

RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR QUE SE ENCUENTRAN EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA EN EL  
AÑO 2020

Presentado por:

ALEXANDRA LÓPEZ MOLINA

ROYER CAMILO MARÍN LÓPEZ

LAURA VALENTINA MOLINA POSADA

Asesor

ALEJANDRA SÁNCHEZ CEBALLOS

Asignatura:

OPCIÓN DE GRADO II

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PSICOLOGÍA

BELLO, COLOMBIA

2020

## Agradecimientos

En primer lugar queremos agradecer a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por brindarnos las plataformas necesarias para la realización de la investigación. A Leidy Alejandra Sánchez Ceballos, docente asesora, por acompañarnos, guiarnos y brindarnos su apoyo incondicional durante este proceso de aprendizaje. Finalmente, a los docentes que hicieron parte de esta investigación, por colaborar voluntariamente con amabilidad y disposición en la aplicación de los instrumentos.

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar este proyecto primeramente a Dios, quien me dio las fuerzas para continuar, la sabiduría y la inteligencia para afrontar las circunstancias difíciles durante este proceso de aprendizaje, por ser el autor y mi mayor inspiración. A mi familia por brindarme su apoyo y comprensión, a ellos muchas gracias.

**Laura.**

## Tabla de contenido

Resumen	5
Abstract	7
Introducción	9
Planteamiento del problema	10
El ejercicio docente desde trabajo en casa	14
Justificación	27
Objetivos	31
Objetivo General	31
Objetivos específicos	31
Marco Teórico	32
Definiciones generales.	33
Características de los factores de riesgos psicosociales	34
Consecuencias del riesgo psicosocial	36
Manejo del riesgo Psicosocial en las instituciones de Educación Superior	41
Consecuencias del riesgo psicosocial y el estrés laboral.	42
Proceso de intervención de los factores de riesgo psicosocial	43
Prevención del Riesgo psicosocial y del Estrés Laboral	47
Metodología	53
Consideraciones Éticas	62
Hipótesis.	67
Resultados	68
Discusión	79
Conclusiones	81

	4
Limitaciones	82
Prospectivas	83
Referencias	84
Anexos	91

### **Lista de Tablas**

Tabla 1 Distribución Sociodemográfica	57
Tabla 2 Operacionalización de las variables	58
Tabla 3 análisis de frecuencias formulario sociodemográfico	66
Tabla 4 Resumen de estadísticos descriptivos estrés laboral.	68
Tabla 5 Resumen de estadísticos descriptivos Riesgo Intralaboral	68
Tabla 6 Resumen de estadísticos descriptivos Riesgo Extralaboral	70
Tabla 7 Análisis Correlacional de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	71

## Resumen

El entorno laboral en el que se desempeña un individuo influye significativamente en su productividad, ya que, los trabajadores (docentes de educación superior) están expuestos a un factor de riesgo psicosocial, a causa de la sobrecarga de tareas, demandas y responsabilidades que exige su cargo, éste tiene repercusiones en su salud física, social y mental, siendo el estrés laboral una de las afecciones más comunes entre ellos. El objetivo de la investigación es relacionar los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa en el año 2020, esta relación se logró a partir de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, la cual Identifica y evalúa los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés; Igualmente, se desarrolló bajo un diseño transversal-transeccional de alcance descriptivo-correlacional y su tipo de estudio es no experimental, aplicando los cuestionarios a una muestra incidental no probabilística a conveniencia de 27 docentes de diferentes universidades. En los resultados se evidenció que los factores psicosociales más significativos son: Síntomas fisiológicos, demandas cuantitativas y tiempo fuera del trabajo.

**Palabras clave:** factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, docentes de educación superior, trabajo en casa.

## Abstract

The work environment in which an individual works significantly influences their productivity, since workers (higher education teachers) are exposed to a psychosocial risk factor, due to the overload of tasks, demands and responsibilities that their job requires. In this position, this has repercussions on their physical, social and mental health, being work stress one of the most common conditions among them. The objective of the research is to relate psychosocial risk factors with work stress in higher education teachers in Valle de Aburrá during the period of work at home in 2020, this relationship was achieved from the application of the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk factors of the Ministry of Social Protection and the University Javeriana, which identifies and evaluates intra and extra-occupational psychosocial risk factors and the stress evaluation questionnaire; Likewise, it was developed under a cross-sectional design with a descriptive-correlational scope and its type of study is non-experimental, applying the questionnaires to a non-probabilistic incidental sample at the convenience of 27 teachers from different universities. The results showed that the most significant psychosocial factors are: Physiological symptoms, quantitative demands and time away from work.

It is concluded from the research carried out that some external and internal factors of teaching work have a great impact on the mental and physical health of higher education teachers.

**Keywords:** psychosocial risk factors, work stress, higher education teachers, work at home

## Introducción

La vida laboral expone a una serie de factores que pueden afectar el diario vivir del empleado y su desempeño en la labor asignada, a causa de las condiciones intralaborales y extralaborales, es por esto que, resulta fundamental que en las organizaciones implementen programas de bienestar para mitigar los impactos negativos que los factores de riesgo psicosocial, tienen sobre la salud de los trabajadores, por esta razón, que es necesario el conocer, cuales son los factores de riesgo psicosocial que influyen en la aparición del estrés laboral y otras enfermedades de carácter psíquico y físico.

