



**Caracterización de riesgos psicosociales de los docentes del programa de psicología de  
la Universidad Cooperativa de Colombia con sede en Barrancabermeja**

Nasly Maritza Baron Figueredo

Diego Fernando Molina Estupiñan

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el  
Trabajo

Mayo, 2023

**CARACTERIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DEL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE  
COLOMBIA CON SEDE EN BARRANCABERMEJA**

NASLY MARITZA BARON FIGUEREDO

DIEGO FERNANDO MOLINA ESTUPIÑAN

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia  
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS

Mg- FT

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo, 2023

**Dedicatoria**

*Dedico este proyecto de investigación a mi amado esposo por no soltar mi mano en todo este camino impulsándome a ser mejor cada día.*

*A mis hijos, quienes son mi fortaleza en cada paso que doy, para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo, y a la persona más luchadora y fuerte que puedo conocer ¡Yo!*

***Nasly M Barón Figueredo.***

*Dedico este proyecto de investigación a mis padres y mis hermanas, quienes me han impulsado a ser cada día una mejor persona, Apoyándome en los momentos de dificultad y enseñándome a nunca rendirme ante las adversidades.*

***Diego Fernando Molina Estupiñán.***

## **Agradecimientos**

**A Dios.** “Primeramente le debo todo agradecimiento a Dios, quien cada día me da la bendición de seguir en este mundo luchando, por ser una persona íntegra, permitiendo tener a mi familia unida, con salud y sin tener que pasar necesidades, llenos de paz y amor.

**A mis padres y hermanas** “Le agradezco a mis padres que siempre me han brindado todo su apoyo, encaminándome para poder cumplir todos mis planteamientos personales y académicos. Ellos son los que, con su comprensión, cariño y acompañamiento, me han empujado siempre a perseguir mis sueños y metas, no rendirme, ni abandonarlas por más obstáculos que se presenten en este corto camino. También, son los que me han brindado el apoyo económico para poder realizar esta especialización como una parte esencial, para continuar construyendo mi proyecto de vida”.

**Además, a mis compañeros:** “Qué sería de mi proceso formativo, sin el conocimiento, apoyo y acompañamiento en momentos de dificultad que me han brindado todos mis compañeros, a los cuales considero profundamente mis amigos, cómplices y hermanos. Gracias por el tiempo dedicado, la calidad y empeño dedicado a cada uno de los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas durante estos meses”

**Diego Fernando Molina Estupiñán**

**Infinitas gracias doy a Dios** y a la vida, por permitirme obtener este logro, tan satisfactoriamente.

**Al semillero de investigación,** especialmente a mi asesora Luisa Fernanda Becerra Ostos, gracias por su paciencia y constancia, sus virtudes, recomendaciones y/o sugerencias fueron muy útiles especialmente cuando de mi pensamiento las ideas al escribir no surgían. Usted formó parte fundamental de esta historia con sus aportes profesionales que la caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples correcciones, su exigencia y tenacidad, las cuales formaron más mi carácter y pulieron mis habilidades y conocimientos profesionales.

**A mis docentes,** compañeros y todas las personas que de una u otra contribuyeron a mi crecimiento profesional y personal.  
Gracias, gracias, gracias.

**Nasly M Barón Figueredo**

## **CONTENIDO**

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	15
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	17
4.1 Marco teórico	
174.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	22
4.3 Marco legal	265.
265. Metodología.	
28	
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.	28
5.2 Población y muestra.	295.3
Instrumentos.	295.4
Procedimientos.	305.5
Análisis de información.	32
5.6 Consideraciones éticas.	35
6. Cronograma	37
7. Presupuesto	38
8. Resultados y discusión	38
9. Conclusiones	42
10. Recomendaciones	43
11. Referencias bibliográficas	45

### **Lista de Anexos**

Anexo 1. Instrumento e identificación factores de riesgo.

Anexo 2. Infografía Estrategias de mitigación factores de riesgo psicosocial.

Anexo 3. Permiso UCC de realización del proyecto de investigación.

### **Lista de Tablas**

Tabla 1. Nivel del Riesgo: Significado del nivel del riesgo

Tabla 2. Identificación de factores de riesgo psicosociales

Tabla 3. Priorización de los riesgos psicosociales.

### **Lista de Gráficos**

Gráfica 1. Perfil sociodemográfico

## **Resumen ejecutivo**

Teniendo presente que los factores de riesgo psicosociales son aquellos que definen aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. El objetivo de esta investigación es analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en los docentes del programa de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia con sede en Barrancabermeja. Utilizando una metodología cuantitativa con un alcance descriptivo, se aplica un instrumento propio diseñado por el Semillero a 8 docentes. Como resultados, se idéntico que los docentes presentan un nivel de riesgo medio, donde la dimensión intralaboral es la más afectada con un nivel de riesgo muy alto. Se puede concluir que, a través de la aplicación del instrumento, se obtiene con éxito la información necesaria para el análisis de los riesgos y el diseño de estrategias de mejora que favorezca el manejo y prevención de los riesgos en las condiciones intralaborales, demanda, decisión, control, liderazgo y recompensa laboral, que pudiesen generar alteración emocional y laboral fisiológica en los docentes universitarios.

**Palabras Claves:** Impacto psicosocial, Profesor Universitario, Salud Mental

## **Introducción**

La preocupación por analizar y posterior proposición de estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales que están expuestos los docentes de la UCC sede Barrancabermeja, motivó el desarrollo de este proyecto de investigación.

Los factores de riesgo psicosocial, representan un fenómeno de múltiples principios, el cual puede llegar a generar afectaciones de la salud, tanto físicas, como mentales de los trabajadores, alterando su desempeño laboral.

Para el caso, tenemos a los docentes, quienes también, pueden llegar a padecer enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales a las que se pueden enfrentar diariamente, a raíz de las largas jornadas laborales, condiciones inadecuadas de las labores y deficiente organización del trabajo, junto a las múltiples responsabilidades académicas a las que son expuestos (Istas, 2015). Así mismo, la mala organización en las instituciones al momento de dividir las labores y el acoso a los trabajadores puede ocasionar situaciones de estrés, malestar físico y psíquico en un grupo significativo de personas, donde se determina que no es un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

Los factores de riesgo psicosocial igualmente los podemos asociar con la organización del tiempo laboral, como horarios de trabajos semanal y pausas activas que se realizan entre cada jornada de trabajo, las características de la labor a ejecutar (salario, estabilidad del empleo, entre otros), las características de la organización (estructura



jerárquica, procesos de socialización y desarrollo de carrera) o de la tarea (cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, ritmo de trabajo, responsabilidad) como lo describen ampliamente autores como Gil-Monte (2012) y Muñoz-Rojas et al. (2018)

En el contexto, autores como Camacho y Mayorga (2017, p. 161) definen los factores de riesgo psicosocial como "situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente", llegando a poder generar perturbación en las condiciones de la salud física y psicológica del individuo, haciéndose evidentes en el corto, mediano o largo plazo, y afectando de manera negativa los recursos y capacidades que cada persona tiene para responder al flujo de demandas provenientes de la labor que se realiza habitualmente.

El deterioro en la condición física y psicológica en los docentes de universidades se hace notorio en los desórdenes emocionales, cambios de comportamiento, cambios bioquímicos, hormonales y neuronales que le afligen y que se constituyen en una severa amenaza para la integridad no solo de los mismos docentes. Las afectaciones psicológicas en los docentes no solamente les representan efectos adversos a ellos, ya que también, representa una complicación para sus familias, para los estudiantes que se encuentran en procesos formativos donde los docentes desempeñan un papel principal y para los demás miembros de la comunidad académica de la cual son una parte integral, siendo así que los docentes representan un modelo a seguir en las instituciones.

La identificación, el control y la prevención de los riesgos psicosociales que se pueden presentar en los docentes universitarios, buscando así propiciar un equilibrio entre las condiciones de la actividad laboral definida y el factor humano, mediante la construcción de ambientes de trabajo positivos en los que se propicie la autoestima, la

motivación y en términos generales la satisfacción de cada trabajador en sus quehaceres habituales.

Por todo lo anteriormente descrito, se hace necesario primeramente el análisis de los factores de riesgo psicosocial, como objetivo general, donde utilizamos la metodología de enfoque cuantitativo cuyo alcance es descriptivo y para Hernández (2003), utiliza la recolección y análisis de datos, para probar variadas hipótesis y contestar preguntas de investigación. Se pudo observar cómo resulta de la investigación, que la dimensión intralaboral es la más afectada con un nivel de riesgo psicosocial muy alto, sin embargo, se logró determinar que en general el riesgo fue MEDIO, en la población docente de la UCC, sede Barrancabermeja.

## **1. Problema**

### **1.1 Descripción del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022), han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral. Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión, la ansiedad, estrés laboral, síndrome de burnout, entre otras, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares.

El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS, publicado el 23 junio de 2022, mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el

15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental. El trabajo amplifica problemas sociales que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. La intimidación y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing") son las quejas clave de acoso laboral que tienen un impacto negativo en la salud mental. Sin embargo, hablar o revelar la salud mental sigue siendo un tabú en los entornos laborales de todo el mundo.

