto de las dimensiones, estos se obtienen sumando las calificaciones asignadas a los puntos que las constituyen, luego, para el puntaje bruto general se calcula la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada una de las dimensiones y, en caso de no poder calcular el puntaje bruto de una dimensión por la falta de respuesta, tampoco se podrá obtener el puntaje

bruto total general del cuestionario (Ministerio de protección social, 2019, p.148). En el tercer paso, la transformación de los puntajes brutos se hace para alcanzar mejores comparaciones de

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{Factor\ de\ transformación} \times 100$$

Los factores de transformación para cada una de las dimensiones y para el total del cuestionario se encuentran en la Figura 6.

Figura 6

Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

		Factores de transformación
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Comunicación y relaciones interpersonales	20
	Situación económica del grupo familiar	12
	Características de la vivienda y de su entorno	36
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	16
	Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	124

Nota: Fuente, Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección social (2022) <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Para el cuarto paso, se ejecuta el contraste de los puntajes transformados con las tablas de baremos, esto a su vez, indicará el nivel de riesgo que evidencian las puntuaciones transformadas de las dimensiones y el puntaje total, sin embargo, dada la capacidad del cuestionario para distinguir entre distintos niveles de cargo según las puntuaciones obtenidas, se consideró apropiado establecer baremos diferenciados. Por esta razón, el equipo de investigación desarrolló dos tablas de referencia: una destinada a evaluar los resultados de

trabajadores en cargos directivos, profesionales o técnicos, y otra para aquellos en funciones auxiliares u operativas.

Forma de interpretación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Por último, una vez comparados los puntajes transformados con el baremo correspondiente, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial que representan:

- **Sin riesgo o despreciable:** Indica una situación segura o con un riesgo tan bajo que no requiere intervención. No obstante, se pueden aplicar medidas de promoción del bienestar laboral.
- **Riesgo bajo:** Aunque no se espera que este nivel cause estrés significativo, es recomendable implementar acciones preventivas para conservar este nivel mínimo de riesgo.
- **Riesgo medio:** Supone la posibilidad de experimentar estrés moderado, por lo que se necesita observación y medidas de intervención continua para evitar efectos negativos.
- **Riesgo alto:** Representa una alta probabilidad de generar respuestas elevadas de estrés, por lo tanto, requiere intervención dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** Es el nivel más crítico, con fuerte asociación a estrés severo, lo que exige una intervención inmediata bajo protocolos de vigilancia epidemiológica.

Técnica de análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos de la batería, se realizó la tabulación y calificación a través de Microsoft Excel, el cual, es un software de hojas de cálculo desarrollado por Microsoft, este programa permite organizar datos en filas y columnas, realizar cálculos matemáticos, crear gráficos y tablas dinámicas, y mucho más, es una herramienta versátil utilizada en diversos ámbitos, desde el hogar hasta el entorno profesional, para la gestión y análisis de datos (Escobar, 2024).

Operacionalización de la variable

Figura 7

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	TÉCNICA	
Individual	Sociodemográfica	1. Sexo 2. Edad 3. Estado civil 4. Grado de escolaridad 5. Ocupación o profesión 6. Lugar de residencia 7. Estrato socioeconómico 8. Tipo de vivienda y número de personas a cargo	Encuesta	
VARIABLE	DOMINIO	DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICA
Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	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	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
		Relaciones Sociales 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 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	
		Retroalimentación del desempeño	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 con el grupo para hacer el trabajo 87. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	
		Relación con los colaboradores	88. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros 89. Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas 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
Claridad de rol	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
Capacitación	120. Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos
	121. Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita
Participación y manejo del cambio	122. Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño
	123. Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	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
Control y autonomía sobre el 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
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	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
	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
	39. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos
Demandas emocionales	40. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas
	41. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.
	42. Puedo tomar pausas cuando las necesito
	44. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo
	45. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo
	46. Puedo parar un momento mi trabajo
Demandas cuantitativas	1.El ruido en el lugar donde trabajo es molesto
	2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Control sobre el trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	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
	Exigencias de responsabilidad del cargo	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
	Demandas de carga mental	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
		106. Atiendo clientes o usuarios muy enojados
	Consistencia del rol	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
	Demandas de la jornada de trabajo	111. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan
		112. 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
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza	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		
35. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo		
Reconocimiento y compensación	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	
	19. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	
Demandas del trabajo	22. En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor	
	23. En mi trabajo respondo por dinero de la empresa	
	24. Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros	
	25. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	
		26. Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas
		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
	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
	52. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor
	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
Recompensas	95. En la empresa confían en mi trabajo
	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
	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

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	TÉCNICA
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	14. Me queda tiempo para actividades de recreación	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
		15. Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	
		16. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	
	Relaciones familiares	17. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	
		22. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	
		25. La relación con mi familia cercana es cordial	
	Comunicación y relaciones interpersonales	27. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	
		18. Tengo buena comunicación con las personas cercanas	
		19. Las relaciones con mis amigos son buenas	
		20. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	
	Situación económica del grupo familiar	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	
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
	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
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	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
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	12. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero
	13. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo
	24. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo
	26. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar
	28. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo
	1. Es fácil transportarme 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

Fuente: Tomado de Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio del Trabajo y Protección Social (2022)

Consideraciones éticas y consentimiento informado

Durante el desarrollo de esta investigación, se tuvieron presente variadas consideraciones éticas esenciales para proteger los derechos y garantizar el bienestar de los participantes.

- Confidencialidad y anonimato, se vela por el uso confidencial de la información proporcionada por los participantes, los datos se guardan de manera segura y se utilizan únicamente para los propósitos de esta investigación (Colpsic, 2019, p.31)
- Consentimiento informado, es un aspecto fundamental para la ética de la investigación, así como cualquier ejercicio que involucre a una persona capaz de su propia autonomía. De acuerdo con la Ley 41 del 2002 es “la conformidad libre, voluntaria y consciente de un paciente, manifestada en el pleno uso de sus facultades después de recibir la información adecuada, para que tenga lugar una actuación que afecta su salud”. Esta definición resalta la importancia de proveer a todos los participantes información completa además de detallada de los alcances de la investigación, para que puedan tomar decisiones de manera tanto libre como autónoma sobre su participación en el proyecto, de esta manera, en conformidad con las consideraciones éticas, se estaría garantizando su autonomía y dignidad.
- Beneficencia, se brindará información importante sobre los niveles de riesgo psicosocial en la institución y recomendaciones de mejora para el bienestar laboral.
- Justicia, para la investigación, se aseguró que la selección de los participantes sea justa y equitativa entre las dos jornadas, sin signos de favoritismo o discriminación.
- No maleficencia, con la batería de riesgos psicosociales, se revisó cada una de las preguntas del cuestionario para evitar cualquier daño físico o psicológico a los participantes.

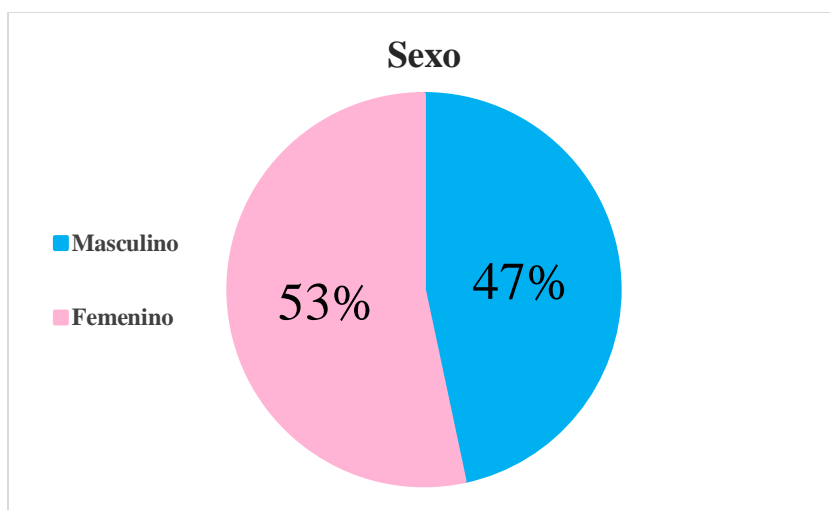
IV Capítulo. Resultados

Análisis de resultados de Factores de riesgo psicosocial

Datos Sociodemográficos

Figura 8

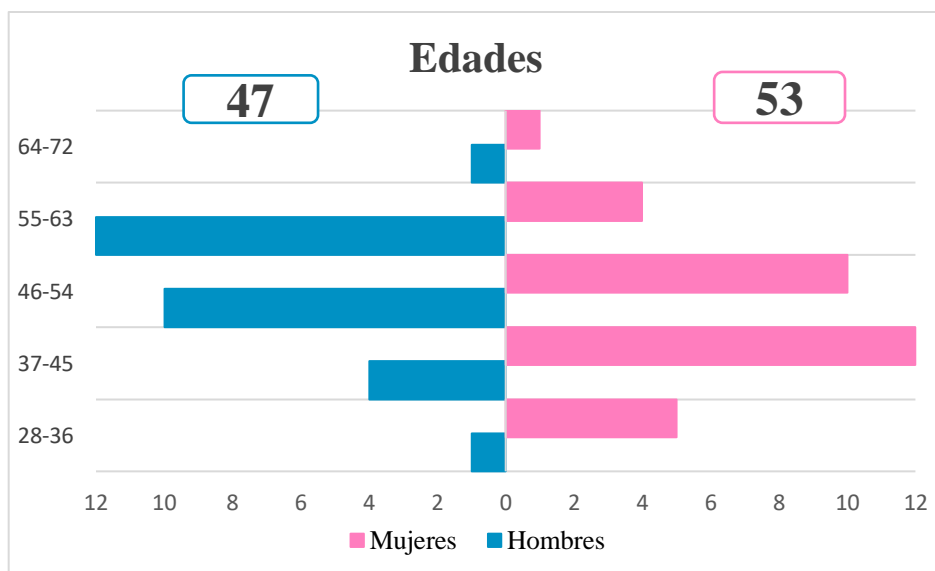
Sexo



En el grupo total de participantes, se observa una mayor representación de la población femenina, que alcanza el 53%, lo que indica que más de la mitad de los docentes son mujeres. Por otro lado, los hombres constituyen el 47% de los participantes.