La siguiente investigación tiene como propósito principal establecer la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa del año 2020, éste análisis se realizará por medio de la aplicación de los cuestionarios para la evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral y el Estrés laboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana.



## Planteamiento del problema

El inicio de la vida laboral expone a una serie de factores que pueden afectar el diario vivir del empleado y su desempeño en la labor asignada, a causa de las condiciones intralaborales y extralaborales. Ahora bien, las personas que llevan años en el mundo del trabajo han experimentado los efectos de las funciones asociadas al quehacer diario, dichas tareas a largo plazo generan un incremento en los factores de riesgos psicosociales, los cuales pueden causar episodios de estrés y la somatización de diversas enfermedades tales como: enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, musculoesqueléticas y mentales. Estas enfermedades son consecuencias de las condiciones de trabajo al que el empleado se ve expuesto diariamente. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2019).

De ahí que la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS (2019) definen los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se logran identificar que existen varios factores del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y física del trabajador, esto haciendo énfasis en los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral causado por las condiciones del trabajo, siendo este, una de las mayores afectaciones presentes en la población trabajadora.

Asimismo, la Resolución 2646 del 2008 define el estrés de la siguiente manera “es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales intralaborales y extralaborales” .Lo anterior da lugar a las siguientes posibles consecuencias que según Torres, Didier, Ballesteros, y Manuel (2015) “Algunas de las manifestaciones físicas del estrés son cambios en el ritmo cardíaco, respiratorio, aumento de la sudoración, cambios de tensión muscular, sequedad en la boca y presión sanguínea” (p.3) en caso de que se presenten estas manifestaciones pueden afectar de manera negativa tanto la productividad como la salud del empleado.

Por consiguiente, en Colombia en la última década se ha podido resaltar la importancia del bienestar en el trabajo gracias a las inspecciones, auditorías, intervenciones e investigaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, las cuales ayudan a prevenir los factores de riesgo psicosocial asociados a la labor que dan como resultado el estrés laboral.

A pesar que, en Colombia se han realizado varias investigaciones acerca de la importancia de brindar un bienestar laboral al trabajador, centrándose en la prevención de los factores de riesgo psicosocial que trae como consecuencia altos niveles de estrés a causa de la carga y las extenuantes jornadas de trabajo, a pesar de esto, no se han tomado unas acciones relevantes frente a la intervención de los factores de riesgo psicosocial y el estrés latente en el ámbito laboral. De acuerdo a esto en el último informe realizado por el Ministerio del Trabajo (2015), en Colombia los datos relacionados con el trabajo no fueron objeto de estudio o publicación, pero se estima, a partir de otras experiencias como las europeas, que exista una alta prevalencia de trastornos mentales asociados al trabajo.

Además, dentro de las investigaciones más recientes encontradas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencia un deterioro de la salud mental y física de los trabajadores. En Colombia, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, “se evidencian que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores colombianos manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo” (Aseguradora de Riesgos Laborales Sura ARL, 2016).

Con base en lo anterior es importante mencionar que, los docentes de educación superior, son más propensos a presentar algunas de las consecuencias asociadas a los factores de riesgo psicosocial, entre ellas el estrés. Según lo manifiestan Gómez, Perilla y Hermosa (2019) “las demandas psicológicas en el trabajo, son los profesores de planta quienes las perciben significativamente más altas que los de cátedra” (p. 7). Es importante resaltar que, los factores intralaborales como la alta carga laboral, la proporción alumno-docente, las extenuantes jornadas y el poco tiempo para el descanso, incrementan la probabilidad de sufrir estrés laboral, que es una consecuencia asociada a los factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta a Lemos, Calle, Roldán, Valencia, y Orejuela (2019), Es pertinente conocer acerca de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral ya que puede ayudar a crear estrategias de prevención en las empresas sobre este fenómeno, contribuyendo a la satisfacción laboral, de este modo “hay que señalar que los factores psicosociales en el trabajo también pueden tener un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores”. (p. 3), ya que, al tener un ambiente laboral propicio se disminuye el impacto del estrés asociado a los

factores de riesgo psicosocial y puede favorecer el buen desempeño de la labor y mejorar la salud mental y física aportando a la calidad de vida del profesorado.

Siguiendo con este razonamiento acerca de los factores de riesgo psicosocial y el estrés presentes en el profesorado universitario sirve como herramienta para mitigar el impacto que se puede presentar a causa de las altas demandas del trabajo y esto a su vez permitirá analizar estos riesgos para prevenir y corregir las falencias de las instituciones de educación superior, frente al manejo del factor de riesgo psicosocial y el estrés, presente en ámbito académico.

### **El ejercicio docente desde trabajo en casa**

La situación de orden mundial por la que atraviesa la sociedad actualmente, está generando cambios importantes en la manera en la que se concibe el trabajo y el rol docente, sin embargo, se debe mencionar que este cambio no siempre y no en todas las instituciones se aborda desde una perspectiva profesional, sistemática y realista.