Ahora bien, la primera encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo (INSHT) (2013) indica que la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales según la percepción de los trabajadores encuestados en la última jornada laboral completa, que estos agentes se constituyeron en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares por encima del 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente. El acoso laboral lo percibieron, según la dirección del mismo, entre un 3% y un 6%, siendo mayor de superiores a subalternos. Según los resultados de la encuesta, los factores de riesgo psicosocial ocuparon el segundo lugar de factores de riesgo que predominan en los centros de trabajo.

Debido a las condiciones laborales que están enfrentando los trabajadores en Colombia, en la última década, los factores de riesgo psicosocial, han sido un tema de investigación. Según dicho informe global presentado sobre salud mental, señaló que países

como Colombia han tumbado barreras para mejorar la atención en materia de salud mental en los últimos años. No obstante, el documento dejó entrever la preocupación internacional que despiertan los efectos del covid-19 en el bienestar psicológico global. Se sabe, por ejemplo, que tras la pandemia los reportes de trastornos de ansiedad y depresión subieron un 25 % en todo el mundo. Según la OMS - Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME). (2022), mostraron que las enfermedades mentales más comunes son precisamente ese par: seis de cada diez personas diagnosticadas con un trastorno de este tipo presentan ansiedad o depresión, luego vienen otros padecimientos como los trastornos del desarrollo con el 11 %, la hiperactividad y el déficit de atención con un 8,8 % y el trastorno bipolar con el 4,1 %. Pese a que se calcula que 1.000 millones de personas sufren de alguna enfermedad mental en todo el mundo, y el dinero que les destinan los gobiernos a atenderlas es, por decir lo menos, escaso. Según los cálculos de la OMS (2022), en promedio los países solo les otorgan un 2 % de su presupuesto sanitario a los tratamientos y la prevención de trastornos mentales. La cifra sube al 10 % en los países de ingresos altos. Para la OIT. (2022), la depresión es uno de los riesgos laborales ocupando el 8% de riesgos laborales en seguridad y salud en el trabajo.

La Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), (2010), ha dado a conocer los resultados de la Primera y Segunda Encuesta Nacional del Sistema de Riesgos Profesionales, realizada por el Centro Nacional de Consultoría para la asociación gremial, validada para el personal docente de educación superior informó los factores de riesgo ocupacional que existen actualmente en el centro de trabajo. En la Primera Encuesta, los empleadores reportaron que los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura

durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor) fueron, por mucho, los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, seguidos por los agentes psicosociales relacionados con la atención de público y trabajo monótono. Estos factores de riesgo se reportaron como presentes en más de la mitad de los centros de trabajo entrevistados. El acoso laboral en sus diversas facetas se reportó en proporciones entre el 3% (acoso de subalternos a superiores) y el 6% (acoso por parte de superiores). Mientras que en la Segunda Encuesta, si bien es cierto siguen identificándose como prioritarios la presencia de los riesgos biomecánicos y psicosociales, se invirtieron el orden identificando entre los 7 primeros: (atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos), En la lista llama la atención el reporte por acoso laboral con 9.4% de todos los niveles (del jefe inmediato (5%), del compañero de trabajo y del subalterno(4.4%). Comparadas las respuestas de las dos encuestas, llama la atención la disminución casi en un 50% de exposición a riesgos físicos y químicos, no obstante que admiten muchos empleadores (más del 30%) que no realizan gestión alguna en salud ocupacional. Frente a los trastornos mentales incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados principalmente ansiedad y depresión. Poca representatividad tiene el diagnóstico de estrés laboral, el cual se aclara no es una enfermedad si no una consecuencia. Muchos de los diagnósticos aquí referidos son secundarios a diagnósticos de base, generalmente los osteomusculares o derivados de accidentes de trabajo, debido a las limitaciones que genera para el desempeño en las actividades de la vida diaria, básicas cotidianas y por ende conlleva a tener restricciones en

la participación en los diferentes roles de la persona, por lo que generalmente aparecen Trastornos adaptativos y del comportamiento.

Sin embargo, llama la atención que el periodo de pandemia no es el que presenta más casos de enfermedades de este tipo en los últimos años. Según Fasecolda en el 2018, con 1.641 casos, superó a los registrados en la pandemia. En esta clasificación se encuentran la depresión, reacción a estrés grave, reacción de estrés agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, de estrés postraumático, del sueño debidos a factores no orgánicos, de adaptación, mixto ansioso-depresivo, de pánico y psicótico. Entre 2017 y 2021, el trastorno mixto ansioso-depresivo fue la principal enfermedad con diagnóstico de origen psicosocial en Colombia. La depresión disminuyó 8% en 2021, mientras que el trastorno mixto ansioso-depresivo y los trastornos de adaptación aumentaron 7% y 3%, respectivamente. En el 2021, los sectores con el mayor número de enfermedades laborales de diagnóstico psicosocial fueron: administración pública (28%), inmobiliario (21%) y servicios sociales y de salud (11%).

Si bien es cierto, la UCC en la actualidad cuenta con la aplicación de una batería de riesgo psicosocial de manera general a toda la institución, sin distinción alguna de cargos. A la fecha los resultados de dicha batería no han sido socializados, por lo cual, no se cuenta con una información de cómo están los docentes por área para poder establecer cuál es el nivel de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los docentes del programa de Psicología de la sede de Barrancabermeja, y proponer estrategias para mitigar dichos factores.

## **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales presentes en las condiciones de trabajo de los docentes del programa de Psicología de la Universidad Cooperativa Colombia (UCC) de Barrancabermeja?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en los docentes del programa de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia de Barrancabermeja.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Identificar factores de riesgo psicosocial que afectan a la población objeto.
- Priorizar los factores de riesgo psicosocial en la población de estudio de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Proponer estrategias para mitigar factores de riesgo psicosocial en la población objeto.

## **3. Justificación**

Se hace importante este proyecto investigativo, ya que según el Ministerio de la Protección Social Colombiano en el año (2008), definen a los factores de riesgo psicosocial

como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (p. 19). Lo cual nos lleva a contextualizar que los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente laboral son diversos y de naturaleza variable, puesto que en él está inmerso numerosos factores físicos, organizativos, de sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales, es decir, integran la interrelación armónica entre el trabajo y el medioambiente (OIT/OMS, 1984).

Por otra parte, si nos centramos al ámbito docente, según García (2000), los docentes en el territorio colombiano se enfrentan a un reto en particular, el cual representa la principal fuente de malestar e insatisfacción laboral, siendo el estrés un atenuante en la sobrecarga laboral, obedeciendo a realizar diversas tareas que en ocasiones no corresponden y/o realizar diversas actividades al mismo tiempo, entre otras (p. 10). Dándonos a entender que es imperativo realizar este análisis de factores de riesgo psicosocial, ya que como suscita el Ministerio de la Protección Social colombiano, factores como el medio ambiente y relaciones interpersonales, pueden afectar a un individuo a nivel intralaboral y extralaboral.

La UCC, con sede en Barrancabermeja, se va a beneficiar con este proyecto de análisis de los factores de riesgo psicosocial, ya que se podrá llevar a cabo un estudio riguroso en la población docente del programa de psicología, donde posterior al análisis de la problemática identificada se podrán proponer estrategias de intervención, que favorezcan el fortalecimiento de las actividades laborales, con su entorno y relaciones con otros pares y



minimicen los factores de riesgo psicosocial que pudiesen estar relacionados con el medio ambiente y relaciones interpersonales, entre otros.

Como futuros gerentes, al realizar este proyecto investigativo, afianzamos nuevo conocimiento, a beneficio propio y de los lugares donde nos estemos desempeñando laboralmente, teniendo en cuenta que al alternar nuestro rol de gerentes, con el de psicólogos profesionales que somos, entraremos a intervenir a favor de nuestros colaboradores en materia de acompañamiento y orientación psicosocial, a modo de prevenir acciones que pongan en riesgo la salud mental y física de cada persona que nos rodea.

Hablando de UNIMINUTO Bogotá, la ganancia que obtiene la universidad es significativa, ya que al realizar este proyecto investigativo propio en conjunto con otra universidad, se podrán comparar resultados de estudios previos realizados con el mismo instrumento al programa académico de psicología, a modo de validar posibles similitudes y/o diferencias significativas, en los factores de riesgo psicosociales, lo que posteriormente permita un plan de acción y ejecución de medidas correctivas, generado por los estudiantes y docentes como propuestas a ser implementadas, con la aprobación de ambos programas académicos.

#### **4. Marco de referencia**

##### **4.1 Marco teórico**

La mayor parte de los factores de riesgo psicosocial se describen a partir de tres conceptos teóricos influyentes. Estos conceptos incluyen (1) la teoría de Karasek de demanda- control en el trabajo, (2) el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist y (3) el concepto de justicia organizacional.