Figura 9

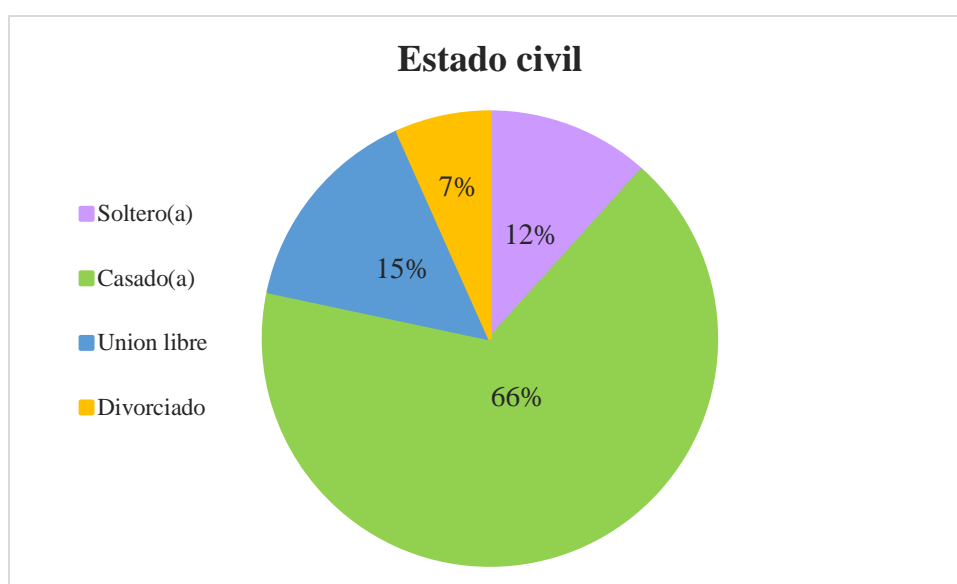
Edades



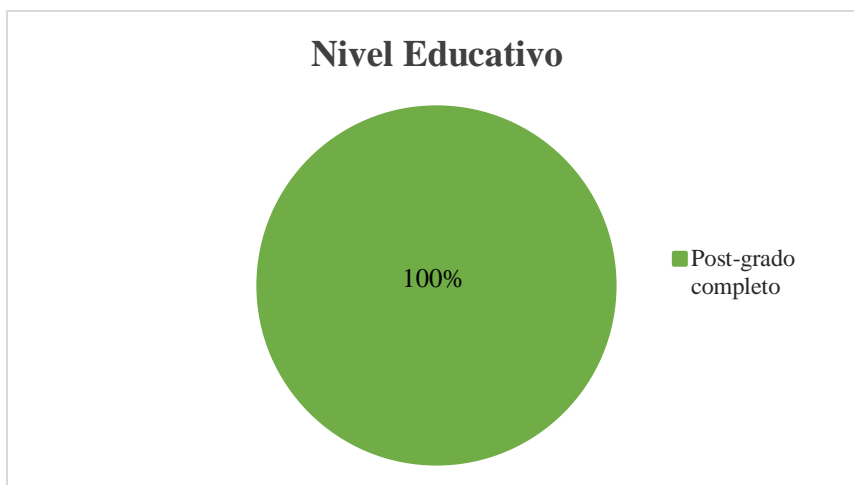
En cuanto a la distribución de edades de los participantes, se observa una presencia equilibrada entre ambos géneros, la población femenina representa el 53% del total, mientras que la masculina constituye el 47%. Las edades están agrupadas en cinco rangos: 28-36, 37-45, 46-54, 55-63 y 64-72 años. Se aprecia una mayor concentración de mujeres en los grupos etarios más jóvenes, particularmente entre 28 y 45 años, mientras que los hombres tienen una presencia más notable en los rangos de edad superiores.

Figura 10

Estado civil de los participantes



Con respecto al estado civil de los docentes, se evidencia que la mayoría están casados, representando un 66% del total de participantes. En segundo lugar, se encuentran aquellos que viven en unión libre, con un 15%, lo que indica una presencia significativa de esta forma de convivencia. Por otro lado, el 12% de los docentes son solteros, mientras que el porcentaje de divorciados es del 7%. Estos datos reflejan la diversidad en la situación civil de los docentes, lo cual podría influir en diferentes aspectos de su vida personal y profesional, como la estabilidad familiar, el tiempo dedicado al trabajo y las relaciones interpersonales en el entorno educativo.

Figura 12*Nivel educativo*

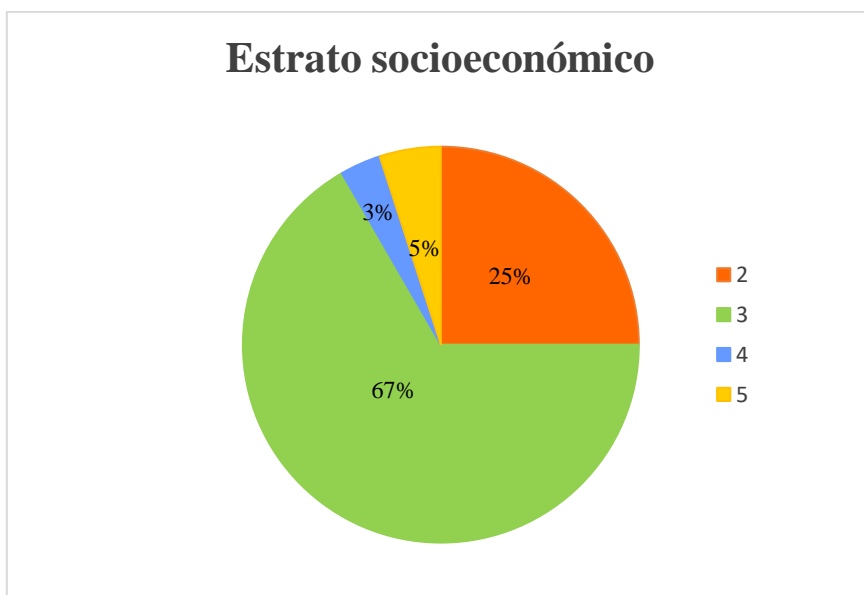
Con respecto al nivel educativo de los docentes, se contempla que el 100% de los participantes han completado estudios de posgrado. Este dato es significativo, ya que evidencia un alto grado de formación académica dentro del grupo, lo que sugiere un cuerpo docente altamente calificado y especializado en sus respectivas áreas de conocimiento.

Figura 11*Ocupación o profesión*

En relación con la ocupación de los participantes, el 100% de ellos se desempeñan como docentes.

Figura 13*Lugar de residencia actual*

Sobre el lugar de residencia actual de los participantes, se advierte que el 100% viven en Valledupar, Cesar.

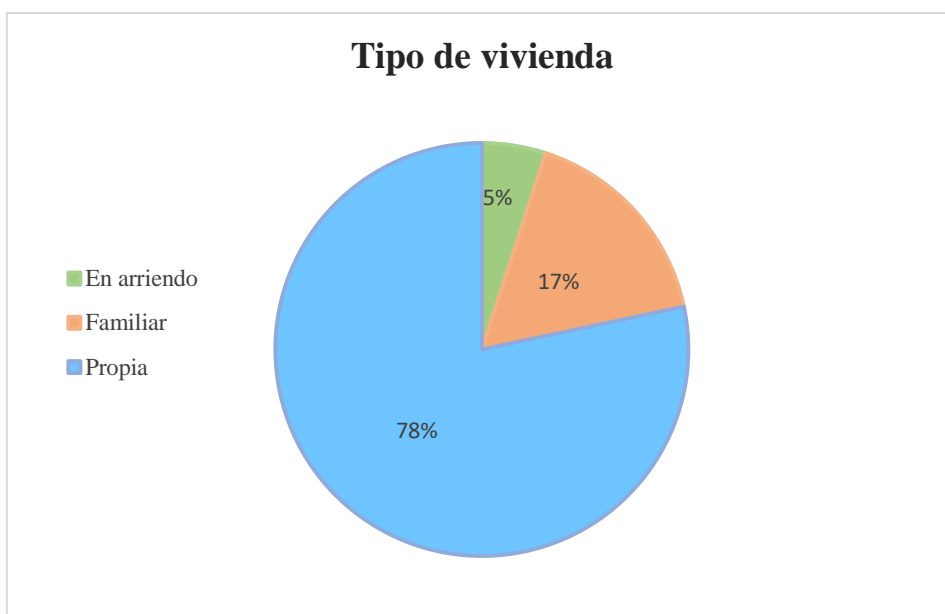
Figura 14*Distribución socioeconómica de los docentes*

En el análisis de la distribución socioeconómica de los participantes, se pudo identificar que la mayoría pertenecen al estrato 3, representando el 67% del total. Este grupo se ubica en un nivel socioeconómico medio, lo que puede influir en sus condiciones de vida y oportunidades

profesionales. Por otro lado, el 25% de los docentes se encuentran en el estrato 2, lo que indica una población con recursos económicos más limitados. Los estratos 4 y 5 tienen una menor representación, con un 3% y 5% respectivamente, reflejando que solo un pequeño porcentaje de los participantes pertenece a niveles socioeconómicos más altos. Esta distribución revela que la mayoría de los docentes encuestados pertenecen a sectores económicos medios y bajos.

Figura 15

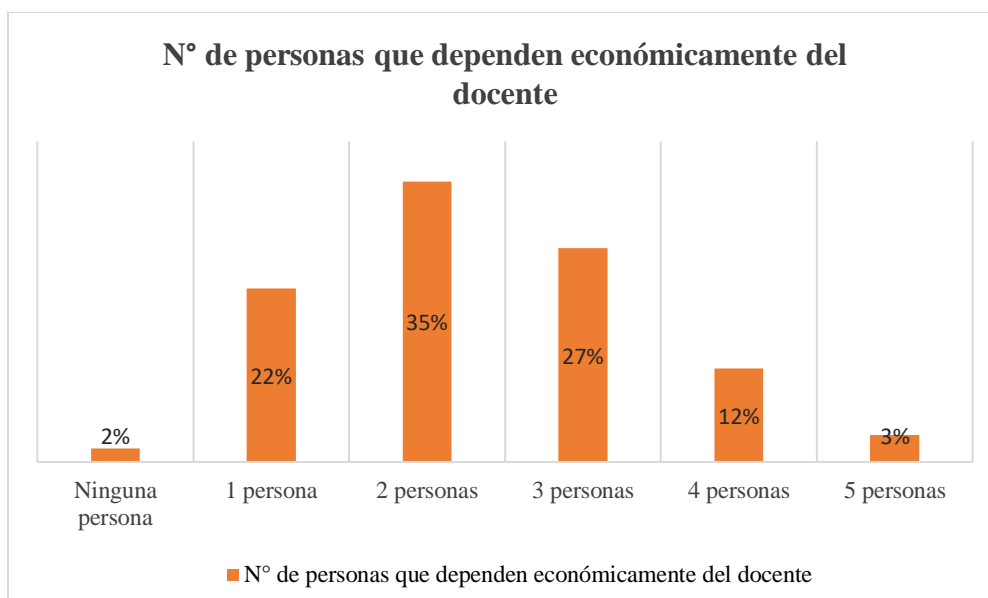
Tipo de vivienda



Sobre el tipo de vivienda de los docentes encuestados, se deja en evidencia que la mayoría son propietarios de su vivienda, representando el 78% del total, lo cual indica la existencia de una estabilidad residencial significativa entre los participantes. Por otro lado, el 17% vive en una vivienda familiar, siendo así que aún dependen de un hogar compartido con familiares. Finalmente, solo el 5% reside en viviendas arrendadas, reflejando que el alquiler es la opción menos frecuente entre los docentes encuestados.