Debido a este contexto, se ha visto un aumento significativo en las exigencias al trabajo que realizan los docentes, al mismo tiempo que se les pide a los profesores rapidez, eficiencia y la adaptabilidad inmediata al trabajo en casa, sin la debida capacitación y sin las herramientas adecuadas para ejercer su labor de manera virtual, a esto también se le suman las condiciones familiares las cuales afectan de una manera u otra el rendimiento del trabajo docente. Durante este tiempo de contingencia se ha podido identificar que al ejercer en un mismo espacio trabajo profesional y doméstico, en donde este último influye de manera

negativa en el rendimiento laboral y la salud mental de los profesores universitarios (Fernández, 2020).

Los resultados preliminares de una encuesta realizada a docentes Mexicanos por la ACSI (Association of Christian Schools International) muestran que existen tres factores estresores predominantes en el ejercicio de sus labores actuales, los cuales son: la cantidad de tareas que deben calificar, atender las responsabilidades propias del hogar donde residen y las presiones externas que incluyen el cumplir con el plan curricular del centro educativo y la presión de las autoridades de la escuela, estos tienen los siguientes porcentajes, la cantidad de tareas que deben calificar (38.4%) y el atender responsabilidades propias del hogar donde residen (37.8%). Las siguientes razones más altas, se relacionan con presiones externas siendo la principal la comunicación con padres de familia (28.3%) (Díaz, 2020).

Continuando con este razonamiento, se reconoce que el problema del trabajo remoto del docente universitario, radica en la poca planificación que se ha realizado para generar clases online o enseñanza a distancia. Aunque el docente tenga un buen dominio de las TICS (tecnologías de la información y comunicación), se verá enfrentado a una perspectiva de aprendizaje basada en la transmisión de información por medio de una pantalla, más no en el aprendizaje basado en la interacción y construcción de conocimiento.

Asimismo, el ejercicio de enseñanza a través de la virtualidad no ha sido planificado con antelación, y a nivel institucional, sin mencionarse que solo a algunos docentes los planteles educativos han mostrado la misma flexibilidad para reestructurarse metodológicamente y adaptarse al contexto actual, sin mencionar, que a no todos los docentes

se les han dotado con las herramientas necesarias para la realización de sus labores desde la distancia, todas estas decisiones institucionales influyen en la docencia y el trabajo docente, empero, se continúa pensando que los problemas educativos se centran en el ejercicio docente, sin considerar los aspectos organizacionales que direccionan e influyen el sistema educativo, por lo tanto los grandes desafíos que enfrentan los maestros en estos tiempos van más allá de un manejo técnico de la herramienta virtual, (Fernández, 2020).

Llegados a este punto, en una encuesta realizada recientemente por (el Tiempo, 2020) sobre el riesgo psicosocial en docentes de la Asociación Colombiana de Universidades (Ascún), en la cual los profesores de educación superior, respondieron a diferentes aspectos relacionados con el ejercicio profesional de la docencia durante la pandemia vivida en el año 2020. Dicho estudio dio cuenta de las diferentes dificultades que presentan los docentes universitarios del país y lo que han tenido que atravesar para adaptarse en medio de la crisis sanitaria y económica que ha afectado la educación superior en Colombia. En la encuesta participaron 5.546 profesores de 67 instituciones asociadas a Ascún, de los cuales 1,963 son docentes en universidades públicas, 3.480 en privadas y 103 en planteles educativos no pertenecientes a la organización.

Uno de los datos más relevantes tiene que ver con la manera en que los maestros han tenido que dar clase. Se evidencia un número muy importante de ellos que antes de la emergencia ejercían sus labores desde las aulas y que se vieron obligados a utilizar nuevas herramientas y estrategias para hacerlo exclusivamente desde casa, en cuanto a la salud mental se encuentra que el 47% de los encuestados manifestó sentir una mayor sensación de cansancio, lo cual podría ser resultado de una mayor carga laboral reportada por el 88% de los

docentes consultados y en las labores domésticas un 73%, adicional se encontró que el 26% reporta un incremento en la sensación de aislamiento y soledad y un 24% aumento de irritabilidad.

En cuanto, a la información consultada relacionada con los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes, se encontró que en Lima Perú se realizó una investigación llevada a cabo por Tacca y Tacca (2019) en la cual se halló lo siguiente: el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. Además de esto no se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y el sexo.

Por otro lado, en otro estudio realizado por Alvites (2019) en la ciudad de Lima-Perú, se puede observar el análisis de la relación entre el estrés docente y los factores psicosociales en general, en el que se contrasta una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel de académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales; asimismo existe una fuerte correlación entre el estrés en general y los factores psicosociales en general, estos resultados concluyen que hay una relación entre el estrés docentes y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

Ahora bien, una de las investigaciones encontradas, realizada por Guerrero, Gómez, Moreno y Guerrero (2017) en España, en la que se abordó como tema central los factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado, dando como resultado que la indisciplina, la falta de interés de los alumnos y la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés. El profesorado que percibe altos niveles de estrés presenta peor salud mental. Hay una relación significativa entre un alto de nivel de estrés y la falta de colaboración de las familias e interés del alumnado. Los mejores predictores de salud mental son el nivel de estrés percibido, el grado de satisfacción y el grado de compromiso.