Para el primer concepto, tenemos a Karasek. 1979 para ellos el modelo más influyente dentro de los factores de riesgo psicosociales en la salud, es el modelo demanda-control en el trabajo, plantean, en buena medida, respuestas a estas cuestiones. Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los 80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud. Según el mismo autor, se observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, se había investigado ya en epidemiología la función modificadora de la relación entre estrés y enfermedad que desarrollaba una tercera variable: el apoyo social. También se había estudiado las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Esta sería la tercera dimensión incorporada al modelo. Las demandas psicológicas son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea. El control se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que

el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo, haciendo referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades; la segunda, el grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Karasek (1976 - 79).

Dando continuidad al modelo demandas-control, Jeffrey V. Johnson, en el 86, lo ampliaron, introduciendo la dimensión de apoyo social, la cual incrementa la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores; y cuenta con dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental. Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

En cuanto al segundo concepto, el modelo de Siegrist "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa- DER" (2000). Postula que altas demandas y bajas recompensas conducen a un mayor riesgo para la salud, desencadenando reacciones negativas en el plano emocional y fisiológico. El esfuerzo consta de la dificultad extrínseca relacionada con las demandas del trabajo e intrínseca relacionada con la personalidad. Por otro lado, la recompensa engloba no sólo al salario y los bonos por desempeño, sino también la posibilidad de desarrollo, la seguridad del empleo, la promoción, la estima, el apoyo y el control.

Respecto al tercer concepto, Justicia Organizacional encontramos a Jerald Greenberg (1987) quien fue el primero en definir el constructo para hacer referencia a los niveles de justicia social e interpersonal percibidos por los empleados en las organizaciones laborales. Es una variable que engloba aquellas percepciones que tienen que ver con la equidad en diferentes dimensiones de la actividad laboral relacionadas con el salario, los procedimientos utilizados para desarrollar el trabajo, la información de acontecimientos que surgen en la empresa y el trato recibido. El estudio de esta variable resulta clave para que las empresas resulten eficientes, ya que el conocimiento de las percepciones de los trabajadores proporciona información valiosa sobre la asignación de funciones, el diseño de procedimientos de trabajo y de toma de decisiones, la distribución de recursos, además de reportar información sobre el clima organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

En cuanto a los instrumentos que se han diseñado para la medición del riesgo psicosocial, tenemos: La batería de riesgo psicosocial, la cual fue elaborada por la Pontificia Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de la Protección Social para medir el riesgo psicosocial en Colombia en julio de 2010. Esta batería mide la dimensión intralaboral, extralaboral e individual de los trabajadores, las cuales a su vez contienen categorías que permiten la identificación de los riesgos más relevantes. Los instrumentos que componen la batería son: Ficha de datos generales (información socio-demográfica 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 factores 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. Se compone de 31 ítems, de tipo de respuesta que cuentan los cuestionarios son likert utilizados para medir actitudes y opiniones. (Villalobos 2010).

También encontramos, el instrumento COPSOQ-ISTAS 21 versión 2 es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, “este cuestionario consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas)” Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero (2014, p. 15).

Derivado del modelo DER encontramos, el cuestionario estandarizado autoadministrable, en su versión más abreviada, por Siegrist y Peter (2000). Consta de 23 ítems agregados a 3 escalas principales: "esfuerzo extrínseco" (6 ítems), "recompensa" (11 ítems) y "sobre implicación" (= esfuerzo intrínseco) (6 ítems). Los ítems de la escala "esfuerzo extrínseco" evalúan la carga laboral, cuantitativa y cualitativamente percibida, el incremento de las demandas laborales en el pasado reciente y las exigencias físicas percibidas en el trabajo. Los ítems de la escala "recompensa" miden, mediante 3 subescalas, la adecuación percibida del salario (4 ítems), las posibilidades de promoción y seguridad laboral (2 ítems) y la estima recibida de superiores y compañeros (5 ítems). Se asume que estas 3 dimensiones de la escala "recompensa" se cargan en un único factor latente.

Por último, se menciona la encuesta para el diagnóstico de los factores psico laborales diseñado por Guillermo Bocanument Zuluaga (2019) validado en Colombia, que contiene 4 áreas de medición que contienen 46 factores de riesgo psicosocial a las cuales se

puede dar respuesta por opciones tipo Likert, puntuando de 1 a 4, siendo 1 casi siempre, 2 la mayoría de veces, 3 algunas veces y 4 casi nunca. (p. 6); y los modelos, por los cuales fueron realizados estos instrumentos: demanda-control-apoyo social y desequilibrio esfuerzo-recompensa, y los factores intralaborales.

#### **4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)**

La búsqueda de los antecedentes para este estudio, se realizó teniendo en cuenta investigaciones en el ámbito internacional, nacional, y regional, con el fin de identificar los siguientes elementos: ¿cuáles son los instrumentos que se han utilizado en este tipo de mediciones?; las variables que mide; los hallazgos con relación en dichas mediciones; hacia dónde se orientan las intervenciones que sugieren los resultados; así como los autores que se enfocan en los factores de riesgo psicosocial.

De esta manera se encontró la “Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios”, el objetivo fue generar un instrumento válido y confiable para medir factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios mexicanos. La metodología es de tipo exploratoria a través de la construcción de una escala de 66 ítems con cinco opciones de respuesta. Para realizar su validación psicométrica se aplicó a 500 profesores de escuelas públicas de Cd. de México de entre 21 y 76 años de edad, 331 hombres y 168 mujeres, de nueve instituciones de educación superior públicas. Se realizaron análisis para conocer el poder discriminativo de los reactivos, la confiabilidad y la estructura factorial. Los resultados que arrojó la escala fueron cinco factores: percepción de inequidad, estudiantes difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos en el trabajo. Las escalas presentan

un alfa de Cronbach entre .75 y .92. Se desarrolló un plan de prueba donde convergieron tres dimensiones (organizacional, del proceso de trabajo y de la interacción social) y tres áreas de incidencia (cognitiva, afectiva y conductual) propias de modelos explicativos del estudio de los FRP-T y de los modelos explicativos del estrés laboral. En conclusión, la escala cumple con los requisitos de fiabilidad y validez en población de profesores universitarios. Unda, S. (2016).

Igualmente, en la ciudad de Girardot del departamento de Cundinamarca, se realizó un estudio para el año 2016, titulado: “Caracterización de Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot”, por Ortiz Doncel, A. (2017). Con el objetivo de identificar si existen factores intralaborales de riesgo psicosocial en los docentes de tiempo completo de una universidad pública ubicada en el municipio de Girardot (Cundinamarca, Colombia). Metodología: Estudio descriptivo de corte transversal, para la identificación de los factores de riesgo psicosocial aplicada fue el “Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A”, siendo este cuestionario un identificador de presencia o ausencia de riesgo psicosocial. Este instrumento consta de 123 ítems, con cinco opciones de respuesta, el cual evalúa cuatro dominios de factores psicosociales, clasificándolos como: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y finalmente riesgo muy alto. Como resultados, los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados como riesgo muy alto y alto están presentes en 32 docentes (52 %) y, aquellos valorados como riesgo medio, en 18 docentes (29 %). Los dominios de mayor percepción de riesgo son el control sobre el trabajo y las demandas del mismo. Teniendo como conclusiones la identificación de factores intralaborales se deben tener en cuenta para el desarrollo de planes y programas de intervención en prevención de riesgos a nivel de

salud mental, procurando mayores garantías laborales a los docentes tendientes a buscar estabilidad en sus trabajos.

Por otra parte, se consideró una investigación realizada en la ciudad de Bogotá, bajo el título: “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales”, por Gómez Ortiz, Perilla-Toro & Hermosa. (2019). El propósito del estudio fue identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en académicos de universidades y establecer si están asociados o no con diversos indicadores de malestar psicológico. Para cumplir con la identificación de los estos factores se empleó el Instrumento de Factores de Riesgo Psicosocial Job Content Questionnaire (JCQ), el cual se utilizó, con algunos pequeños ajustes, la versión en español cuenta con 27 ítems que ha sido empleada y validada previamente con población mexicana y colombiana. Incluye seis escalas y dos subescalas. En el estudio participaron 302 académicos de 21 universidades de la ciudad. La metodología fue predominantemente cuantitativa, complementada con estrategias de tipo cualitativo (entrevistas semiestructuradas). Los resultados evidenciaron que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés en los profesores universitarios. Quienes más perciben demandas y carga de trabajo son también quienes más reportan malestar de diverso tipo, tales como ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social. Las demandas, exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes, con categoría de asistentes. De este estudio señalan la necesidad de las universidades de revisar sus prioridades y definir cómo aprovechar de la mejor manera el potencial de su principal capital que son los académicos, sin que estos terminen lastimados por sus esfuerzos y compromiso con las instituciones. En conclusión,



los trabajos realizados con profesores universitarios confirman la necesidad de más investigaciones que establezcan relaciones entre las condiciones laborales y la salud de los profesores, usando modelos teóricos sobre el estrés laboral, midiendo variables de salud y evaluando variables moderadoras de la relación.