Figura 16

Número de personas que dependen económicamente del docente

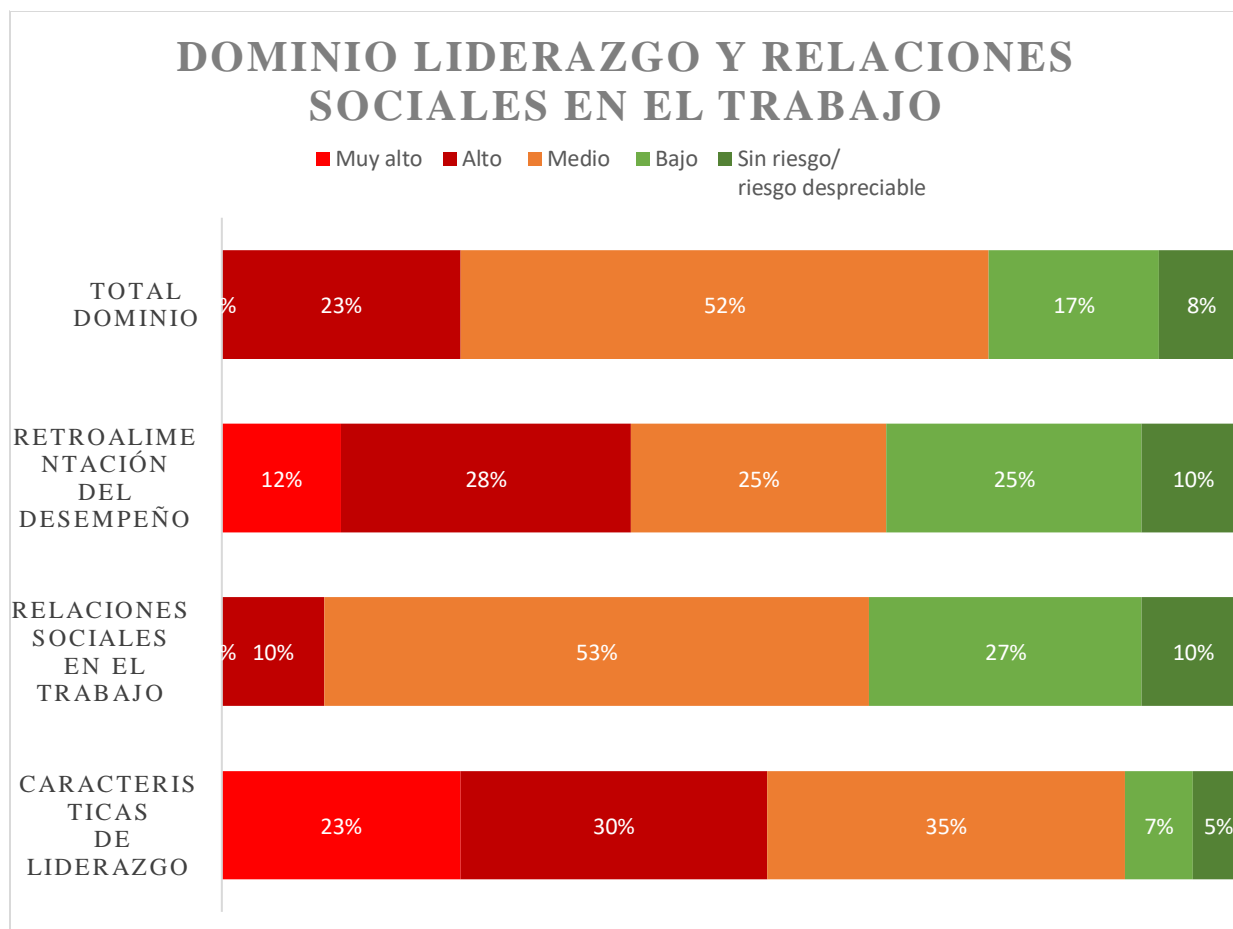


Conforme al número de personas que dependen económicamente de los docentes, se observa que la mayoría tienen entre una y tres personas a su cargo. En detalle, el grupo más representativo corresponde a aquellos docentes que sustentan a dos personas, con un 35% del total. Le siguen quienes tienen tres dependientes, con el 27%, y aquellos con una sola persona a su cargo, con el 22%. Un menor porcentaje, el 12%, reporta tener cuatro dependientes, mientras que el 3% sostiene económicamente a cinco personas. Finalmente, el 2% indica no tener dependientes económicos. Esta distribución refleja el nivel de responsabilidad financiera de los docentes.

Análisis de resultados del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Figura 17

Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



La dimensión Características de Liderazgo predomina con un 53% para el nivel de riesgo alto y muy alto, el 35% del nivel de riesgo medio y el 12% de riesgo bajo o sin riesgo. Por su parte, en la dimensión de Relaciones Sociales en el Trabajo sobresale el nivel de riesgo medio con un 53% de los docentes, el 37% de riesgo bajo o sin riesgo y el 10% de riesgo bajo, lo que implica que para ese grupo docente las relaciones sociales en el trabajo fluyen de manera adecuada.

Mientras que la dimensión de Retroalimentación del Desempeño el nivel de riesgo alto y muy alto sobresale en un 40%, seguido de un 35% riesgo bajo o sin riesgo, finalizando con el 25% de riesgo medio.

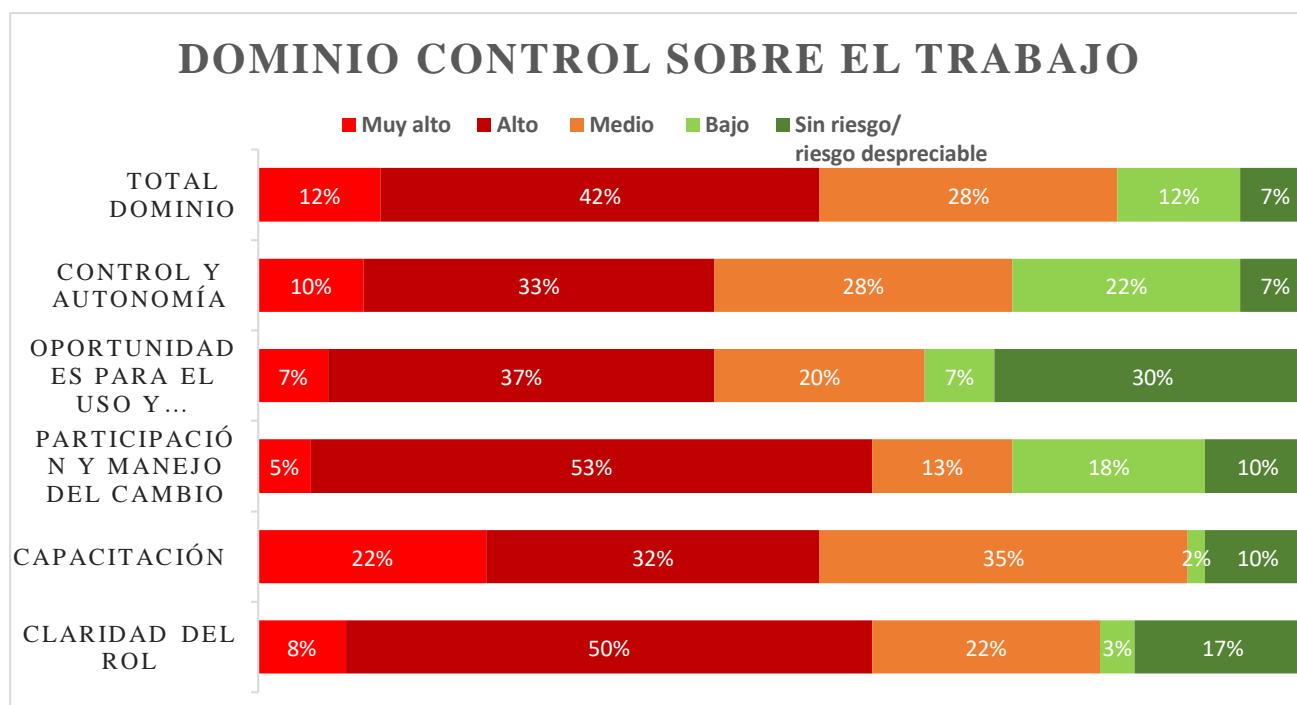
Ahora bien, los resultados del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en Trabajo demuestran un porcentaje importante de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio con el 52%.

Esto sugiere que, si bien no se perciben situaciones críticas en la gestión del liderazgo institucional, sí existen áreas de oportunidad para fortalecer aspectos como la comunicación, la planificación y la interacción entre superiores y colaboradores. Así mismo, llama la atención que un 46% de los participantes reporta niveles de riesgo alto y muy alto, este dato es relevante, ya que indica que casi la mitad de los docentes percibe dificultades significativas en la manera en que se lideran los procesos.

En la asignación de tareas, en la resolución de conflictos o en la calidad de la comunicación recibida por parte de sus superiores. Según los lineamientos de la batería de riesgo psicosocial, estos factores pueden actuar como desencadenantes de malestar emocional, disminuir el sentido de pertenencia institucional y afectar el desempeño laboral. Por otra parte, un 17% se sitúa en riesgo bajo y un 8% en riesgo despreciable, lo cual muestra que existe una minoría que no experimenta mayores dificultades en esta dimensión, reflejando que en algunos casos la gestión de liderazgo puede ser percibida como adecuada y positiva.

Figura 18

Dominio Control Sobre el Trabajo



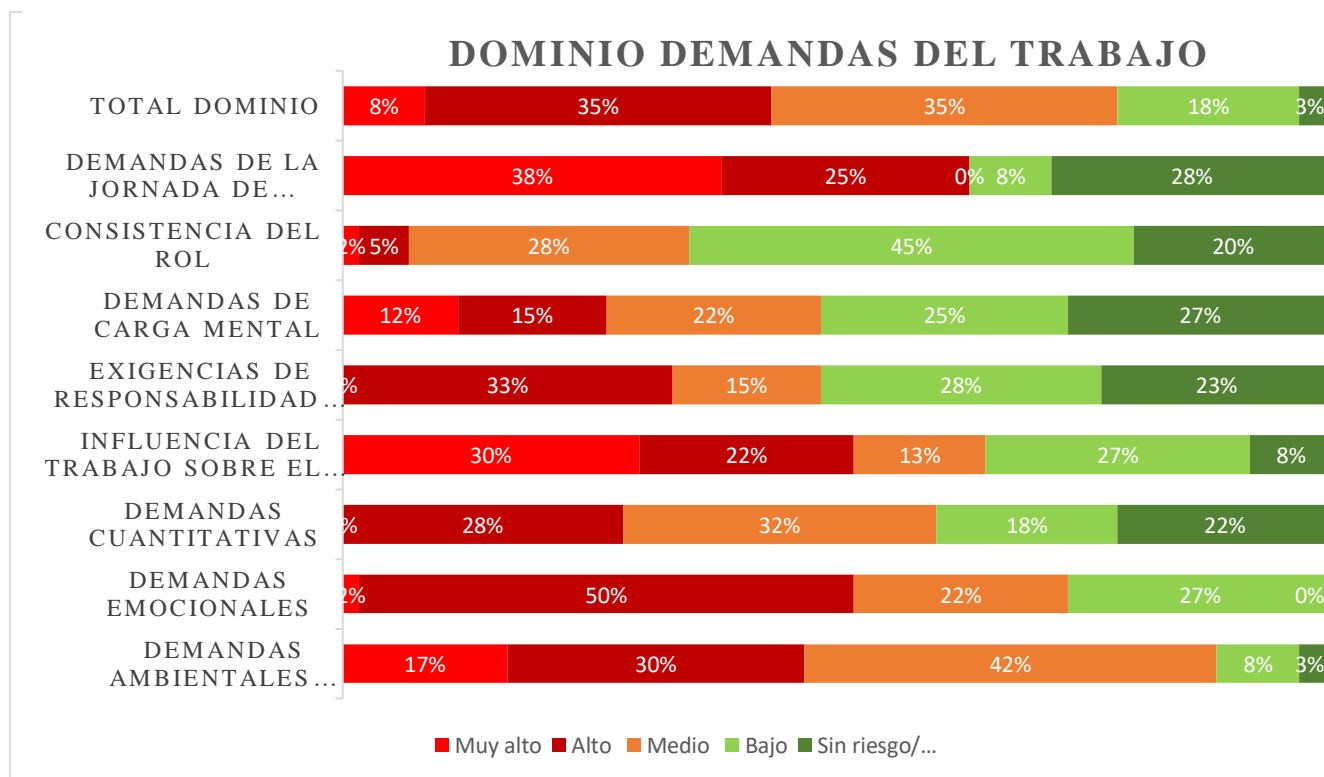
La dimensión de Claridad del Rol sobresale con el 58% para el nivel de riesgo alto y muy alto, respectivamente, seguido de un 22% para el riesgo medio, quedando un 20% de nivel de riesgo

bajo o sin riesgo. En la dimensión de Capacitación más de la mitad de los docentes representan riesgo alto y muy alto, siendo el 54% de este, seguido el 35% que corresponden al nivel de riesgo medio, siendo solo el 12% de los docentes con niveles de riesgos bajos o muy bajos.