Seguidamente, en Venezuela Seijas (2018) expone como Resultados Los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación más favorable. Tanto el estrés laboral (3%) como el síndrome burnout (5%) se presentaron en la situación más desfavorable. Fueron directas las relaciones entre la antigüedad laboral y la escala de sueldos ( $r = 0,361$ ;  $p \leq 0,001$ ), entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout ( $r = 0,512$ ;  $p \leq 0,01$ ), y entre la satisfacción laboral y el estado de salud auto percibida ( $r = 0,485$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Además, una investigación que se llevó a cabo por Dos Passos (2018) en la ciudad de Lagarto-SE en Brasil en donde los resultados obtenidos fueron el 44.46% de los maestros tenían estrés ocupacional. De estos, 76.56% estaban en la fase de resistencia y 23.43% en la fase de agotamiento. En cuanto a los síntomas físicos más frecuente se encontró que 47.22% sintió tensión muscular y 58.33% informó sensación física en su último día de la semana. En



vista del número de docentes con informes de estrés, se refuerza la necesidad de más estudios en el área de la atención médica y el bienestar de la clase docente.

Además, una investigación efectuada por Pinto y Gaspar (2016) en la que se abordó Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños, mostrando como resultados: El análisis de los tres componentes de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional). Se trataron las diferencias entre sexo, edad y características laborales en los tres componentes de burnout. Los hombres obtuvieron como resultado puntuaciones más bajas asociadas con la realización profesional que las mujeres. Las puntuaciones equivalentes al agotamiento emocional y despersonalización fueron significativamente más elevadas en profesionales con más edad. Con relación a las características laborales, mayor experiencia profesional, cualificación académica inferior, actividad en la enseñanza básica, jornada de trabajo  $\geq 41$  horas/semana, pluriempleo y menor ingreso económico aumentaron significativamente las posibilidades de padecer burnout. En conclusión, los presentes hallazgos pueden ser empleados para diseñar programas de intervención e implementar cambios en el ambiente de trabajo destinados a mejorar la salud laboral y el bienestar en general de los profesionales de la educación física.

De tal manera, otra de las investigaciones revisadas, desarrollada por Cassini (2015) en Argentina reveló Pareciera que existe una gran diversidad entre los trabajadores en relación a la intensidad de trabajo que poseen. Algunos trabajadores la perciben como sobrecarga permanente (hemos registrado el caso de profesionales con tareas asistenciales en el área de salud), otros como sobrecarga en determinados períodos del ciclo lectivo (por ejemplo, los departamentos de concursos) y otros manifiestan una sobrecarga de trabajo ocasional o

permanente que en algunos casos es sentida como angustia, aburrimiento porque el trabajo pierde sentido. Los trabajadores cuyos puestos de trabajo se relacionan con la atención al público, identifican como RPST las exigencias emocionales al tener que calmar “personas enojadas, angustiadas, coléricas” y responder con rapidez, muchas veces por sus medios, dar una respuesta relativamente inmediata a las exigencias que los usuarios, alumnos, docentes les hacen llegar.

Además de esto, una investigación realizada en Ecuador, por Heredia et al. (2018) dio como resultado lo siguiente: el 72% de los docentes se ubicaron en el nivel alto, lo que indica que la carga de trabajo que tienen los docentes es alta y no responden al tiempo que tienen para hacerlo; es decir, las altas demandas aceleran el ritmo de trabajo al que están expuestos; que produce acumulación de trabajo. Este nivel de demandas constituye un riesgo para la salud debido a los altos niveles de estrés y la fatiga que genera.

Para sustentar lo anterior, una de las categorías superiores estaba en relación con el requisito al que los maestros están sujetos a ocultar sus emociones por su trabajo y el alto nivel de demandas cognitivas que deben manejarse en referencia a la actualización y la adquisición de nuevos conocimientos.

La categoría de trabajo activo también cubrió las posibilidades de desarrollo que los docentes tienen dentro de las instituciones en las que trabajan. Los resultados mostraron que el 81% de los docentes perciben que sus grados de influencia en la toma de decisiones y en la autonomía del profesorado son bajos, por lo que se ubican en el nivel amarillo con valores que mostraron una tendencia ascendente hacia el nivel rojo. Sin embargo, dentro de esta categoría,

el factor de oportunidades laborales muestra que la mayoría de los docentes perciben que existen posibilidades de desarrollo dentro de sus instituciones. Los puntajes obtenidos en este factor disminuyen el impacto de la categoría en general, colocándola en el nivel amarillo.

Continuando con la problemática, García, Iglesias, Saleta, y Romay (2016) nos muestran los siguientes resultados que dio su investigación realizada en España. Los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Por el contrario, se constató una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. También se comprobó que no existe un único perfil de profesor universitario en riesgo psicosocial. En conclusión, se presenta un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes universitarios y a partir de ese panorama de riesgos se avanzan estrategias para su prevención dentro del ámbito docente universitario.