Por otra parte, un estudio realizado en el personal administrativo y docente de la Rectoría UVD en UNIMINUTO, con instrumento propio creado desde el semillero de investigación el cual consta de tres (3) dimensiones (intralaboral, extralaboral e individual), con doce (12) categorías, ochenta y dos (82) preguntas, con respuesta tipo Likert 5 respuestas (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca). Con metodología de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. Se obtuvo como resultado: carga laboral y las largas jornadas de trabajo. También se evidencia que a pesar de que la gran mayoría de los encuestados no cuentan con un contrato estable, tampoco sienten gran preocupación debido a que no perciben inestabilidad laboral o ven este proceso como una amenaza, la remuneración salarial asignada compensa el esfuerzo y el trabajo realizado. Considerando la importancia actual del trabajo en casa y de su creciente desarrollo ha generado que los superiores generen un mayor control en las tareas asignadas y así mismo, se tomen atribuciones de no respetar horarios personales y fuera de la jornada laboral debido al rápido acceso que tiene el docente a la información que se le solicite. En conclusión, se logra establecer que los factores de riesgo psicosocial se encuentran en prioridad alta y media, sugiriendo crear un plan de mejora que favorezca el manejo y prevención del riesgo como (seminarios y talleres vivenciales de liderazgo, manejo del tiempo, acompañamiento de la ARL) para la inspección de puestos de trabajo y recomendaciones para el diseño del puesto de trabajo en casa. Bernal, K. et al., (2021).

### **4.3 Marco legal**

En Colombia en los últimos años, se han dado importantes pasos en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales dentro de las políticas de prevención de riesgos profesionales:

Es así como, la resolución 2646 de 2008 busca hacer del ambiente laboral un medio seguro y saludable psicológicamente para el trabajador. El objeto de esta normatividad se indica en los artículos 1 y 2, que habla sobre las responsabilidades de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de patologías causadas por el estrés ocupacional, que es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de las diferentes partes en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

De igual manera, el decreto 1443 de 2014, dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los trabajadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, y las empresas de servicios temporales, entre otros.

De igual forma, el decreto 1072 de 2015 el cual reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, temas como la jornada de

trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, entre otros. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

También, el decreto 1477 de 2014, sección II, parte B, grupo IV: Trastornos mentales y del comportamiento. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

Ley 1562 de 2012, y considerando, que el artículo 4, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

De igual manera, la resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Así como, la circular presidencial del Ministerio de Trabajo 0064 de 2020 en el marco estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus Covid-19 declarado por el Ministerio de Salud mediante resoluciones 385 y 844, considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental

y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remotas como presencial.

La Norma ISO 45003 proporciona orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en la Norma ISO 45001, permitiendo a las compañías prevenir los daños y el desgaste a la salud relacionados con el trabajo en sus colaboradores y otros actores interesados, y favorecer el bienestar en el trabajo, En Colombia, la GTC-ISO 45003:2021 es una adopción idéntica de la Norma ISO 45003:2021 ratificada por el Consejo Directivo de 2021-07-14 del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2021).

## **Metodología**

### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación**

La metodología usada para esta investigación es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. Hernández (2014) menciona que el enfoque cuantitativo: “parte de una idea que va agotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (p.4). Siendo así, se considera la recolección de la información que permitirá lograr un análisis de los factores de riesgo psicosocial para su valoración y alcance en el momento de la aplicación del instrumento. El alcance está planteado desde el estudio descriptivo. Sabino. C. (1992) dado que se definen las diferentes variables que darán paso a la caracterización del universo

estudiado a partir de su medición, lo cual permitirá realizar una cualificación y cuantificación de los resultados para identificar y describir la problemática presentada en el personal docente de programa de Psicología de la sede de Barrancabermeja.

## **5.2 Población y muestra**

Para esta investigación, tenemos como actores a todos los docentes de la UCC sede Barrancabermeja. Donde el tipo de muestra es no probabilístico, teniendo en cuenta que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández-Sampieri et al., 2013). Por lo anterior, este proyecto está centrado en que la muestra sean 8 de los 11 docentes del programa de Psicología de la UCC con sede en Barrancabermeja. Para la escogencia de la muestra, no es necesario basarnos en tecnicismos, ni tampoco en fórmulas probabilísticas, la toma de decisiones las decide el investigador y/o grupo de investigadores y, por supuesto, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (Sampieri, 2014).

## **5.3 Instrumento**

Instrumento diseñado para docentes de educación superior, con el objetivo de validar riesgos de factores psicosociales, elaborado por grupo docente y profesionales de psicología, en programa de semillero de investigación, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Torres, Mora, y Niño. (2020). Cuenta con una validación de contenido, para evaluar riesgo psicosocial en trabajadores de universidades del área administrativa. La

aplicación del instrumento, propició, condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro en la salud física y mental de los colaboradores, teniendo en cuenta todos los parámetros de identificación y la correlación entre el ambiente laboral y las condiciones de los trabajadores actuales.

El cual cuenta con la caracterización sociodemográfica, útil para recopilación de los datos, para el estudio planteado inicialmente y otros estudios a futuro; Se tienen tres (3) dimensiones (intralaboral, extralaboral e individual), con doce (12) categorías, ochenta y dos (82) preguntas, con respuesta tipo Likert 5 respuestas (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca). Rensis Likert (1903-1981).

La escala de Likert tuvo una amplia divulgación por la sencillez al momento de la aplicación, desde su puesta en práctica en 1932. Su estudio ha tenido un aumento significativo aún con el paso de los años, lo que le representa seguir siendo la escala favorita de casi todos los investigadores. El nombre de esta escala se debe a Rensis Likert, quien fue su creador. Es una escala psicométrica normalmente empleada en cuestionarios para las investigaciones realizadas en el campo de las ciencias sociales. (Morales, N., et al. 2016).

#### **5.4 Procedimientos.**

Se desarrolla este estudio con el apoyo de la asesora del semillero de investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y el director del programa de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Barrancabermeja.

Como primera fase, se gestionan los permisos para acceder a la información y se cuenta con la autorización para conocer los docentes que participarán en la muestra, dicho documento se formalizó a través de una carta vía correo electrónico de aprobación para la aplicación del instrumento que será útil en el análisis de los factores de riesgos psicosociales presentes en la población objeto.

En la segunda fase, se hace el reconocimiento de la muestra del estudio con 8 docentes del Programa de Psicología a través de presentación previa por reunión sincrónica vía teams Realizando sensibilización en la que se explica el objetivo general de la aplicación del instrumento, así como el marco legal que lo soporta. Igualmente se informa a los participantes sobre el manejo de la información enmarcada en los parámetros de la confidencialidad, procediendo a contar con su consentimiento por escrito.

En la tercera fase, se aplicará el instrumento de manera virtual, a través de la creación del formulario en online de Google, el cual nos permite recolectar los datos y analizar la encuesta desde un móvil o un navegador web sin tener que usar ningún software especial, seguido se escucharán los comentarios de los docentes que participaron en la muestra.

En la cuarta fase, se procederá a la discusión de los resultados y estrategias para mitigar factores de riesgo psicosocial en los docentes del programa de Psicología de la UCC, Barrancabermeja.

## **5.5 Análisis de información.**

Para el análisis de la información, se tendrá en cuenta el instrumento aplicado que consta de la información sociodemográfica necesaria para establecer el perfil social de la población objeto de estudio. Siendo así, los datos deben ser recolectados a partir del instrumento validado que será trasladado a un formulario online (Google form) el cual nos da la posibilidad de parametrizar los datos recolectados bajo la escala Likert que fue definida en la fase 1. Hernández (2014) menciona que la escala Likert cuenta con cinco opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, las cuales tienen a su vez un valor asignado que permite realizar la tabulación para identificar la caracterización a través de los resultados, esta tabulación se genera automáticamente desde los parámetros definidos por el formulario online desde la plataforma Google drive, lo cual nos permitirá realizar un análisis detallado de los resultados para el alcance de la caracterización de los factores de riesgo psicosocial que nos permitirá diseñar el plan de mejora para minimizar la exposición a dichos factores.

Por lo anterior, la parametrización del instrumento se realiza pregunta por pregunta dónde:

1-2 = Riesgo Bajo

3 = Riesgo Medio

4 = Riesgo Alto

5 = Riesgo muy Alto

A través de la fórmula de la Guía Técnica Colombia GTC 45, para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, en su versión



2012, define el nivel de riesgo como: Nivel de riesgo (NR) es la magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Para calcular el nivel de riesgo se debe contar previamente con el nivel de probabilidad (NP) y el nivel de consecuencias (NC).

La fórmula que se debe aplicar es la siguiente: **NR = NC x NP**

A su vez, para determinar el NP se requiere: **NP = ND x NE**

En donde:


**Nivel de consecuencia (NC):** Medida de la severidad de las consecuencias.


**Nivel de deficiencia (ND):** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.


**Nivel de exposición (NE):** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

**Nivel de probabilidad (NP):** Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

De igual manera, se realizará la semaforización de riesgos que el Decreto 1066 de 2015 establece la probabilidad de ocurrencia de un daño al que se encuentra expuesta una persona, un grupo o una comunidad, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón al ejercicio de su cargo, en unas condiciones determinadas de modo, tiempo y lugar.