Por un lado, en la dimensión de Participación y Manejo del Cambio resaltan los niveles de riesgo alto y muy alto con el 58%, mientras que el 28% de docentes presentan riesgos muy bajos o ninguno, finalizando con el 13% en riesgo medio.

En este sentido, la dimensión de Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, el 44% ocupan niveles de riesgo alto y muy alto, mientras que 37% están en niveles de riesgo bajo o no presentan riesgo, resultando en el nivel de riesgo medio el 20%. Desde la dimensión de Control y Autonomía, el 43% resalta en niveles de riesgo alto y muy alto, para el riesgo bajo o sin riesgo el 29%, seguido del 28% en riesgo medio. En el dominio de Control sobre el Trabajo, se evidencia que el 54% de los docentes percibe limitaciones importantes en su capacidad para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos de su labor.

Estos resultados reflejan una realidad preocupante, dado que una de las principales fuentes de bienestar en el contexto laboral es la posibilidad de ejercer autonomía, desarrollar habilidades, participar activamente en los cambios organizacionales y tener claridad sobre el rol desempeñado. La presencia de un 28% en riesgo medio se advierte que, si bien algunos trabajadores tienen un nivel aceptable de control, aún existe una proporción significativa que enfrenta condiciones laborales donde la iniciativa y la participación son restringidas. Solo un 19% en riesgo bajo y sin riesgo reporta una percepción favorable en cuanto a su capacidad de control laboral, lo cual evidencia que las oportunidades de empoderamiento son limitadas para la mayoría

Figura 19*Dominio Demandas del Trabajo*

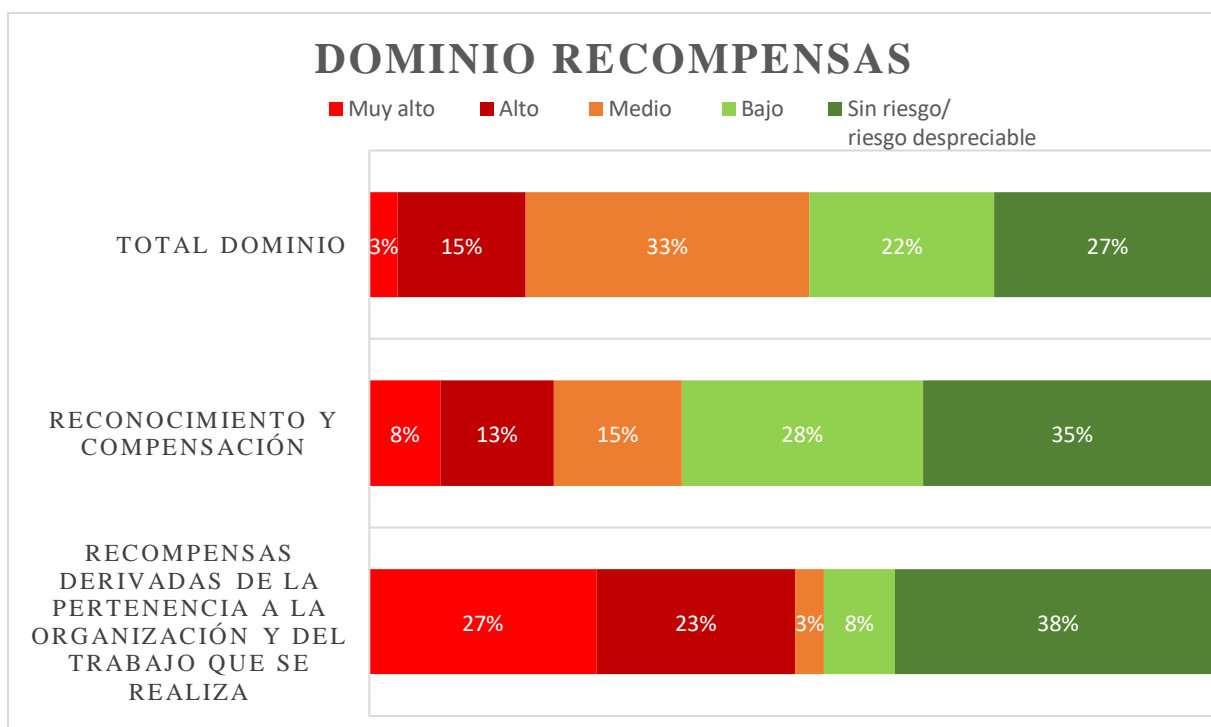
La dimensión de Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico presenta riesgo alto y muy alto con el 47%, seguido del 42% de riesgo medio y sin riesgo o riesgo bajo el 12%. En cuanto a la dimensión Demandas Emocionales, más de la mitad de los docentes se ubican en riesgo alto y muy alto con el 52%, en contraste con el 27% de docentes que se ubican en riesgo bajo o sin riesgo, siendo el riesgo medio el 22%. Sobre las Demandas Cuantitativas, el 40% de los docentes presentan nivel de riesgo bajo o sin riesgo, el 32% riesgo medio y el 28% riesgo alto. Respecto a la dimensión Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral, el 52% de los docentes se sitúan en riesgo alto y muy alto, el 35% en riesgo bajo o sin riesgo y el 13% en riesgo medio.

Con relación a la dimensión Exigencias de Responsabilidades del Cargo, el 51% de los docentes se sitúan en niveles de riesgos bajo o sin riesgo, en cambio, el 33% en riesgo alto y el 15% en riesgo medio. Acerca de la dimensión Demandas de Carga Mental, más de la mitad de los docentes con el 52% se ubican en riesgo bajo o sin riesgo, mientras que el 27% está en riesgo alto y muy alto, siendo el 22% riesgo medio. En relación con la dimensión Consistencia del Rol,

el 65% enmarcan el riesgo bajo o sin riesgo, mientras que el 28% están en riesgo medio y el 7% en riesgo alto y muy alto. En referencia a la dimensión de Demandas de la Jornada de Trabajo, el 63% clasifican en riesgo alto o muy alto, mientras que el 36% tienen riesgo bajo o sin riesgo. Finalmente, el dominio Demandas del Trabajo, muestra que un 43% de los docentes se sitúan en un nivel de riesgo alto o muy alto. Este porcentaje refleja que una parte considerable de los docentes percibe que las exigencias laborales superan sus capacidades de adaptación y afrontamiento, generando potenciales afectaciones en su bienestar físico, emocional y mental. Así mismo, este nivel de riesgo sugiere que los docentes enfrentan jornadas extensas o insuficientemente pausadas, entornos físicos que exigen un esfuerzo adaptativo constante, tareas con elevada carga mental que requieren atención y memoria sostenida, o situaciones emocionales intensas que implican la gestión continua de sentimientos propios y ajenos. Por otro lado, un 35% de los docentes se ubica en riesgo medio, lo que implica que, aunque su situación no es crítica, sí requiere atención para prevenir un posible avance hacia niveles de mayor afectación. Solo un 21% de los docentes se encuentran en condiciones laborales donde las exigencias son percibidas como manejables, dado el nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Figura 20

Dominio Recompensas

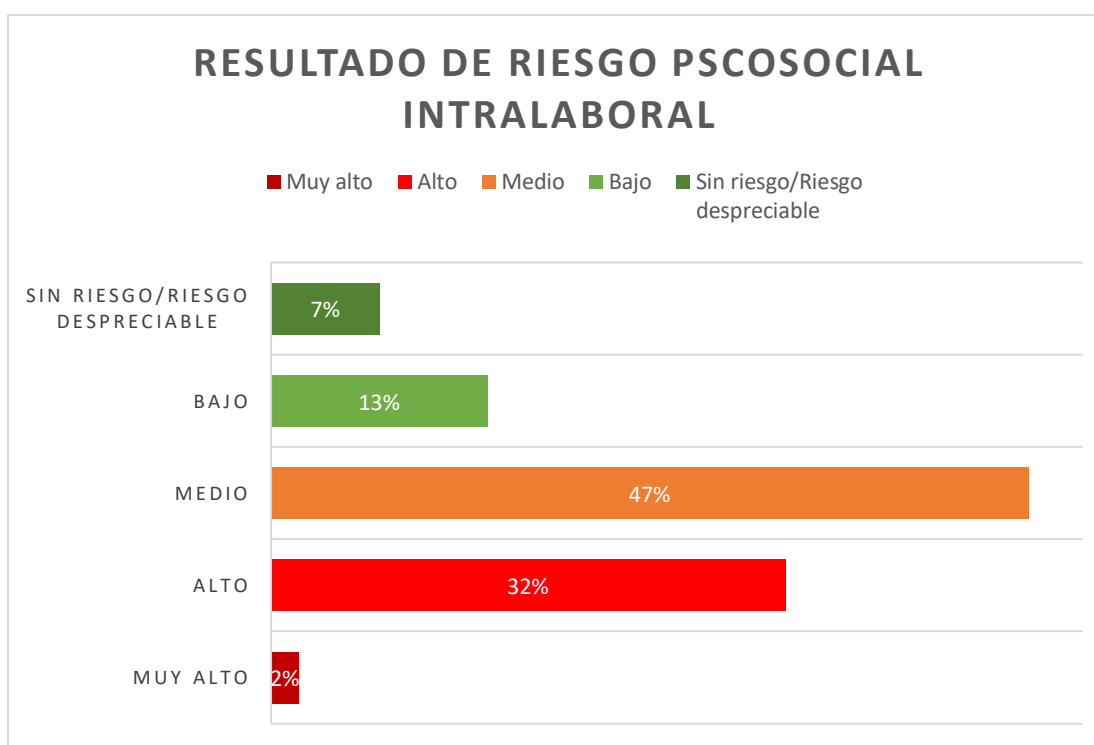


En la dimensión de Recompensas derivadas de la pertenencia a la Organización y del Trajo que se Realiza, el 50% están situados en riesgo alto y muy alto, en contraparte, el 46% no presentan niveles de riesgo o son bajos, y el 3% tienen un nivel de riesgo medio. La dimensión de Reconocimiento y Compensación lidera en un 63% riesgo bajo o sin riesgo, seguido del 21% de riesgo alto o muy alto y en riesgo medio con un 15%. El dominio Recompensas muestra que el 49% de los docentes situados en riesgo bajo y sin riesgo, perciben condiciones laborales satisfactorias en cuanto a las recompensas recibidas por su trabajo. Por otro lado, un 33% de los docentes se encuentra en riesgo medio, lo cual indica que, aunque sus condiciones no son críticas, sí existe áreas de mejora respecto a las percepciones de compensación emocional, económica o de estabilidad laboral.

Mientras que un 18% se sitúan en niveles de riesgo alto y muy alto, indicando que algunos docentes podrían estar experimentando falta de reconocimiento adecuado por su esfuerzo, percepciones de inestabilidad laboral, o un bajo nivel de identificación con su labor o con la institución. Atendiendo a algunos de los indicadores de riesgo, se reconoce situaciones como remuneraciones económicas por debajo de lo esperado, limitaciones en el acceso a servicios de bienestar y falta de oportunidades de desarrollo.

Figura 21

Resultado de Riesgo Psicosocial Intralaboral



En el Resultado de Riesgo Psicosocial Intralaboral se observa que el 47% de los docentes se encuentran en riesgo medio, demostrando que, si bien no todos experimentan condiciones críticas, muchos docentes perciben su entorno laboral como moderadamente desfavorable, lo que podría evolucionar hacia niveles de mayor afectación si no se interviene de manera oportuna. Le sigue un porcentaje del 34% ubicado en los niveles de riesgo alto y muy alto, estos niveles están relacionados principalmente con las dificultades identificadas en los distintos dominios evaluados, en el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se evidenciaron deficiencias importantes en la calidad del liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales, lo que afecta directamente la percepción de apoyo social y la calidad del ambiente laboral.