Es preciso señalar, que otra de las investigaciones observadas que fue elaborada por Carlotto y Gonçalves (2016) en Brasil, en la que se hallaron como resultados Los resultados muestran que aproximadamente una cuarta parte de los participantes tenían síntomas compatibles con el Síndrome de Burnout. La deshumanización fue el elemento con mayor porcentaje de alto nivel, informado por el 30,6% de los docentes. En vista de la naturaleza multifactorial del síndrome de Burnout, es importante comprender el trabajo y los factores psicosociales que pueden estar asociados con la enfermedad, ya que esto puede contribuir a la inclusión de los docentes en las intervenciones dirigidas al bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

En lo que respecta, a la literatura revisada a nivel nacional se pudieron encontrar las siguientes investigaciones, una de ellas realizada por Lemos et al, (2019) la cual se realizó en una universidad privada de Colombia dando como resultados que el 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés. Hay mayor necesidad de trabajar en casa, interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en profesores con estrés, mientras que el control es menor. Cabe anotar que estos profesores también presentan mayor sintomatología emocional. El modelo final mostró que la necesidad de trabajar en casa y la interferencia familiar – trabajo explican el 45,6 % de la varianza en el estrés laboral de los profesores.

Por otro lado, otra de las investigaciones abordadas, que fue elaborada en varias universidades de Bogotá, por Gómez, Perilla y Hermosa, (2019) dio como resultado que los profesores universitarios reconocen como estresores potenciales las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo, los resultados del presente trabajo confirman que quienes más perciben demandas y carga de trabajo son también quienes más reportan problemas de malestar de diverso tipo, tales como ansiedad, síntomas psicossomáticos y desajuste social. Se encontró que las demandas, exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes, con categoría de asistentes, por ejemplo, los problemas de comunicación, falta de apoyo para las actividades académicas, responsabilidades administrativas onerosas, sobrecarga de información, enseñanza a muchos estudiantes y realizar investigación de calidad con recursos limitados.

Adicionalmente otra de las investigaciones realizadas en Colombia por, Terán y Botero (2012) se encontró que: Con relación a la gestión organizacional, las categorías de servicios de bienestar social y estrategias de manejo del cambio, son las que presentan

el más alto riesgo lo que implica la necesidad de propiciar mayores espacios de divulgación de los programas de bienestar universitario, para difundir los servicios que se prestan a docentes y en general toda la información que se requiere para una mejor calidad de vida laboral, que lleve a generar nuevos programas adecuados a las necesidades de los educadores; en la categoría de manejo del cambio, se requiere poner en marcha la autogestión frente a las políticas de entrenamiento y capacitación de nuevas tecnologías y métodos de trabajo con las que cuenta la institución. En lo referente a las características de la organización del trabajo, se observa que la mayoría de los docentes perciben como insuficiente el tiempo disponible para la realización de tareas, limitando por ende el número de pausas activas lo que ocasiona impactos negativos en la salud física y mental del docente y la posible aparición de patologías derivadas del estrés laboral como el síndrome de Burnout.

Continuando con las investigaciones a nivel nacional, se encontró una realizada por Múnera, Sáenz y Cardona (2011) en la cual, se entregaron los siguientes resultados obtenidos de los cuatro dominios analizados, la mayor parte de los docentes que no tienen hijos presentan un riesgo alto, lo que se ratifica con los resultados del riesgo global en donde el porcentaje más alto de los docentes con esta misma característica presentan el mismo nivel de riesgo. En relación al estado civil, el porcentaje más alto de los solteros presentan un nivel de riesgo psicosocial alto, lo que indica que este grupo poblacional amerita medidas de intervención. Se puede considerar que el tener pareja y familia se constituye en un soporte que sería muy interesante explorar con mayor profundidad en futuros estudios, analizando los factores de riesgo psicosocial extralaboral y la influencia de estos en las personas. Además de esto, de acuerdo al tipo de contrato, el poseer contrato a término indefinido genera más

seguridad, lo que conlleva a que el mayor porcentaje de docentes con este tipo de contratación se encuentren sin riesgo. Esto puede deberse a que los docentes perciban mayor estabilidad y por ende seguridad. Por otra parte, el dominio de las demandas del trabajo, independientemente del tipo de contrato que se tenga, presenta un nivel de riesgo 2 que amerita intervención por parte de la administración de la Universidad.

También se encontró a nivel nacional una investigación realizada por Mahecha y León (2014), la cual tuvo como objetivo describir las condiciones de salud y trabajo de los Profesionales de Enfermería docentes vinculados a instituciones formadoras de Auxiliares de Enfermería, permitió visibilizar las características sociodemográficas de esta población, sus condiciones de salud y de trabajo intra y extralaborales, y que dio como resultado: que sólo quienes laboran en los dos ciclos están afiliados como docentes al régimen contributivo en salud, los demás tienen la mayor desprotección porque están afiliados como trabajadores de otra empresa o independientes en un 60,00% los de teoría y 91,67% los de práctica. Sólo dos personas no tienen afiliación.