 **Riesgo Ordinario:** Es aquel al que están sometidas todas las personas, en igualdad de condiciones, por el hecho de pertenecer a una determinada sociedad; genera para el Estado la obligación de adoptar medidas de seguridad pública y no comporta la obligación de adoptar medidas de protección.

 **Riesgo Extraordinario:** Es aquel que las personas, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón al ejercicio de su cargo, no están obligadas a soportar y comprende el derecho de recibir del Estado la protección especial por parte del Programa.

 **Riesgo Extremo:** Es aquel que se presenta al confluir todas las características señaladas para el riesgo extraordinario y que adicionalmente es grave e inminente. Frente a las poblaciones que son objeto del Programa de Protección de la UNP, en virtud del riesgo, se tiene que se encuentran relacionadas en el artículo 2.4.1.2.6, del Decreto 1066 de 2015 adicionado por el Decreto 1487 de 2018.

**Tabla 1. Nivel del Riesgo: Significado del nivel del riesgo**

NR Y DE INTERVENCIÓN	VALOR DE NR	SEMAFORIZACIÓN	SIGNIFICADO
RIESGO BAJO	1-2	ACEPTABLE	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

RIESGO MEDIO	3	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Nivel de riesgo en el que se esperaría unas respuestas de estrés moderado, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	4	NO ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	5	NO ACEPTABLE	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Nota.** Fuente: Guía Técnica Colombiana GTC 45.

## 5.6 Consideraciones éticas

El presente análisis se regirá bajo los principios éticos enmarcados dentro del Código Deontológico y Bioético que contempla entre otros principios los siguientes: Principio de beneficencia, no maleficencia, autonomía, verdad, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad (Artículo 13) se propone como regla de conducta (Ley 1090, 2006). En esta investigación se acogerá la ética de la ciencia promovida por la UNESCO, el compromiso

de la ciencia con la vida y la seguridad humana. De ahí la importancia del código de ética de la investigación como código de honor. (UNIMINUTO, 2020).

En este sentido se aplicará el Decreto Ley 19 de 2012, que dispone en su artículo 3° que “La actuación administrativa debe ceñirse a los postulados de la ética y cumplirse con absoluta transparencia en interés común; En tal, virtud, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas” (Ministerio de Trabajo, 2013); es importante que los principios allí mencionados se deberán cumplir en este proyecto de investigación.

También se aplicará la Ley 1581 en donde se determina el tratamiento de los datos sensibles entendido como la autorización o rechazo por el tratamiento de información sensible, a excepción de los casos expresamente señalados en el artículo 5 de la citada ley. (...) 1. Informar al titular que por tratarse de datos sensibles no está obligado a autorizar su tratamiento. 2. Informar al titular de forma explícita y previa, además de los requisitos generales de la autorización para la recolección de cualquier tipo de dato personal, cuáles de los datos que serán objeto de tratamiento son sensibles y la finalidad del tratamiento, así como obtener su consentimiento expreso. Ninguna actividad podrá condicionarse a que el titular suministre datos personales sensibles. (Mintic.gov.co. 2012).

La presente investigación la realizarán profesionales del área de psicología, respetando los criterios morales y religiosos de sus usuarios y no harán ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social o cualquier otra diferencia fundamentado en el respeto a la vida y

dignidad de los seres humanos (Art, 15 y 16 del Código Deontológico y Bioético de la profesión en psicología). Es necesario cumplir medidas éticas que regulen el buen manejo de información y análisis de datos sensibles, es indispensable solicitar autorizaciones y permisos, por ello se utilizará el Consentimiento Informado para lo cual se realizará una fase de sensibilización donde se explican los objetivos del instrumento con su respectiva información del marco legal que lo soporta. Así mismo, se informa a los participantes sobre el manejo de la información enmarcada en los parámetros de la confidencialidad para la aplicación del instrumento.

## 5. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Conformar equipo - máximo 5	Noviembre 2022	Noviembre 2022	Equipo conformado por dos (2) psicólogos, uno de ellos Esp. en Clínica.
1.1	Formular un problema de investigación.	Noviembre 2022	Diciembre 2022	Anteproyecto de investigación
1.2	Definir objetivos.	Diciembre 2022	Diciembre 2022	Anteproyecto de investigación
1.3	Elaborar justificación.	Diciembre 2022	Diciembre 2022	Anteproyecto de investigación
1.4	Elaborar marcos de referencia	Diciembre 2022	Enero 2023	Anteproyecto de investigación
1.5	Definir metodología	Enero 2023	Febrero 2023	Anteproyecto de investigación
1.6	Aplicación del instrumento	Febrero 2023	Febrero 2023	Anteproyecto de investigación
2	Análisis de la información	Febrero 2023	Marzo 2023	Proyecto de investigación
3	Resultados	Marzo 2023	Marzo 2023	Proyecto de investigación
4	Construcción de resultados	Marzo 2023	Marzo 2023	Proyecto de investigación
5	Conclusiones	Abril 2023	Abril 2023	Proyecto de investigación
6	Recomendaciones	Abril 2023	Abril 2023	Proyecto de investigación

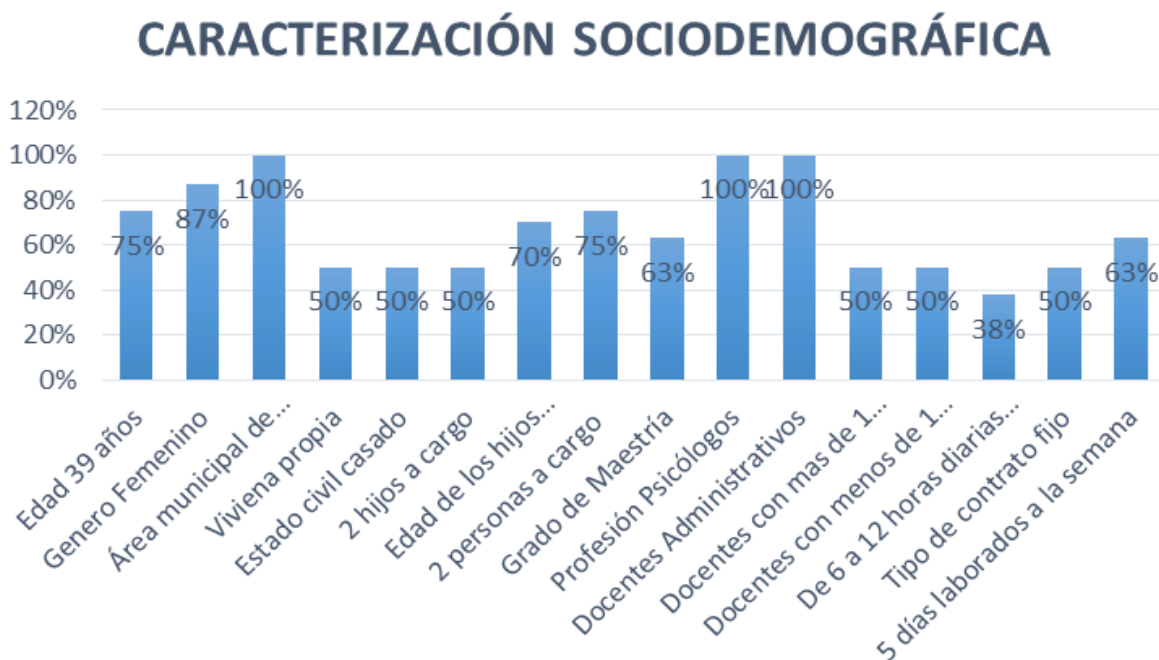
## 6. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal	\$ 500.000	\$ 300.000	\$ 400.000
2. Equipos	\$ 250.000	\$ 150.000	\$ 250.000
3. Software	\$ 200.000	\$ 120.000	\$ 200.000
4. Materiales e insumos	\$ 50.000	\$ 30.000	\$ 50.000
5. Viajes nacionales	\$ 1'200.000	\$ 800.000	\$ 1'200.000
7. Salidas de campo	\$ 100.000	\$ 70.000	\$ 100.000
8. Servicios técnicos	\$ 80.000	\$ 50.000	\$ 80.000
9. Capacitación	\$ 300.000	\$ 180.000	\$ 300.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 250.000	\$ 100.000	\$ 250.000
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 120.000	\$ 50.000	\$ 120.000
12. Propiedad intelectual y patentes	\$ 400.000	\$ 200.000	\$ 400.000
13. Otros	\$ 600.000	\$ 400.000	\$ 600.000

## 7. Resultados y discusión

A continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de evaluación de riesgo psicosocial en docentes universitarios, información necesaria que permitirá analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en 8 docentes del programa de Psicología, de la Universidad Cooperativa de Colombia de Barrancabermeja y proponer estrategias para mitigar dichos riesgos.