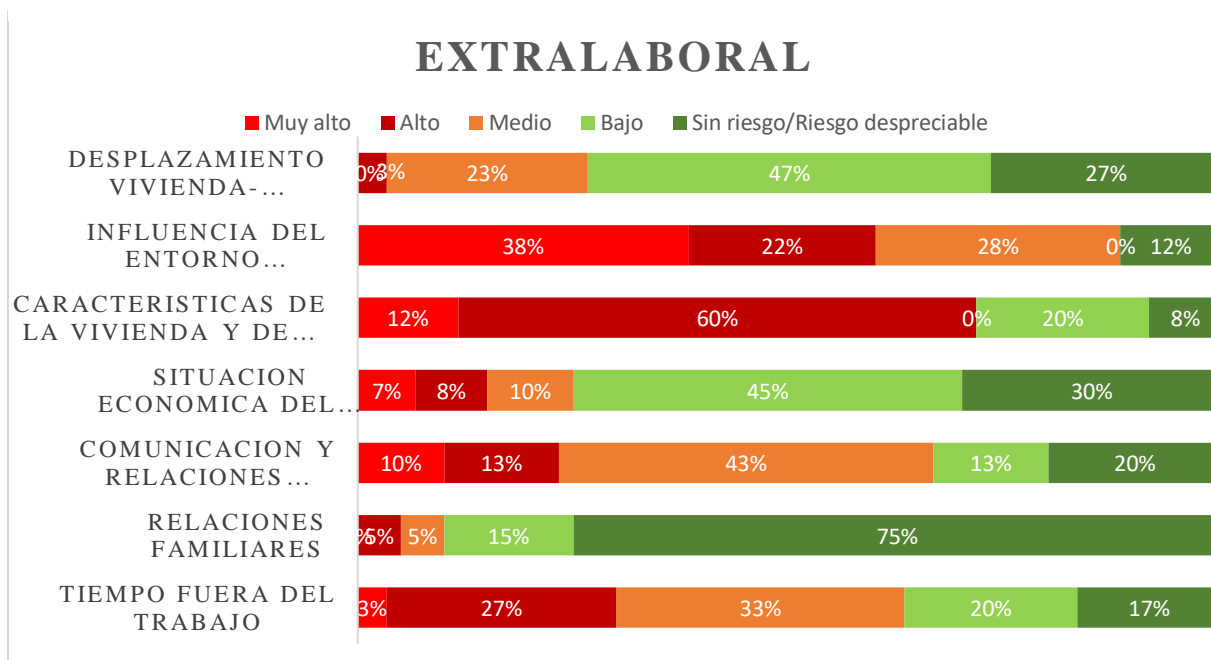
Asimismo, el dominio de Control sobre el Trabajo reflejó una percepción limitada de autonomía y participación, lo cual favorece sentimientos de impotencia y baja motivación. En el dominio de Demandas del Trabajo, se identificó una alta carga laboral tanto física como emocional, sumada a exigencias cognitivas intensas y afectaciones en la vida extralaboral de los docentes. Esta combinación de altos niveles de exigencia con escasos tiempos de recuperación constituye un factor de riesgo importante para la aparición de fatiga laboral y problemas de salud mental. Sin embargo, no todo el panorama es negativo, en el dominio de Recompensas, los resultados fueron más favorables: una proporción significativa de los docentes percibe que recibe reconocimiento por su esfuerzo, estabilidad en su cargo y satisfacción con su labor.

Esta percepción positiva actúa como un factor protector frente a otros riesgos, reforzando el bienestar emocional y la motivación laboral. Por último, el 20% presenta condiciones laborales percibidas como favorable, situándose en riesgo bajo o sin riesgo, lo cual implica que la organización ha logrado mantener condiciones adecuadas que favorecen la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, este porcentaje, aunque minoritario, evidencia que es posible fortalecer los factores positivos ya existentes y replicarlos como buenas prácticas dentro de la institución.

Análisis de resultados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Figura 22

Extralaboral



La dimensión de Tiempo fuera del trabajo contiene en riesgo bajo y sin riesgo al 37% de los docentes, demostrando que dispones de condiciones aceptables de tiempo fuera del trabajo para realizar actividades con amigos o familiares, de recreación y descanso. Seguido del 33% en riesgo medio, indicando cierta dificultad para equilibrar su tiempo personal del laboral. Así el 30% restante, situado en riesgo alto y muy alto perciben una limitación del tiempo disponible para compartir con familiares o amigos y para atender asuntos personales. La dimensión de Relaciones Familiares evidencia resultados altamente positivos con el 78% de los docentes situados en riesgo bajo o sin riesgo, señalando buenas relaciones familiares, que funciones como factor protector frente a otros riesgos psicosociales.

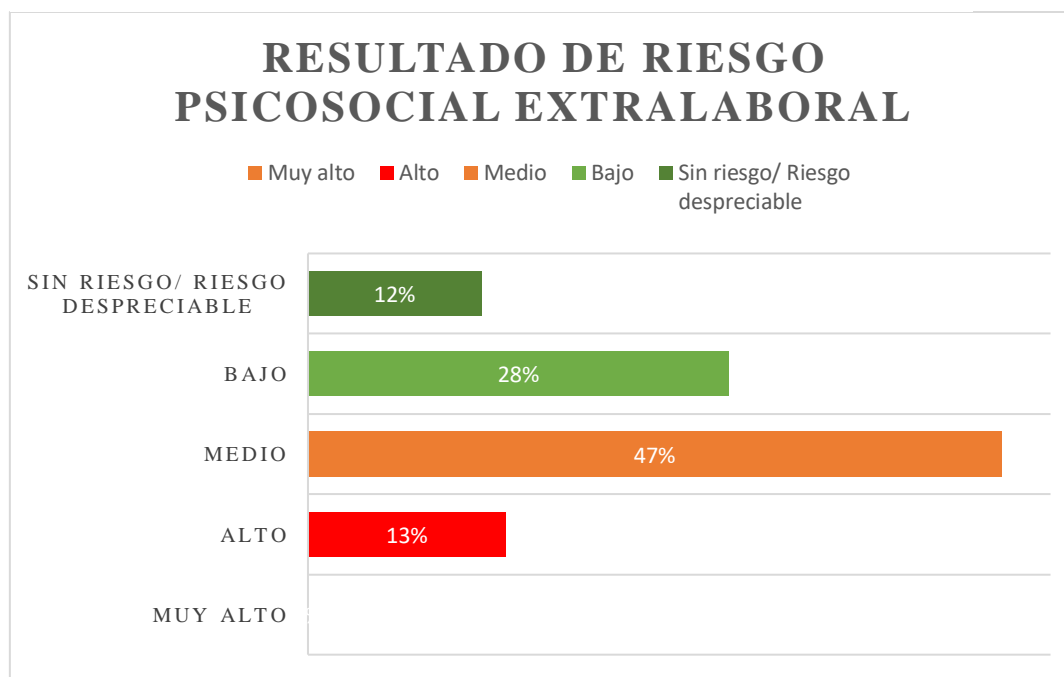
El 15% están en un nivel de riesgo medio, para este porcentaje de los docentes se comprenden algunas dificultades en las dinámicas familiares y un porcentaje del 10% de los docentes que mantienen relaciones familiares conflictivas y de poca ayuda social. La dimensión de Comunicación y Relaciones Interpersonales predomina en un 43% de riesgo medio, indicando que existen relaciones interpersonales funcionales, pero con oportunidades de mejora. Un 33% en riesgo bajo y sin riesgo tiene relaciones interpersonales con amigos y familiares adecuadas

que favorecen su bienestar emocional. El 23% restante en riesgo alto y muy alto suponen escasa comunicación con los integrantes del entorno social y relaciones conflictivas.

La dimensión Situación Económica del grupo familiar, un 75% de los docentes situados en riesgo bajo y sin riesgo cuentan con ingresos suficientes para cubrir sus necesidades familiares básicas, mientras que el 15 en riesgo alto y muy alto indican dificultades económicas graves, un 10% en riesgo medio mantienen una situación económica aceptable pero vulnerable. La dimensión de Características de la Vivienda y su Entorno, tiene al 72% de los docentes en riesgo alto y muy alto, señalando deficiencias en las condiciones de infraestructura, ubicación o entorno de su vivienda, que pueden afectar su descanso y calidad de vida. Solo el 28% en riesgo bajo y sin riesgo indican condiciones adecuadas de la vivienda.

La dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, demuestra que un 60% de los docentes se encuentra en riesgo muy alto y alto, lo que refleja que las situaciones familiares y personales impactan directamente en su rendimiento y relaciones laborales. Un 28% se ubica en riesgo medio, indicando que, aunque no presentan afectaciones severas, sí enfrentan situaciones familiares o personales que demandan atención. Solo el 12% no presenta este tipo de riesgos, mostrando un porcentaje reducido de docentes que logra separar adecuadamente su vida personal de su entorno laboral. La dimensión de Desplazamiento Vivienda- Trabajo- Vivienda sobresale en un 74% el nivel de riesgo bajo y sin riesgo, demostrando que la mayoría de los docentes tiene condiciones de desplazamiento favorables para su bienestar diario.

El 23% en riesgo medio indica que existen ciertos factores que pueden presentar una molestia o incomodidad durante el desplazamiento. Sólo el 3% se encuentra en riesgo alto, indicando que para una pequeña minoría el traslado diario al lugar de trabajo implica dificultades considerables, ya sea por incomodidad del transporte o prolongada duración del trayecto.

Figura 23*Resultado de Riesgo Psicosocial Extralaboral*

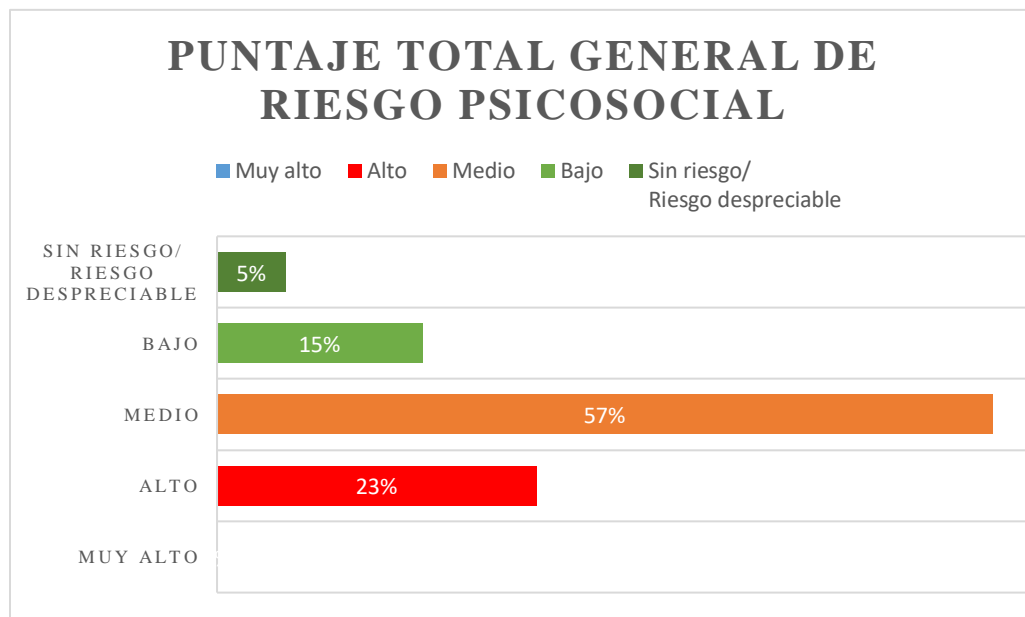
El análisis de resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral revela que el 47% de los docentes evaluados se encuentra en un nivel de riesgo medio, indicando que casi la mitad de los docentes enfrenta condiciones extralaborales que, si bien no son alarmantes, sí representan áreas de vulnerabilidad que podrían afectar su bienestar si no se atienden oportunamente, factores como la influencia de las situaciones personales en el desempeño laboral, limitaciones de tiempo para la recreación y descanso, y algunos aspectos del entorno de vivienda, contribuyen a la permanencia de este riesgo moderado en la población evaluada. Por otro lado, el 40% de los docentes en riesgo bajo y sin riesgo, reporta condiciones extralaborales favorables.