Otras de las investigaciones realizadas a nivel nacional llevada a cabo por Salgado y Leira (2018) en la que se pretendía analizar los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo o *Burnout* (SB) y la percepción de calidad de vida profesional (CVP) en función de la tipología y/o estilos de personalidad de Torgersen (1995) en docentes de educación básica primaria, la cual arrojó como principales resultados que: entre los factores de personalidad identificados con el NEO-FFI y el SB, y su relación con las dimensiones evaluadas del SB, se concluye que el perfil de docente menos proclive al estrés laboral se caracteriza por una mayor Extraversión, Responsabilidad y Apertura a la experiencia, y una tendencia a presentar baja

Indolencia y una mayor Ilusión por el Trabajo, lo que apoya parcialmente investigaciones como las de Espinoza, Tous y Vigil (2015) quienes afirman que las características de personalidad tienen una influencia moderadora en el SB, y por ende, ejerce un efecto protector, especialmente la estabilidad emocional, la extraversión, la amabilidad y en menor medida la responsabilidad. Por otra parte, se observa que Neuroticismo es el único factor que correlaciona directamente con el puntaje total del CESQT, hallazgo similar al de estudios realizado por Ortiz, Perilla y Hermosa (2012).

Siguiendo con las investigaciones realizadas a nivel nacional se encontró una desarrollada por Romero (2019) en la cual se pretendía analizar la configuración del significado de la profesión académica en 160 académicos, de universidades públicas y privadas en cuatro ciudades colombianas, y la cual dio como principales resultados los siguientes: este estudio confirma la influencia de las condiciones de trabajo en los aspectos subjetivos de las personas, como el sentido de su profesión dimensiones Organización y Método y Organización y Persona mostraron una correlación significativa con la dimensión Agotamiento en la escala MBI (Maslach Burnout Inventory) con respecto a la práctica de la profesión académica, con elementos como el entorno físico, el reconocimiento del trabajo realizado, la autonomía para tomar decisiones, tipo de contrato, carga de trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Considerando esto, si las condiciones de trabajo no están bien equilibradas, los profesores experimentaron un mayor grado de agotamiento.

Continuando con las investigaciones a nivel nacional, nos encontramos con Caballero et al. (2009) quienes realizaron una investigación de prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria

privada de la ciudad de Barranquilla, en donde se hallaron como principales resultados: Al determinar la puntuación total de la escala CESQT, se halló que 10 docentes (9,9%) presentaban niveles altos de SQT, ya que sus puntuaciones mostraron una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes”, el 5% presentó el SQT en nivel grave y el 5% restante en nivel leve. Además, vale la pena mencionar que el 2% de los docentes presentó manifestaciones clínicas de deterioro cognitivo (bajas puntuaciones en Ilusión por el Trabajo) y afectivo (altas puntuaciones en Desgaste Psíquico), correspondientes a la primera fase del síndrome, las cuales aparecen en un primer momento como respuesta a las fuentes de estrés laboral crónico.

Otra de las investigaciones desarrolladas a nivel nacional por Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014) en la cual se abordaron los factores de riesgo psicosocial intralaborales y grado de estrés en docentes universitarios, esta investigación evidenció que: el 33,3% de los docentes perciben niveles de estrés que van desde medio hasta muy alto. Los docentes que perciben niveles de estrés entre bajo y muy bajo correspondientes al (66,7%). Sin embargo, al relacionar las variables, grado de estrés con género, se encontró que los niveles de estrés muy alto, alto y medio, fueron percibidos por el género masculino con un porcentaje de 26,2%, mientras que en las mujeres alcanzó el 11,1% de toda la población estudiada.

Adicionalmente Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero (2013). Exploraron la asociación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y los niveles séricos de cortisol en población docente, este estudio dio como resultado principal que, de 116 profesores de ambos sexos distribuidos en 25 dependencias de la Fundación Universitaria del Área



Andina, mostró que el 51.8% (60/116) de los docentes analizados tenía alto riesgo psicosocial asociado con la actividad desarrollada, un 31% (40/116) no mostró riesgo y un 17.2% (16/116) presentó riesgo bajo.

Otra investigación realizada a nivel nacional por Vélez y Mayorga (2013) En la cual se pretendía determinar la relación entre factores psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo 2011-2012, dicha investigación dio como resultados más importantes que: de los 77 docentes entre ellos 49 hombres y 28 mujeres se encuentra un 85.6% en un nivel bajo. Lo que da entender que sus niveles de encontrarse física, mental y emocionalmente exhaustos son bajos. También se evidencia que, 9 docentes que corresponden a un 10% se encuentran en un nivel medio, y 4 docentes principalmente hombres se encuentra en un nivel alto con un 4.4% lo que significa que los docentes se sienten muy agotados al finalizar las jornadas laborales. Al analizar la dimensión de despersonalización se observa que 74 docentes entre ellos 45 hombres y 25 mujeres se encuentran en un nivel bajo con un 82.2% el bajo nivel de despersonalización permite suponer que a través del tiempo los docentes han optado una actitud positiva en relación a sus estudiantes, 15 docentes se encuentran en un nivel medio con un porcentaje de 16.7% y un docente se encuentra en un nivel alto con un 1.1.

Teniendo en cuenta las anteriores investigaciones se puede afirmar que el estrés es una de las consecuencias más predominantes asociadas al riesgo psicosocial en el ámbito laboral educativo universitario. Por lo tanto, se afianza el interés de plantear la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa del año 2020.