**Gráfica 1.** Perfil sociodemográfico



**Fuente:** Elaboración propia estudiantes semillero de investigación UNIMINUTO - 2023.

Como se puede observar en la gráfica 1, el 50% de los docentes poseen vivienda propia y están casados, lo que quiere decir que las obligaciones son compartidas y esto a su vez genera una buena calidad de vida; es importante mencionar que los docentes se encuentran en la edad de mayor pico de producción laboral. Usualmente, en los 30 el ser humano está en el mejor momento de generación de capital y capacidades personales, con la mayor capacidad de dedicarle más tiempo y energía al trabajo y a la carrera profesional. Regalado. G. (2014). Por otro lado, el hecho de que todos los docentes vivan dentro del municipio genera alivio a la hora de movilizarse del trabajo a la casa, ya que, por ser una ciudad pequeña, pueden hacer el traslado a pie generando menos gastos diarios en cada recorrido.

**Tabla 2. Identificación de factores de riesgo psicosociales**

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES							
INTRALABORAL	Condiciones de la demanda de la tarea	En mi trabajo requiero tomar decisiones complejas de forma rápida.	12,50%	37,50%	12,50%	37,50%	0%
		En mi trabajo tengo que dar respuesta simultáneamente a distintas responsabilidades.	25%	25%	37,50%	12,50%	0%
		En mi trabajo estoy expuesto a altas exigencias de carga mental.	12,50%	37,50%	25%	12,50%	12,50%
		En mi trabajo soy el responsable del cuidado de la salud de las personas.	12,50%	12,50%	50%	25%	0%
		En mi trabajo constantemente debo brindar atención al público.	50%	25%	25%	0%	0%
		Dentro de mis funciones está la revisión de cifras y elaboración de informes y estadísticas.	25%	25%	37,50%	12,50%	0%
		Considero que el acceso y disponibilidad a las TIC desde mi hogar, influyen en el desarrollo de mi trabajo.	50%	25%	0%	0%	25%
	Decisiones y control	Las funciones de mi cargo requieren que permanezca en mi puesto de trabajo durante la jornada laboral.	12,50%	50%	37,50%	0%	0%
	Cambios en el trabajo	Considero que el trabajo en casa, implica exigencias cognitivas, emocionales y operativas?	12,50%	25%	25%	37,50%	0%
EXTRALABORAL	Vida fuera del trabajo	El sustento económico de mi familia depende de mí.	25%	12,50%	50%	12,50%	0%
INDIVIDUAL	Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad	Creo que para desarrollar la labor en casa es necesario adaptar un espacio como puesto de trabajo.	25%	0%	50%	12,50%	12,50%

Como se puede observar en la tabla anterior, dentro de la dimensión intralaboral las categorías: condiciones de la demanda de la tarea, cambios en el trabajo, decisiones y control, son las más expuestas en este momento por los docentes del Programa de Psicología de la UCC con sede en Barrancabermeja; esto concuerda con lo que nos menciona Karasek y Johnson en 1986, a través, del modelo demanda - control - apoyo social; teniendo presente que la categoría de condiciones de la demanda de la tarea es aquella que genera mayor riesgo psicosocial, según Karasek las demandas psicológicas hace referencia a las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona, básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.



Así mismo, en la dimensión extralaboral, teniendo presente la ubicación sociodemográfica de los docentes y de la ubicación de la Universidad ellos se sienten seguros, haciendo que su calidad de vida mejore como lo indica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas si no se incluyen las condiciones de la vida extralaboral, entidad que afirma que las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

**Tabla 3.** *Priorización de los factores de riesgos.*

N.º	VARIABLE	NIVEL DEL RIESGO
1	<b>Dimensión Intralaboral</b>	<b>MUY ALTO</b>
2	<b>Dimensión Extralaboral</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>
3	<b>Dimensión Individual</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>

Como se puede observar en la tabla anterior, la priorización general de los factores de riesgo psicosocial de los docentes del Programa de Psicología de la UCC con sede en Barrancabermeja es MEDIO. Siendo un nivel de riesgo Aceptable con control específico en el que se esperaría unas respuestas de estrés moderado, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Lo anteriormente descrito, puede corroborarse con lo que indica Karasek en 1979, donde la carga laboral alta, la atención y complejidad de las labores, son factores de riesgos psicosociales relativos al contenido del trabajo que pueden dar lugar a perturbaciones de humor, ansiedad, baja productividad y ausentismo laboral, que pueden favorecer a situaciones más complejas en la calidad de vida de los docentes; imposibilitando la autonomía a la hora de la toma de decisiones y resolución de conflictos. Epidemiológicamente se ha demostrado una baja influencia en el trabajo aumentando el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos músculo esqueléticos y de salud mental), y a su vez producen tensión, preocupación, fatiga e irritabilidad, al tiempo que les impide adoptar estilos de vida saludables, como lo indican Campo y Vallejo en el 2020.

Con el análisis realizado, se logra proponer tres (3) estrategias para mitigar factores de riesgo psicosocial encaminadas a las condiciones intralaborales, de la siguiente manera: La primera bajo el título: *Cuidémonos entre todos*, que contiene cuatro (4) tip's para mitigar los factores de riesgos intralaborales. La segunda bajo el nombre: *El descanso de los profesores* que hace referencia a las condiciones de la demanda de la tarea con cinco (5) tip's. Y la tercera denominada: *Mindfulness*, para decisión y control laboral, con cinco (5) tip's. De esta manera favorecer la mejora en el manejo y prevención del riesgo en demanda, decisión, control, liderazgo y recompensa laboral, que pudiesen generar alteración emocional y laboral fisiológica en cada profesional del programa de psicología de la UCC, sede Barrancabermeja.

## **7. Conclusiones**

Se realizó la identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población objeto, con el instrumento de Evasión de factores de riesgo psicosocial en docentes, proporcionado por el semillero, donde se pudo observar que la dimensión intralaboral es la más afectada con un nivel de riesgo psicosocial muy alto. Se determinó que las categorías: condiciones de la demanda de la tarea, cambios en el trabajo, decisiones y control, son las más expuestas en este momento por los docentes del Programa de Psicología de la UCC con sede en Barrancabermeja.

En cuanto a la priorización y análisis de los resultados, se tuvo presente la Guía Técnica Colombiana GTC 45, donde se pudo determinar que el nivel general de riesgo es MEDIO, sin embargo, es de anotar que hay priorizaciones individuales por cada dimensión que su nivel de riesgo es MUY ALTO.

El análisis de los factores que se encuentra en prioridad media y muy alta, permite dar alcance al tercer objetivo proponiendo tres (3) estrategias: *Cuidémonos entre todos*, *el descanso de los profesores* y *Mindfulness*, las cuales se pueden observar en el anexo 2 infografías.

## **8. Recomendaciones**

Una dificultad que se evidenció, es la falta de parametrización en el instrumento, que si es posible validar en otros instrumentos de aplicación, al no estar parametrizado, puede perder validez de contenido, ya que cada investigador puede llegar a otorgar un puntaje

diferente a una determinada variable y darle su propia interpretación, perdiendo la objetividad en el discurso, por lo que se sugiere para un próximo proyecto de investigación, estandarizar este instrumento, a modo de facilitar la interpretación de la información al profesional que lo aplique.

Teniendo presente que el riesgo psicosocial no varía de acuerdo a la ubicación geográfica, si se hace necesario que todas las universidades tengan presente y lleguen a la importancia de analizar, identificar, priorizar y establecer estrategias para mitigar los riesgos psicosociales, que pueden causar enfermedades de ámbito psicológico y que afectan físicamente a los docentes. Se requieren más investigaciones y/o estudios que establezcan relaciones entre las condiciones laborales y la salud de los docentes; todas las universidades aplican la batería como requisito, pero lo que realmente se busca es que se evalúen a través de publicaciones y se logre evidenciar el estado real de las universidades, como se reflejó en los resultados obtenidos de la investigación realizada a los docentes del Programa de Psicología de la UCC de Barrancabermeja.

## 9. Referencias bibliográficas

Álvarez, C. b. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. 4 - 11. Obtenido de <file:///C:/Users/FAMILIA%20MOLINA/Downloads/Dialnet-RiesgoPsicosocialIntralaboralYBurnoutEnDocentesUni-5006545.pdf>.

Ambiente y Salud, I. S. (2015). Riesgos psicosociales. *ISTAS-CCOO*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales> como lo refiere Gabriel Regalado Asociado Senior de la firma consultora Mercer Colombia.

Bernal, K., Buitrago, L., Monsalve, I., Ortiz, C., Utrera, C. Valenzuela, A. (2021). Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de la UNIMINUTO. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133.

Campo, K., Vallejo, O. (2020). CES Derecho, (11), 1 Guía: gestión emocional para el trabajo en casa. Colegio Colombiano de Psicólogos. [Archivo PDF]. [https://www.upb.edu.co/e-emocional/DOC\\_GuiaGestionEmocional.pdf](https://www.upb.edu.co/e-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf)

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, (UBVD), (Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo), (Docente), (GOES), [luisa.becerra.oniminuto.edu](mailto:luisa.becerra.oniminuto.edu), ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-9482-6388>).