Evidenciando que una proporción importante de los docentes cuentan con factores protectores como buenas relaciones familiares, estabilidad económica suficiente para cubrir las necesidades básicas, condiciones habitacionales adecuadas y un desplazamiento hacia el trabajo que no representa una fuente significativa de estrés. Estos aspectos fortalecen la resiliencia frente a los desafíos laborales y contribuyen de manera positiva al equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Finalmente, el 13% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo que,

señala la presencia de condiciones extralaborales que requieren intervención, debido a dificultades importantes como condiciones precarias de vivienda, inestabilidad económica o la interferencia directa de las obligaciones familiares y personales sobre el desempeño laboral, que se identifican como principales factores de riesgo para este grupo de docentes.

Figura 24

Resultado total de riesgo psicosocial



El análisis del puntaje total general de riesgo psicosocial revela que el 57 El % de los docentes evaluados se encuentra en un nivel de riesgo medio, demostrando que más de la mitad de los docentes enfrenta condiciones intralaborales y extralaborales que, aunque no son críticas, sí representan áreas de vulnerabilidad importantes. Desde el ámbito laboral, se evidencian deficiencias moderadas en el liderazgo, en la autonomía en el trabajo y en la gestión de las demandas laborales; mientras que, en el ámbito extralaboral, factores como la influencia de problemas personales en el desempeño, la limitada disponibilidad de tiempo para la recreación y ciertas deficiencias en las condiciones de vivienda, contribuyen al mantenimiento de este nivel de riesgo.

Por su parte, El 23% de los docentes se ubica en un nivel de riesgo alto, lo cual refleja una exposición más significativa a factores psicosociales adversos, en el contexto intralaboral, esta población enfrenta sobrecarga física, emocional y cognitiva, baja percepción de control sobre su trabajo y un limitado apoyo social dentro de la organización, y a nivel extralaboral, la

presencia de condiciones de vivienda inadecuadas, inestabilidad económica o problemas familiares que impactan negativamente en la vida laboral son elementos que aumentan el riesgo.

Por otro lado, el 20% de los docentes en niveles de riesgo bajo y sin riesgo, presenta condiciones laborales y extralaborales favorables o con mínima exposición a riesgos, es decir, que este grupo de docentes percibe un entorno de trabajo razonablemente positivo, con mejores prácticas de liderazgo, mayor reconocimiento organizacional, estabilidad económica y adecuadas relaciones familiares y sociales.

Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos mediante el instrumento de recolección de datos, se realiza un contraste con los resultados de los estudios anteriormente revisados, iniciando con el análisis de los datos sociodemográficos de la población, se observa una distribución que difiere con el estudio presentado por Quiñones et al. (2022) sobre trabajadores del sector eléctrico, en lo que refiere al sexo, la mayoría son hombres con un 60%, mientras que este estudio se caracteriza por una mayor población femenina con 53% de mujeres en contra del 47% de hombres, indicando una mayor participación femenina en el entorno educativo. Asimismo, en cuanto a la edad se difiere en contraste con la investigación de Quiñones et al. (2022) cuyo rango de edad es de 31 a 40 años (28%), a diferencia de este estudio en el que se observó a mujeres jóvenes (28-45 años) y hombres de rangos superiores con 46-72 años.

En lo que respecta al estado civil de la población, la investigación de Quiñones et al (2022) muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentran en unión libre (52%), en contraste con esto, la población docente revela una mayor proporción de personas casada (66%), con solo un 15% en unión libre, lo cual podría estar asociado con aspectos como la estabilidad familiar o los diversos contextos sociales que identifica cada sector laboral. Por otra parte, en lo que respecta a la educación, el estudio contrastado de Quiñones et al. (2022) presenta una variedad en nivel educativo en el que se encuentran los trabajadores mientras que en este estudio resalta un alto niveles académicos, donde el 100% de los docentes tiene estudio de posgrado, dicha diferencia en la educación que posee cada población puede sugerir una mayor exigencia profesional en el ámbito educativo en comparación con el sector eléctrico.

De igual forma, en cuanto al estrato socioeconómico, los docentes del presente estudio revelan una distribución centrada en el estrato 3 con un 67%, lo que indica un agrupamiento en niveles socioeconómicos medios, mientras que en el estudio de Quiñones et al. (2022) el 52% de la muestra pertenece al estrato 1, lo que señala una significativa diferencia en las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran ambas poblaciones. Asimismo, en lo que respecta al tipo de vivienda, el 78% de los docentes poseen vivienda propia sugiriendo un mayor nivel de estabilidad residencial en contraste con los trabajadores del sector eléctrico, en el que la propiedad de su vivienda es menos frecuente.

Conforme a los factores de riesgo intralaborales en los dominios, los hallazgos del presente estudio evidencian tanto similitudes como diferencias en comparación con los resultados de Rodríguez y Vásquez (2023). Iniciando con el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los dos estudios coinciden al identificar este mismos como uno de los más problemáticos, en la investigación de Rodríguez y Vásquez (2023) el 58% de la población presentaron un riesgo muy alto en este dominio, reflejando una gran preocupación por la calidad tanto de las relaciones laborales como del liderazgo. Asimismo, en este estudio dicho dominio tiene un 53% para el nivel de riesgo alto y muy alto, siendo cifras significativas que sugieren dificultades en la calidad del liderazgo, así como en la comunicación entre los docentes, lo cual podría afectar el rendimiento del equipo de trabajo.

Respecto al dominio de control, el estudio realizado por Rodríguez y Vásquez (2023) reportaron que un 29% de los trabajadores se ubicaban en riesgo medio, señalando dificultades tanto de adaptación como de baja autoestima en su trabajo, mientras que, en el estudio actual, el 54% de los docentes estaban en riesgo alto y muy alto en lo que refiere a la limitación del control, así como la autonomía, sugiriendo que la ausencia de empoderamiento al igual que la capacidad de decisión es más destacado en el ámbito educativo. Evidenciando que ambos estudios muestran inconvenientes con este dominio, sin embargo, el estudio actual posee un riesgo más alto en contraste con la investigación de Rodríguez y Vásquez (2023).

Por otra parte, en lo que respecta a las demandas del trabajo, en el estudio de Rodríguez y Vásquez (2023) se observó un 22% de riesgo medio debido a contratiempos relacionados con el aislamiento, mientras que, en el presente estudio, las demandas tanto físicas como emocionales de los docentes se encuentran bastante elevadas, con un 52% de riesgo alto y muy alto en cuanto a las demandas emocionales. Dicha diferencia podría estar vinculada con la naturaleza

del trabajo de docencia, el cual requiere un alto grado de interacción social, así como de gestión emocional frente a los riesgos derivados del aislamiento en otros sectores, además de esto, los docentes del este estudio también enfrentan una alta carga de trabajo.

En cuanto a el dominio de recompensas, ambos estudios coinciden en la percepción negativa que hay sobre las compensaciones, así como el reconocimiento, Rodríguez y Vásquez (2023) presentan un 60% de riesgo alto en recompensas, lo que indica que una gran parte de los trabajadores sienten sus esfuerzos no son recompensados adecuadamente, por otra parte, en este estudio un 50% de los docentes reportan un riesgo alto y muy alto en este dominio, resaltando la falta de reconocimiento, al igual que la presencia de bajas percepciones con respecto a la estabilidad laboral, factor que podría impactar significativamente en el tanto en la motivación como en la plenitud emocional de los colaboradores.

En conclusión, tanto los factores de riesgos intralaborales presentados por Rodríguez y Vásquez (2023) como los hallazgos obtenidos en este estudio señalan una serie de áreas complicadas en el entorno laboral que afectan de manera significativa la salud de los trabajadores. Ambos estudios coinciden en la dificultad en el liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, las exigencias laborales, así como la percepción negativa sobre las recompensas brindadas, lo cual sugiere que independientemente del sector, los colaboradores enfrentan condiciones laborales desafiantes que requieren de forma inmediata acciones de mejora que permitan prevenir consecuencias negativas en su salud mental y física.

En lo que respecta a la descripción de los factores de riesgo extralaborales en sus dimensiones extralaborales en sus dimensiones, se puede observar en este estudio, que en el tiempo fuera del trabajo el 37% de los docentes se ubica en riesgo bajo o sin riesgo mientras que el 30% muestra un riesgo alto y muy alto, señalando que una parte significativa de la población enfrenta limitaciones al querer armonizar su vida personal con el trabajo, mostrando una mayor incidencia al riesgo que en los resultados presentados en el estudio de Soliz (2022), donde solo el 17% se situó en riesgo alto, además de un 31% en riesgo muy alto, sugiriendo que en el contexto actual, logara un equilibrio adecuado entre la vida persona y el trabajo continua siendo una problemática entre la vida persona y el trabajo continua siendo una problemática latente para los docentes evaluados en este estudio.

En cuanto a las relaciones familiares, el estudio realizado por Soliz (2022) mostraron un 72% entre riesgo muy bajo y bajo, lo cual sugiere que las relaciones familiares componen un factor

protector clave en contra de otros riesgos psicosociales, siendo consistente con este estudio, en el que los hallazgos obtenidos resultaron ser mayormente positivos, con un 78% en niveles de riesgo bajo o sin riesgo, sin embargo, la presencia del 10% de docentes que evidencian relaciones familiares conflictivas merece de una adecuada atención, debido a que este aspecto puede perjudicar directamente en su salud tanto mental como emocional.

Ahora bien, en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, el estudio de Soliz (2022) reportó un 69% de riesgo muy bajo con tan solo un 6% en riesgo medio, mientras que en el actual estudio se evidenció una población con un 43% de riesgo medio, sugiriendo oportunidades de mejora en la calidad de las interacciones sociales que se presentan en el ámbito laboral. Al contrastar ambos resultados se resalta una diferencia marcada, la cual podría atribuirse a los diversos factores contextuales tal y como lo son el entorno laboral o las condiciones sociales en las que se encuentra la población analizada en este estudio.

Considerando la situación económica del grupo familiar, el actual estudio refleja un escenario particularmente favorable con un 75% de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que en el estudio de Soliz (2022) se reporta un 25% de riesgo medio, sugiriendo una mayor estabilidad económica en la muestra realizada por el estudio actual. Por otra parte, en la dimensión de característica de la vivienda y su entorno se presentan resultados preocupantes con un 72% de docentes ubicados en riesgo tanto alto como muy alto, mientras que el estudio de Soliz (2022) se reportó un 44% combinado (riesgo alto y muy alto), lo cual indica que las condiciones residenciales, así como el entorno de este representan un factor de riesgo significativo que puede afectar tanto el descanso como la calidad de vida del personal docente evaluado.

Por otra parte, en lo que respecta a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el 60% se ubican en niveles de riesgo alto y muy alto, contrastando con el 29% reportado por Soliz (2022) en esos mismos niveles, señalando que para los docentes del actual estudio los asuntos tanto personales como familiares influyen significativamente en su entorno laboral, evidenciando complicaciones en la gestión del equilibrio vida-trabajo. Finalmente, en la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, los hallazgos fueron favorables con un 74% de riesgo bajo o sin riesgo, superando a los resultados del estudio de Soliz (2022) que presentó un 40% en esas mismas categorías, lo que podría sugerir mejores condiciones de transporte o en caso tal la cercanía del lugar de trabajo en la población docente evaluada por el presente estudio.