## Justificación

Esta investigación se justifica debido a que, los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral son dos aspectos de gran importancia en el área organizacional, ya que, están causando afectaciones serias a la salud tanto física como mental de los trabajadores, en este caso centrándose en los docentes de educación superior de una universidad del Valle de Aburrá en durante el periodo de trabajo en casa, a causa de la pandemia vivida en el año 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para dar respuesta al criterio de conveniencia es importante mencionar que, los docentes de educación superior, suelen ser más propensos a padecer algunas de las afectaciones de los riesgos psicosociales, como lo es el estrés laboral. Por lo cual se considera importante develar esta problemática a la que están expuestos los docentes universitarios, ya que, teniendo en cuenta a Lemos et al. (2019) las condiciones laborales como la ambigüedad del rol, el trabajar largas horas o el trabajo excesivo, la rotación y la extensión de los turnos laborales, la falta de control del proceso y las condiciones de trabajo, de excesiva o poca rotación en el trabajo o de líderes que apoyen, tienen el potencial de afectar la calidad de vida de las personas y de aumentar los niveles de estrés (p. 1), de ahí radica el interés de identificar cuáles son los detonantes que ocasionan las repercusiones negativas asociadas a los factores de riesgo psicosocial, con el fin de que las empresas puedan crear estrategias de evaluación pertinentes para contribuir a la calidad de vida del profesorado.

Para dar continuidad a lo anterior, y responder al criterio de relevancia social, es importante recordar lo mencionado por Lemos et al. (2019) “el ámbito laboral de un profesor

universitario implica enfrentarse con demandas que en alguna medida se encuentran en otros roles laborales”, sin embargo, hay particularidades propias del trabajo docente que llevan a que algunos factores psicosociales requieran mayor atención que otros. El conocer acerca de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, que están presentes en el ámbito de educación superior, permitiría identificar de qué manera se podría tener un ambiente laboral más propicio para los docentes, lo que ayudará a la disminución del impacto negativo del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral en el profesorado, lo cual es de gran importancia para la comunidad académica principalmente, para los docentes de educación superior, debido a que esto representaría un beneficio directo en su desempeño, en sus tareas y en su salud tanto física como mental, al igual que ayudaría también a mejorar las relaciones extralaborales, en caso de que estas se hubieran visto afectadas por la presencia de estrés laboral.

Ahora bien, para responder al criterio de implicaciones prácticas es necesario enfatizar en lo mencionado anteriormente sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, debido a que esto ayudaría a combatir las dificultades que se presentan en el trabajo; puntualmente a los docentes universitarios, ya que, al evaluarse el impacto individual asociado al estrés laboral y el riesgo psicosocial, ayudaría a los miembros del equipo a reconocer sus propias manifestaciones físicas y mentales relacionadas a las dos problemáticas, apoyando de esta manera a la identificación y organización de las reacciones grupales que se puedan presentar dentro de la universidad; al ampliar el conocimiento sobre los efectos del estrés laboral y el riesgo psicosocial se permitirá abordar de una manera más amplia dichas problemáticas, lo que

podría brindar herramientas de cómo mantener la salud mental y el bienestar laboral, en los momentos en que se puedan presentar situaciones detonantes de estrés en el trabajo.

Por otra parte, y para dar respuesta al criterio de valor teórico, se podría decir, que con los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se podría complementar algunos de los estudios ya realizados o servir de precedente para futuras investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes de educación superior en Antioquia, de esta manera, el estudio aportaría teóricamente a la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, por medio de la valoración de corte cuantitativo, permitiendo a partir de los análisis previos, situar las problemáticas abordadas en los procedimientos a seguir, los cuales podrían realizar aportes significativos a la sociedad, que pueden ayudar a prevenir e intervenir dichos riesgos.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, podemos decir que, lo que motiva a investigar esta problemática tan común, es la poca relevancia que se le ha brindado a la evaluación del riesgo psicosocial que da como consecuencia el estrés laboral en los docentes de educación superior en el valle del Aburrá, lo cual, está ligado a los escasos estudios realizados en Latinoamérica en comparación con otros países.

Cabe resaltar que, el presente trabajo se iba a efectuar en la modalidad presencial, ahora bien, debido a la situación de orden mundial por la que atraviesa la sociedad actualmente, la investigación se replanteó metodológicamente en cuanto a la aplicación del instrumento para medir los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral ya que, este se aplicará de forma virtual, sin embargo, lo consultado y construido sobre los factores de riesgos

psicosociales y el estrés laboral en profesores de educación superior siguen teniendo la misma relevancia, hasta ahora, el material bibliográfico referente al ejercicio docente desde la virtualidad o trabajo en casa es escaso; sin embargo, se logran encontrar más publicaciones referentes al tema en revistas y periódicos de opinión general, dichos artículos abordan de manera superficial y personal el tema, a diferencia de los artículos de índole científico; en donde se ha podido identificar que, el trabajo desde casa a diferencia del trabajo presencial ha generado un aumento significativo en las tareas asignadas a la labor docente, a pesar que, los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral son los mismos, ahora son mucho más altos y peligrosos para la salud mental y física del profesorado (Fernández, 2020).