Díaz, C., Chiang, M., Ortiz, M., & Solar, M. (2012). Conceptos fundamentales para la docencia universitaria: estrategias didácticas, evaluación y planificación. Concepción, Chile: Universidad de Concepción, Dirección de Docencia, Unidad de Investigación y Desarrollo Docente. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de

[http://docencia.udec.cl/unidd/images/documentos/Coneptos\\_Fundamentales\\_para\\_la\\_Doc\\_Universitaria.pdf](http://docencia.udec.cl/unidd/images/documentos/Coneptos_Fundamentales_para_la_Doc_Universitaria.pdf).

Diego-Mas, José Antonio. Análisis ergonómico global mediante el método LEST. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015. [Consulta 28-03-2023]. Disponible online: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/lest/lest-ayuda.php>

De Giobanni, S. (2009). Manual de Prevención de Riesgos para Docentes (1era edición ed.). Rio Negro, Argentina: Santiago De Giovanni. Obtenido de <https://higienyseguridadlaboralcvs.files.wordpress.com/2012/05/manual-de-prevencion-de-riesgos-para-docentes-pdf>.

Dong, H., Zhang, Q., Sun, Z., Sang, F., & Xu, Y. (2017). Sleep disturbances among Chinese clinical nurses in general hospitals and its influencing factors. *BMC Psychiatry*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1402-3>.

Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación de UNIMINUTO 2020, Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, (UBVD), (Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo), (Docente), (GOES), [luisa.becerra.oniminuto.edu](mailto:luisa.becerra.oniminuto.edu), ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-9482-6388>).

Federación de Aseguradores Colombianos. (FASECOLDA), 2022. Sala se prensa, En Colombia hay 11.400.825 empleados afiliados al SGRL. Recuperado de: <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/>

García, M., Iglesias, S., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2016(32), 173-182. Obtenion de [www.elsevier.es/rpto](http://www.elsevier.es/rpto).

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú, Med. Exp. Salud Publica*, 29(2). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)

Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>

Guevara, M. P. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw –Hill Education. Internacional de trabajo, O., 1983. Convenio C155 - Convenio Sobre Seguridad Y Salud De Los Trabajadores, 1981 (Núm. 155). [Online] Ilo.org. Available at [:<https://www.ilo.org/dynnormlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100\\_ILO\\_CODE:C155>](https://www.ilo.org/dynnormlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C155) [Accessed 25 September 2020].

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* 4 - 5. Obtenido de [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Guía Técnica Colombia GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, en su versión 2012. Bogotá, D.C.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, p.1. Primera encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos

Profesionales. (I ENCST). (2007), p, 93-94-95 y 102. Obtenido de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documentos/ENCUESTA%20SALUD\_RP.pdf

JOHNSON J.V., HALL E.M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population  
Am J Public Health, 1988; 78: 1336-1342.

J. Siegrist, (2000). Place, social exchange and health: proposed sociological framework.  
Soc Sci Med-

KARASEK, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign  
Administrative Science Quarterly, 1979; 24: 285-309.

KARASEK, R., THEORELL, T. Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.

KRISTENSEN, T.S. The demand-control-support model: Methodological challenges for future research  
Stress Med, 1995; 11: 17-26.

Lara, J., & Pando, M. (2014). El Mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. Ciencia & Trabajo, 16(49), 43-48. Obtenido de [www.cienciatrabajo.cl](http://www.cienciatrabajo.cl)

LAZARUS, R. & FOLKMAN, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.



Muñoz Rojas, D., Orellano, N. y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psico gente*, 21(40), 532-544.  
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Natalia Morales, N. S. (2016). ESCALA DE LIKERT UNA HERRAMIENTA ECONÓMICA. Universidad Técnica Nacional. Alajuela, Costa Rica. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50710763/La\\_escala\\_de\\_Likert\\_una\\_herramienta\\_economica-libre.pdf?1480884647=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DESCALA\\_DE\\_LIKERT\\_UNA\\_HERRAMIENTA\\_ECONOMI.pdf&Expires=1676945187&Signature=d-HTOuIlyQUzDuSS](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50710763/La_escala_de_Likert_una_herramienta_economica-libre.pdf?1480884647=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DESCALA_DE_LIKERT_UNA_HERRAMIENTA_ECONOMI.pdf&Expires=1676945187&Signature=d-HTOuIlyQUzDuSS)

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de [https://www.who.int/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/risk_factors/es/)

Organización Mundial de la Salud. Informe mundial de la Salud Mental, 23 de junio de 2022, de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82–91. <https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>

Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social.

Roa-Cárdenas, F. L.-P. (2022). *Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios*. *Revista Colombiana de Educación*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-39162022000300193#aff2](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162022000300193#aff2)

Sabino, C. A. (1992). El proceso de investigación. Buenos Aires, Editorial Lumen – Humanitas, 1996. P.156-165.

Solórzano, O. (junio de 2014). Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo para análisis de peligrosidad. Costa Rica: Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión

Institucional de Recursos Humanos Gestión de Salud. Obtenido de [www.mag.go.cr/acerca\\_del\\_mag/circulares/rec\\_hum-manual-riesgo-peligrosidad.pdf](http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgo-peligrosidad.pdf)

Suniaga, A. (2018). La docencia universitaria y horizontes epistémicos: vías para la reflexión. *Docencia Universitaria*, XIX (1), 75-95.

Torres, J., Mora, M., & Niño, A. (2020). Validación de instrumento para evaluar riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.

Unda, S. (2016). FES Zaragoza, UNAM, México b Facultad de Psicología, UNAM, México Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios.

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. 2005.



<b>EXTRABORAL</b>	<b>Transporte y movilización</b>	1	Se me facilita el transporte para movilizarme desde mi casa hacia mi trabajo.	87,50%	0%	0%	0%	12,50%
		2	El recorrido que invierto de mi casa a mi trabajo toma mucho tiempo.	12,50%	0%	25%	25%	37,50%
		3	Me siento seguro transitando por la zona donde está ubicado mi trabajo.	37,50%	37,50%	12,50%	12,50%	0%
		4	Me siento seguro transitando por la zona donde está ubicada mi residencia.	50%	37,50%	12,50%	0%	0%
	<b>Vida fuera del trabajo</b>	5	Tengo tiempo suficiente para realizar actividades con mi familia y amigos.	37,50%	37,50%	25%	0%	0%
		6	Se me facilita descansar después de mi jornada laboral.	25%	37,50%	25%	12,50%	0%
		7	En situaciones donde requiero apoyo de mis familia y amigos, sé que cuento con ellos.	62,50%	25%	12,50%	0%	0%
		8	Mi desempeño laboral puede verse afectado cuando tengo problemas personales	0%	12,50%	25%	50%	12,50%
		9	El sustento económico de mi familia depende de mí.	25%	12,50%	50%	12,50%	0%

INDIVIDUAL

Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/personalidad

1	Considero que trabajo mejor solo.	0%	0%	62,50%	12,50%	25%
2	Mis actividades laborales me generan algún malestar físico.	0%	0%	50%	37,50%	12,50%
3	Me siento capaz de afrontar situaciones negativas que se me presentan en mi trabajo.	25%	62,50%	12,50%	0%	0%
4	Debo ausentarme de mi trabajo por incapacidad médica.	12,50%	0%	12,50%	50%	25%
5	Mis situaciones personales afectan mi asistencia al trabajo.	0%	0%	12,50%	12,50%	75%
6	He sufrido accidentes de trabajo durante el tiempo que llevo laborando en la UCC	0%	0%	0%	0%	100%
7	Tengo un sueño reparador.	12,50%	50%	12,50%	25%	0%
8	Realizo algún tipo de actividad física durante la semana.	12,50%	12,50%	50%	12,50%	12,50%
9	Mi alimentación es balanceada y nutritiva.	12,50%	62,50%	3 25%	0%	0%
10	Practico hábitos saludables ante situaciones que me generan estrés.	12,50%	50%	37,50%	0%	0%
11	Ante situaciones emocionales he tenido que recurrir a apoyo profesional.	0%	12,50%	50%	37,50%	0%
12	Tengo dificultades para relacionarme con los demás.	0%	0%	0%	37,50%	62,50%
13	He tenido dificultad para concentrarme.	0%	0%	50%	37,50%	12,50%
14	He experimentado cansancio, desinterés o aburrimiento.	0%	0%	50%	37,50%	12,50%
15	He experimentado sentimientos de angustia, preocupación o desesperación.	0%	0%	25%	37,50%	37,50%
16	He presentado el deseo de cambiar de empleo.	0%	0%	12,50%	50%	37,50%
17	Creo que para desarrollar la labor en casa es necesario adaptar un espacio como puesto de trabajo.	25%	0%	50%	12,50%	12,50%

## Anexo 2. Infografía

### Estrategia 1.

Factores de Riesgo

Psicosociales

Intralaborales.

**¿QUE SON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES?**

Condiciones en relación con el medio organizacional, producto de la gestión del trabajo y de los aspectos organizacionales, que tienen el potencial de impactar de manera negativa en el bienestar y la salud, tanto física, como psicológica y social de los docentes. Posada (2008).