Por último, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que los factores de riesgo extralaboral muestran una distribución heterogénea en las diversas dimensiones evaluadas en la condición extralaboral, haciendo un análisis general, se observa que el 47% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio, indicando la existencia de situaciones tanto familiares como personales que, a pesar de no ser críticas, podrían incidir significativamente de forma negativa en la salud mental, así como en el desempeño laboral si no se abordan de manera oportuna. Los resultados comparados anteriormente resaltan la necesidad de implementar acciones de mejora.

Conclusión

Para concluir, a lo largo de este trabajo se llevó a cabo un análisis sobre los factores de riesgos psicosociales en los docentes de la institución educativa CASD Simón Bolívar, se logró la identificación de una serie de condiciones intralaborales y extralaborales gracias a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, que afectan de manera directa el bienestar integral en el rendimiento profesional del personal, la investigación evidencio que en los aspectos como el ambiente de trabajo, las demandas laborales, la calidad de relaciones interpersonales además las circunstancias externas, al ámbito institucional que pueden representar aspectos significativos para la salud mental, emocional de los trabajadores. Seguidamente, se exponen los hallazgos más relevantes del estudio, junto con un conjunto de consideraciones finales que permiten una visión clara y fundamentada del tema abordado.

En relación con el objetivo de caracterizar socio-demográficamente a la población estudiada, se identificaron varias características esenciales, en lo que respecta al sexo se halló que la mayoría de los encuestados eran mujeres (53%), la edad predominante está en el rango de 37 a 54 años sugiriendo que la mayor parte de la población se encuentra en una fase de madurez laboral, lo que podría incidir en su capacidad para mantener una adecuada salud mental así como en la alta posibilidad de exposición al agotamiento por causa de los años de trabajo ejercidos, en lo que respecta al estado civil el 66% de los participantes eran casados, lo cual puede ser un factor tanto positivo como negativo, por un lado, las personas casadas podrían contar con una estructura de apoyo emocional más estable, por otro, también pueden enfrentar presiones adicionales a causa de las responsabilidades familiares que pueden alterar su dinámica cotidiana.

Referente al grado de escolaridad, se resalta que la totalidad (100%) de los docentes poseen estudios de posgrado, al igual que todos ejercen su labor docente de manera exclusiva y el 100% de ellos reside en Valledupar, Cesar. En relación con el estrato socioeconómico, la mayoría (67%) pertenece al estrato 3, lo cual sugiere una población con cierto nivel de estabilidad económica por lo que cuenta con un estilo de vida bastante cómodo, sin embargo, esto no los excluye de experimentar algún tipo de preocupación económica, aunque sea menos evidente que en los estratos más bajos. Finalmente, el tipo de vivienda más común es la casa propia (78%), y la cantidad de personas a cargo varió entre 0 y 5.

Respecto al descubrimiento de los riesgos intralaborales en los dominios se reveló una situación preocupante en varios de los dominios claves. El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo mostro una superioridad de riesgo medio (52%) y alto (46%), enfatizando la dimensión de características de liderazgo, en el que el 53% de los docentes presentaron riesgo alto, evidenciando carencias en los procesos de comunicación, gestión institucional e incluso asignación de funciones, asimismo, el control sobre el trabajo presento un 54% de la población con riesgo tanto alto como muy alto, relatando la dimensión de claridad de rol (58%), lo que indica ambigüedad en las funciones así como limitación en la autonomía del trabajador.

Continuando, en el dominio de demandas en el trabajo, el 43% de los docentes evidencio riesgo alto, resaltando la dimensión de demandas emocionales (52%) como un factor significativo, aun cuando el dominio de recompensas mostro menor afectación global, se evidencio que el 50% de la población discierne un bajo nivel de reconocimiento institucional. Ahora bien, en términos globales, el 81 del grupo docente se encuentra ubicado entre un riesgo medio y alto en exposición a factores intralaborales, lo cual es considerado como un escenario en el que la población se encuentra propensa a una vulnerabilidad psicosocial, en el que la organización deberá tomar acciones de mejora que permitan el cuidado de la salud de los colaboradores.

Por otra parte, en cuanto a la descripción de riesgos extralaborales en las dimensiones correspondientes, se halló una coexistencia entre los elementos protectores, así como los de riesgo en las diversas dimensiones evaluadas. La dimensión tiempo fuera del trabajo mostró que el 30% de los docentes se ubica en riesgo alto o muy alto, sugiriendo restricciones para hacer uso de espacios de descanso o desconexión laboral, impactando en el equilibrio de la vida privada-trabajo, a pesar de que las condiciones familiares (78%) y la situación económica del grupo familiar (75%) se sitúan como agentes protectores sobresalientes, en otras dimensiones

se presentan situaciones desfavorables, en especial la dimensión características de la vivienda y su entorno con un 72% de riesgo alta, reflejando carencias ambientales o estructurales que pueden arriesgar la salud tanto mental como física de los trabajadores.

Asimismo, se evidencio un nivel elevado de riesgo (60%) en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, hecho que destaca una interferencia significativa de las problemáticas personales en el desempeño laboral, aun cuando el desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda expuso resultados favorables con un 74% en riesgo bajo y las relaciones interpersonales reflejan una situación moderada, es certero que el entorno extralaboral incide de forma significativa en la salud psicosocial del personal docente. Ahora bien, el análisis global realizado evidencia que el 60% de los docentes se sitúan en riesgo medio o alto en esta categoría, destacando la necesidad de intervenciones diseñadas según los resultados obtenidos.

Finalmente, se determinó que el 57% del personal docente del CASD se encuentran en un nivel de riesgo medio, el 23% en riesgo alto, otro 15% en riesgo bajo y tan solo un 5% se presentó sin riesgo, dichos resultados sugieren una distribución en la que la mayor parte de la población docente afronta condiciones tanto extralaborales como intralaborales que pueden llegar a dañar la salud física, así como mental de los colaboradores. Ahora bien, al realizar un análisis unificado se evidencio que los factores intralaborales más significativos son el insuficiente control sobre el trabajo, el liderazgo deficiente realizado por la organización y las altas demandas emocionales, a diferencia de los factores extralaborales en los que resaltan las situaciones inadecuadas de vivienda, así como la interferencia e influencia del entorno personal en el desempeño laboral, los resultados evidencian la necesidad de realizar acciones de mejoras en la organización.

En lo que respecta a la descripción de los factores de riesgo extralaborales en sus dimensiones extralaborales en sus dimensiones, se puede observar en este estudio, que en el tiempo fuera del trabajo el 37% de los docentes se ubica en riesgo bajo o sin riesgo mientras que el 30% muestra un riesgo alto y muy alto, señalando que una parte significativa de la población enfrenta limitaciones al querer armonizar su vida personal con el trabajo, mostrando una mayor incidencia al riesgo que en los resultados presentados en el estudio de Soliz (2022), donde solo el 17% se situó en riesgo alto, además de un 31% en riesgo muy alto, sugiriendo que en el contexto actual, logara un equilibrio adecuado entre la vida persona y el trabajo continua

siendo una problemática entre la vida persona y el trabajo continua siendo una problemática latente para los docentes evaluados en este estudio.

En cuanto a las relaciones familiares, el estudio realizado por Soliz (2022) mostraron un 72% entre riesgo muy bajo y bajo, lo cual sugiere que las relaciones familiares componen un factor protector clave en contra de otros riesgos psicosociales, siendo consistente con este estudio, en el que los hallazgos obtenidos resultaron ser mayormente positivos, con un 78% en niveles de riesgo bajo o sin riesgo, sin embargo, la presencia del 10% de docentes que evidencian relaciones familiares conflictivas merece de una adecuada atención, debido a que este aspecto puede perjudicar directamente en su salud tanto mental como emocional.

Ahora bien, en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, el estudio de Soliz (2022) reportó un 69% de riesgo muy bajo con tan solo un 6% en riesgo medio, mientras que en el actual estudio se evidenció una población con un 43% de riesgo medio, sugiriendo oportunidades de mejora en la calidad de las interacciones sociales que se presentan en el ámbito laboral. Al contrastar ambos resultados se resalta una diferencia marcada, la cual podría atribuirse a los diversos factores contextuales tal y como lo son el entorno laboral o las condiciones sociales en las que se encuentra la población analizada en este estudio.

Sobre la situación económica del grupo familiar, el actual estudio refleja un escenario particularmente favorable con un 75% de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que en el estudio de Soliz (2022) se reporta un 25% de riesgo medio, sugiriendo una mayor estabilidad económica en la muestra realizada por el estudio actual. Por otra parte, en la dimensión de característica de la vivienda y su entorno se presentan resultados preocupantes con un 72% de docentes ubicados en riesgo tanto alto como muy alto, mientras que el estudio de Soliz (2022) se reportó un 44% combinado (riesgo alto y muy alto), lo cual indica que las condiciones residenciales, así como el entorno de este representan un factor de riesgo significativo que puede afectar tanto el descanso como la calidad de vida del personal docente evaluado.

Por otra parte, en lo que respecta a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el 60% se ubican en niveles de riesgo alto y muy alto, contrastando con el 29% reportado por Soliz (2022) en esos mismos niveles, señalando que para los docentes del actual estudio los asuntos tanto personales como familiares influyen significativamente en su entorno laboral, evidenciando complicaciones en la gestión del equilibrio vida-trabajo. Finalmente, en la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, los hallazgos fueron favorables con un

74% de riesgo bajo o sin riesgo, superando a los resultados del estudio de Soliz (2022) que presento un 40% en esas mismas categorías, los que podría sugerir mejores condiciones de transporte o en caso tal la cercanía del lugar de en trabajo en la población docente evaluada por el presente estudio.

Por último, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que los factores de riesgo extralaboral muestran una distribución heterogénea en las diversas dimensiones evaluadas en la condición extralaboral, haciendo un análisis general, se observa que el 47% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio, indicando la existencia de situaciones tanto familiares como personales que, a pesar de no ser críticas, podrían incidir significativamente de forma negativa en la salud mental, así como en el desempeño laboral si no se abordan de manera oportuna. Los resultados comparados anteriormente resaltan la necesidad de implementar acciones de mejora.

Recomendaciones

Institución Educativa CASD Simón Bolívar

- Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial donde se vinculen a los trabajadores con riesgo psicosocial alto, muy alto y medio para mitigar las condiciones laborales que puedan generar una afectación de salud.
- Capacitar a directivos y coordinadores en liderazgo transformacional, comunicación empática y gestión emocional, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y reducir el riesgo asociado a estilos de liderazgo inadecuados identificados en los resultados.
- Establecer canales de comunicación efectivos, donde los docentes puedan expresar sus necesidades, recibir retroalimentación y participar activamente en la toma de decisiones institucionales.
- Desarrollar en los docentes talleres de autocuidado y regulación emocional para prevenir síntomas de desgaste y fortalecer la resiliencia frente a conflictos laborales.
- Implementar en los docentes capacitaciones para la distribución equitativa de la carga laboral, uso de pautas activas y el rol del liderazgo en la gestión de la sobrecarga.
- Establecer sistemas de reconocimiento formales e informales, como estrategias de visibilización de logros, agradecimientos públicos o estímulos simbólicos que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia.

-Programa de entrenamiento, inducción y reinducción para establecer con claridad las funciones del docente relacionados con la misión institucional.

Docentes de la Institución CASD Simón Bolívar

-Acudir voluntariamente a espacios de atención psicológica como los ofrecidos por la EPS e IPS si se presentan signos de agotamiento emocional, ansiedad o depresión.

-Participar activamente en espacios de socialización y capacitación institucional donde se expliquen funciones, responsabilidades y expectativas del cargo, de manera que cada docente pueda identificar con mayor precisión los límites y alcances de su labor.

-Mantener una actitud proactiva frente a los cambios institucionales, generando espacios de conversación entre colegas para interpretar colectivamente las transformaciones del entorno laboral.

-Establecer límites saludables en la organización del tiempo laboral y personal, definiendo horarios realistas para preparación de clases, calificación y actividades extracurriculares.

-Establecer rutinas que permitan separar claramente la vida laboral de la personal, priorizando actividades de descanso, recreación o interacción familiar que no estén relacionadas con el trabajo.

Universidad Popular del Cesar

-Generar espacios académicos donde se les enseñe a los estudiantes utilizar diferentes pruebas psicotécnicas.

-A partir de los grupos de investigación presentar propuestas de intervención en riesgos psicosociales en las convocatorias de la universidad.

-Desde los procesos de proyección social desarrollar acciones de intervención en riesgos psicosociales en instituciones educativas.

-Aprovechar las investigaciones desarrolladas por los estudiantes como opción de grado para aplicar estrategias de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos.

Futuros psicólogos en formación

-Participar activamente en procesos de investigación aplicada relacionados con la evaluación de factores de riesgo psicosocial en contextos laborales educativos, desarrollando competencias técnicas y éticas en el manejo de instrumentos estandarizados.

-Asumir un rol propositivo frente a las problemáticas detectadas, diseñando planes de intervención que respondan a los resultados obtenidos, adaptados a los recursos disponibles de cada institución, y orientados a la transformación del entorno laboral.

Referencias Bibliográficas

Andrade, A., Salamanca, B., & Ascanio, Y. (2017). *Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar*. [Tesis de especialización, Fundación Universitaria Área Andina]. Repositorio Areandina.

<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/bb97f4ee-0d99-4905-abd7-6188fd6738e6/content>

Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca Angulo, R., León García, M., & Rodríguez Barraza, P. (2020). *Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia*. [Artículo]. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(1), 42-56.

https://www.researchgate.net/publication/342095712_Relacion_entre_el_nivel_de_estres_laboral_y_los_factores_de_riesgos_psicosociales_intralaborales_en_trabajadores_de_una_fundacion_de_ninos_con_discapacidad_ubicado_en_el_departamento_del_AtlanticoColo

Artiles Aragón, A., Montoya Arce, L., & Pérez Pulido., A. (2022). *Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar de la Ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa*. [Tesis de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio institucional ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/server/api/core/bitstreams/c84dbc8b-876d-4dbc-813a-1faf6c8f75a8/content>

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45658>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Indicadores de riesgos laborales. <https://www.dane.gov.co>

Digital, R. (2022). *Metodología cuantitativa: según autores*. Reis Digital.

<https://reisdigital.es/cuantitativo/metodologia-cuantitativa-segun-autores/>

Europreven. (2024). *Actualización de indicadores de accidentes de trabajo y daños a la salud: Claves para la seguridad laboral*. <https://www.euopreven.es/noticia/actualizacion-de-indicadores-de-accidentes-de-trabajo-y-danos-a-la-salud-claves-para-la-seguridad-laboral>

Excel para todos. (2024). *Atajos del teclado en Excel*. Excel Para Todos.

[Atajos del teclado para Excel Actualizados - Resumen practico](#)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2023*. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana>

Mateus, J. C., Varela, M. T., Caicedo, D. M., Arias, N. L., Jaramillo, C. D., Morales, L. C., & Palma, G. I. (2019). ¿Responde la Resolución 8430 de 1993 a las necesidades actuales de la ética de la investigación en salud con seres humanos en Colombia? *Biomédica*, 39(3)448-463. <https://doi.org/10.7705/biomedica.4333>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2024). *Indicadores de riesgos laborales*. <https://minutos.gramo.co/proteccionsocial/riesg/Paginas/indica.aspx>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adoptan disposiciones relacionadas con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Monroy Suarez, D. (2019). Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones. [Diplomado en Gerencia del talento humano, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UNMG. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-9d05-0b8e91c576b2/content>
- Montoya, C. (2021). Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=lang_es&id=S8k1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=que+son+los+riesgos+psicosociales&ots=6UsYdsMsl6&sig=MT3lLK GgQYV2R_Krt6ooNPt93_4#v=onepage&q=que%20son%20los%20riesgos%20psicosociales&f=false
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Riesgos psicosociales y salud mental. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
- Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Consolidación del programa de riesgos psicosociales y estrés laboral en GHL Sonesta Hotel Valledupar en tiempos de crisis por la pandemia COVID-19
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Género, salud y seguridad en el trabajo: La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género (Hoja

informativa. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Organización Mundial de la Salud (OMS).

(2022). Mental health at work: New WHO guidelines.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Olivares, J (2014). *Metodología de la investigación*. universidad <http://repositorio.ucsh.cl>

[/flujo de bits /identificador /ucsh /27/metodología--de -la -investig.pdf ?se=1](http://repositorio.ucsh.cl/flujo-de-bits/identificador/ucsh/27/metodología--de-la-investig.pdf?se=1)

Quiñones Torres, D., Beltrán López, K., & Matabanchoy, S. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1).

<https://www.redalyc.org/journal/7337/733777461005/733777461005.pdf>

Revista UNIR de Salud. (2023). *El psicólogo organizacional: funciones y requisitos*. UNIR

Revista. <https://www.unir.net/salud/revista/psicologo-organizacional/>

Sampieri, R. H. (2021). Metodología de la investigación: Capítulo 7. Diseños no

experimentales. *IDOC PUB*. <https://idoc.pub/documents/sampieri-metodologia-inv-cap-7-diseos-no-experimentales-od4pqqdqj6np>

Sánchez Barrera, A. (2021). Propuesta para la intervención de factores de riesgo psicosocial: Propuesta de mejora del programa de vigilancia epidemiológico para factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Centro Internacional de Especialistas (Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad Santo Tomás.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35456/2021SanchezAndrea.pdf?sequence=1&form=MG0AV3>

- Schneider, B., & Pulakos, E. D. (2022). Expanding the I-O psychology mindset to organizational success. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(3), 385–402. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.27>
- Salamanca, M. S., & Porras, N. R. (2022). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Una revisión desde la normatividad y la salud mental. *Integración Académica en Psicología*. [https://integracion-academica.org/attachments/article/369/08%20Riesgo%20intralaboral%20-%20MSSalamanca %20NRPorras.pdf](https://integracion-academica.org/attachments/article/369/08%20Riesgo%20intralaboral%20-%20MSSalamanca%20NRPorras.pdf)
- Soliz Baldomar, R. (2022). *El impacto de riesgo psicosocial en trabajadores del sector Industrial*. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20). <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/162/232>
- Unir. (2021) Consentimiento informado que es y para qué sirve. <http://www.unir.net/revista/salud/consentimiento-informado/#:~:text=Seg%C3%BAn%20define%20la%20Ley%2041%2F2002%2C%20de%2014%20de,lugar%20una%20actuaci%C3%B3n%20que%20afecta%20a%20su%20salud>
- Zapata Constante, C., & Riera Vázquez, W. (2024). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador*. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6 (10). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100004
- Zorro Lamus, A., & González Velandia, D. (2020). *Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de la empresa Donato´s Moda*. [Tesis de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/server/api/core/bitstreams/8938379d-0b57-4569-9614-856d6e413710/content>
- Acceso a tabulación de la Batería de Riesgos Psicosociales: https://unicesareduco-my.sharepoint.com/:x/g/personal/ldmacias_unicesar_edu_co/EUI26WwnK1RPuVrmZO54KFIBIKAJhhMBke-OcPTIehiYyg?e=JIZ69v

Anexos**Anexo 1. Fotográfico**





Anexo 2. Carta de solicitud de aplicación

#PorelResurgirdelaUPC

Valledupar 28 noviembre de 2024

Señor
JARVIS LUCIANO OLIVELLA SOCARRAS
Rector
Institución Educativa CASD Simón Bolívar

REF: Solicitud para aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial a trabajadores de la I.E. CASD Simón Bolívar.

Respetado, cordial saludo,

En mi calidad de directora del Proyecto de las estudiantes Luz Daniella Macías De La Cruz y Karen Yuliana Quintero Guerrero del Programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar, solicitamos su apoyo, colaboración y aprobación para que las estudiantes puedan aplicar el instrumento Bateria de Riesgo Psicosocial y dar continuidad con la investigación titulada: Factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar, para obtener su título profesional.

Atentamente,



FIRMA:

Irina Liceth Palacios Paternina
Docente Tiempo Completo Programa de Psicología
irinapalacios@unicesar.edu.co
Cel. 317 432 0433



Consentimiento informado

Anexo 3. Consentimiento informado

	<p>Universidad Popular Del Cesar Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Programa de Psicología Consentimiento Informado</p>	
---	---	---

Valledupar, 17 de enero del 2025

Cordial saludo, usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación que tiene como propósito Analizar los Factores de Riesgo Psicosocial en los docentes de la Institución Educativa CASD Simón Bolívar de la ciudad de Valledupar. Antes de tomar una decisión, es importante que entienda el propósito del estudio, los procedimientos a seguir, riesgos, sus derechos como participante, entre otros. A continuación, se describe las condiciones de participación con la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria. Luego de iniciada la investigación, usted puede decidir, retirarse y disentir cuando lo desee.
2. Sus datos y resultados individuales serían usados únicamente con fines académicos: en caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con las investigadoras y también podrá adelantar el debido proceso por medio de la Universidad Popular del Cesar, así como por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, según lo establece la Ley 1090 de 2006 para la profesión de psicología.
3. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante. En cualquier instante se puede acceder a la propia información, previa solicitud escrita firmada por usted.
4. Las investigadoras tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, focos, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
5. Las investigadoras pueden cancelar o terminar unilateralmente la toma de datos o intervención, previa información a usted.
6. La medición o intervención no presenta ningún riesgo.
7. Para la aceptación de las condiciones antes mencionadas y teniendo claridad del propósito del estudio lo invitamos a diligenciar los siguientes datos.

Yo Jose G. Amate identificado con el número de cédula de ciudadanía de edad en años 54 certifico que se me fue socializado el objetivo y fines de la investigación, así como el uso de mis datos e información personal y los riesgos asociados sucede de manera libre, voluntaria y estoy de acuerdo con lo antes descrito.


Firma

Estudiantes: Luz Daniella Macías de la Cruz – Karen Yuliana Quintero Guerreo

C.C.: 1.003.317.986 - 1007582339

Correo: ldmacias@unicesar.edu.co - karenyquintero@unicesar.edu.co

Celular: 3008627422 - 3002021438

Anexo 4. Carta de aprobación

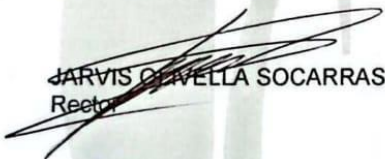
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASD SIMÓN BOLÍVAR
APROBADA POR RESOLUCIÓN N° 000180 del 30 de marzo 2023
EMANADA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
DANE: 120001069246 – NIT. 800 031.434-8

EL SUSCRITO RECTOR

CERTIFICA

Que las estudiantes del Programa de Psicología, **LUZ DANIELLA MACÍAS DE LA CRUZ**, identificada con C.C. 1.003.317.986 y **KAREN YULIANA QUINTERO GUERRERO** identificada con C.C. 1.007.582.339, desarrollaron en esta Institución Educativa la aplicación de **Batería de Riesgo Psicosocial** el día 17 de enero del 2025 de su proyecto de investigación.

Atentamente,


JARVIS ORJUELA SOCARRAS
Rector