**CUIDEMONOS ENTRE TODOS...**

- 1 Demandas del trabajo**
  - Haz una lista y anota todo aquello en lo que ocupes más tiempo laboral.
  - Contabiliza el tiempo que le dedicas.
  - Determina la importancia de la tarea entre lo urgente y lo importante.
- 2 Control del trabajo**
  - No envíes correo electrónico sobre temas de trabajo fuera del horario laboral.
  - Cuando envíes mail de whatsapp sobre temas laborales, considera también que sea dentro del horario de trabajo, y comienza siempre con un saludo. Es agradable recibir un "buenos días" "espero no interrumpir".
- 3 Liderazgo**
  - Respetar el tiempo de los demás... no pongas reuniones cerca del hora de salida.
  - No lo molestes sino se respondan en horarios de descanso.
  - Entre sus virtudes una VIRTUD, en plural que van PUNTUAL.
- 4 Recompensas**
  - Valora la situación real.
  - Evalúa con tus colegas, supervisores y familiares acerca de tu desempeño.

¡MANOS A LA OBRA!

UNIMINUTO Posgrado  
Nasy Barón  
Diego Molina

### Estrategia 2.

Condiciones de la demanda de la tarea.

**EL DESCANSO EN LOS PROFES**

LA PROFESIÓN DOCENTE ES UNA DE LAS QUE MÁS DESGASTE PSICOLÓGICO PRODUCE, CON BAJAS POR ESTRÉS.

**POR TAL RAZÓN...**

Los profesores deben aprender a incluir dentro de sus rigurosos horarios, un tiempo de descanso que les permita seguir laborando con buen ritmo, sin disminuir el rendimiento al que aspiran.

**CONSIDERA:**

El descanso no debe considerarse como un lujo o pérdida de tiempo.

**DESCANSAR ES...**

Desarrollar una actividad que requiera un esfuerzo menor y que resulte gratificante y divertida.

**PARA UN DESCANSO AGRADABLE...**

Realiza una o más de las siguientes actividades que te parezcan agradables:

- 1 DUEPME LAS HORAS SUFICIENTES**
  - \*Reduce la frecuencia de enfermedades cardiovasculares.
  - \*Disminuye el estrés y mejora el estado de ánimo.
- 2 PRACTICA ACTIVIDAD FÍSICA**
  - \*Libera endorfinas
  - \*Alivia la ansiedad
  - \*Mejora tu memoria
  - \*Protege contra el deterioro cognitivo
  - \*Activa tu productividad laboral
- 3 ESCUCHA TU MÚSICA FAVORITA**
  - \*Reduce el dolor
  - \*Estimula el cerebro
  - \*Facilita el Sueño
  - \*Aumenta el optimismo
  - \*Aumenta tu rendimiento físico
- 4 JUEGA JUEGOS DE PESA**
  - \*Desarrolla flexibilidad emocional
  - \*Potencializa la percepción emocional
  - \*Estimula la tolerancia a la frustración
- 5 PRACTICA TU HOBBY A SOLAS**
  - \*Fortalece tu toma de conciencia
  - \*Permite crear un momento consciente en el que vas a estar contigo mismo (a)
  - \*Aumento tu autoestima
  - \*Combate el estrés

Eps. Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo  
NASLY H. BARÓN FIGUEROA  
DIEGO F. MOLINA ESTUPINAN

### Estrategia 3.

Decisión y Control.

**MINDFULNESS**

**¿QUÉ ES?**

EL MINDFULNESS O ATENCIÓN PLENA ES UNA PRÁCTICA QUE CONSISTE EN PRESTAR ATENCIÓN DE MANERA CONSCIENTE AL MOMENTO PRESENTE, SIN JUZGAR NI DISTRAERSE CON PENSAMIENTOS.

**¿PARA QUÉ SE UTILIZA?**

PARA MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL, LA ANSIEDAD Y LA DEPRESIÓN, UNA MAYOR CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN Y UNA MEJORA EN LA CALIDAD DEL SUEÑO.

**¿CÓMO LO HAGO?**

1. BUSCAR UN LUGAR TRANQUILO PARA SENTARSE CÓMODAMENTE.
2. CERRAR LOS OJOS Y ENFOCARSE EN LA RESPIRACIÓN, PRESTANDO ATENCIÓN A LAS SENSACIONES FÍSICAS.
3. SI LA MENTE DIVAGA, RECONOCERLO Y VOLVER SUAVEMENTE LA ATENCIÓN A LA RESPIRACIÓN.
4. CONTINUAR ENFOCADO EN LA RESPIRACIÓN DURANTE UNOS MINUTOS O EL TIEMPO DESEADO.
5. AL TERMINAR, ABRIR LOS OJOS Y NOTAR CÓMO TE SIENTES.

NASY BARÓN  
DIEGO MOLINA

## Anexo 3.

5/12/22, 9:49

Correo: LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS - Outlook

RE: Permiso realización proyecto

Jorge Hernan Silva Besil <jorge.silvab@ucc.edu.co>

Sáb 03/12/2022 16:20

Para: LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS <luisa.becerra.o@uniminuto.edu>

CC: Gabriel Balaguera <gabriel.balaguera@ucc.edu.co>; LUIS GABRIEL GUTIERREZ BERNAL <luis.gutierrez@uniminuto.edu>

Aprobado gaby

**JORGE HERNAN**

Silva Besil

Director de Sede

Tel. 57 (7) 6118888

Calle 60 N° 26 - 129 Paseo de la Cultura

[jorge.silvab@ucc.edu.co](mailto:jorge.silvab@ucc.edu.co) / [www.ucc.edu.co](http://www.ucc.edu.co)

Barrancabermeja - Colombia



De: LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS <luisa.becerra.o@uniminuto.edu>

Enviado el: viernes, 2 de diciembre de 2022 2:16 p. m.

Para: Jorge Hernan Silva Besil <jorge.silvab@ucc.edu.co>

CC: Gabriel Balaguera <gabriel.balaguera@ucc.edu.co>; LUIS GABRIEL GUTIERREZ BERNAL <luis.gutierrez@uniminuto.edu>

Asunto: Permiso realización proyecto

Buenos días Dr Jorge

De acuerdo a nuestra reunión, me permito enviar la propuesta de proyecto que se desarrollara bajo el semillero Gestión de Factores Psicosociales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, del Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo; que se encuentra inscrito al grupo de investigación GOEES.

El objetivo es analizar los Factores de riesgo de los docentes del programa de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia Seccional Barrancabermeja, a partir de la aplicación de un Instrumento de recolección de información y así poder generar recomendaciones y las acciones de control correspondientes

Es importante manifestar que la información utilizada en la presente evaluación será sometida a estricta reserva, por lo cual, los evaluadores garantizan por escrito que el uso de dicha información es única y exclusivamente para los fines académicos destinados en la investigación y bajo la Ley 1581 de 2012 para el tratamiento de datos personales, donde se prohíbe la transferencia de datos personales de cualquier tipo asegurando el derecho de Hábeas data. Respecto a la aplicación del instrumento de factores de riesgo psicosocial se solicitará la autorización expresa por medio de un consentimiento informado reglamentado en la Ley 1090 de 2006, donde se regula el ejercicio de la profesión de Psicología y se dicta el Código Deontológico y Bioético.

<https://outlook.office.com/mail/inbox/AAQKAGQwYzksYUjYlTmYjYjNDgwOS05MTFkLTJmNDJkZmESNwAQAFkBHJkXOnBNqviCz6pPUo%...> 1/2

5/12/22, 9:49

Correo: LUISA FERNANDA BECERRA OSTOS - Outlook

Muchas gracias y quedamos atentos a cualquier inquietud adicional

*Mg-FT Luisa Fernanda Becerra Ostos*

*Docente tiempo completo EGRL.*

*Facultad Ciencias Empresariales- UVD*

*Transversal 73 a # 81 i 19 piso 3 oficina 302*



En cumplimiento de la ley 1581 de 2012, UNIMINUTO está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad. Consulte nuestra Política de Tratamiento de Información en <http://www.uniminuto.edu/documento/informacion>. Los titulares en cualquier momento pueden ejercer sus derechos legalmente consagrados de conocimiento, actualización, rectificación y supresión de sus datos personales a través del portal web <http://www.uniminuto.edu/contacto> o a la siguiente dirección: Calle 818 No.728-70 en la ciudad de Bogotá, y el teléfono 5933004 en la ciudad de Bogotá, o a nivel nacional 01800 0936670.

Si su correo no es institucional y desea ser borrado de la lista de envíos UNIMINUTO, haga clic en el siguiente enlace <http://reporte.uniminuto.edu/@jg@uniminuto.edu/permissions/permissions@uniminuto.edu> porque este mensaje fue hecho específicamente para usted. En su lugar, use la página de reenvío en nuestro sistema de boletín de noticias. Para cambiar sus detalles y elegir a qué listas desea suscribirse, visite su página de preferencias personal, o puede cancelar su suscripción por completo de todos los envíos futuros.

Activar Wi  
Ve a Configurar

<https://outlook.office.com/mail/inbox/AAQKAGQwYzksYUjYlTmYjYjNDgwOS05MTFkLTJmNDJkZmESNwAQAFkBHJkXOnBNqviCz6pPUo%...> 2/2