## Objetivos

### Objetivo General

- Relacionar los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa en el año 2020

### Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de riesgo psicosocial presente en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa en el año 2020
- Identificar el nivel de estrés laboral presente en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa del año 2020.
- Asociar las variables de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de educación superior del valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa en el año 2020.
- Analizar las variables de estudio las cuales son riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes de educación superior del valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa en el año 2020.

## Marco Teórico

En Colombia, la resolución 2646 del 2008 expedida por el ministerio de protección social, define a los factores de riesgo psicosocial como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” y a su vez define el estrés laboral como: “la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico, como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (p. 2).

### Definiciones generales.

**Riesgo Psicosocial:** Los “riesgos psicosociales en el trabajo” se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

**Los factores de riesgo psicosocial:** Hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajo como al desempeño de su labor (Valencia, s.f.).

**Trabajo en casa:** Señaló el ministro de trabajo, Ángel Custodio Cabrera (2020) “En el ‘trabajo en casa’ la relación laboral permanece vigente, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social y no puede haber disminuciones unilaterales de salario so pretexto de que el trabajo se desarrolla en casa” (párr, 12).

**Teletrabajo:** Afirmó el ministro de trabajo, Ángel Custodio Cabrera (2020)

En Colombia, existen empresas que están implementando el trabajo, que, como lo indica la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo, se refiere a que los empleadores autorizan a las personas a realizar sus labores desde su lugar de residencia de forma ocasional, temporal y excepcional, como una alternativa viable y enmarcada para el desarrollo de las actividades ante la actual emergencia sanitaria (párr, 1).

Asimismo, Jaramillo, 2010, citado en Morales, 2020 afirma que:

Una de las diferencias más notables, es que “mientras el teletrabajo es una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades con apoyo en las tecnologías de las comunicaciones y la información, el trabajo en casa no tiene regulación específica, de forma que –normalmente– se pacta por escrito como beneficio extralegal para situaciones específicas que, sin embargo, exigen el respeto del mínimo de derechos y garantías previstos en la ley laboral”. Eso es precisamente lo que ha sucedido en medio de la emergencia.



## Características de los factores de riesgos psicosociales

**1. Se extienden en el espacio y el tiempo:** una de las características más comunes de los factores de riesgo psicosocial son la no localización, esto debido al tipo de cultura organizacional, a los diferentes estilos de liderazgo y al clima, es por esto que los riesgos psicosociales no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarse en un momento especial, debido a que son características generales de la empresa u organización (Rick y Briner, 2000), Incluso otros factores laborales como la carga de trabajo, los roles, la capacidad de control no tienen lugar ni momentos propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, pero que no se limitan a los mismos.

**2. Dificultad de objetivación:** Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), citados por Moreno y Báez (2010) mencionan que.

El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida. A pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores de tales variables (p. 13).

**3. Afectan a los otros riesgos:** Dentro de la organización el trabajador, es una unidad funcional en la que los factores externos terminan permeando y afectando a la totalidad de su persona. Es por esto que el concebir al trabajador en su totalidad como un ser biopsicosocial es fundamental a la hora de mitigar los factores de riesgo psicosocial contribuyen al aumento de exposición a situaciones que representan un riesgo para la salud psico-física de los individuos,

lo cual supondría un incremento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía (Engel, 1977) citado en Moreno y Báez (2010)

**4. Escasa cobertura legal:** El desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de las inspecciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado Moreno y Báez (2010).

**5. Están moderados por otros factores:** La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro. Moreno y Báez (2010).

**6. Dificultad de intervención:** Los problemas de un almacenamiento que tiene riesgos laborales, de seguridad, pueden ser intervenidos, habitualmente sin muchas complicaciones, con una nueva disposición de las cargas que suprima, disminuya o controle el riesgo de derrumbe Moreno y Báez (2010).

### Consecuencias del riesgo psicosocial

En el entorno laboral existen consecuencias psicosociales que pueden afectar la salud física, psíquica y social de los trabajadores, siendo el estrés laboral una de las afecciones más

comunes entre ellos, las cuales pueden desarrollar problemas de salud y efectos negativos sobre el trabajador, los cuales a su vez, repercuten y en la empresa, y algunos de los efectos negativos más frecuentes son, **para el trabajador:** la irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia y **para la organización:** disminución del rendimiento, aumento del ausentismo, aumento del presentismo y aumento de accidentes y lesiones. (Valencia, s.f.).

**Estrés Laboral:** Si bien, existen diversas definiciones de este término, las definiciones varían dependiendo del campo ocupacional que lo defina, desde la psicología se define el estrés según Greenberg, Sulsky y Smith (2010) como: “La reacción psicológica y física a ciertos eventos o situaciones de la vida. El proceso del estrés comienza con eventos o situaciones de la vida que causan estrés” (p.556). Estos eventos o situaciones son de diverso orden y van desde actividades cotidianas hasta situaciones fuera de lo común como lo pueden ser los trancones, entrevistas de trabajo, fiestas, problemas judiciales, desastres naturales, entre otros.

Siguiendo con este razonamiento, al ser percibidas las situaciones cotidianas como fuentes estresores se generarían somatizaciones de diversa índole, y entre las más comunes se encuentran “la hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares” (Terán y Botero 2012, p. 96).

**Fuentes estresores:** Como se mencionó anteriormente, los factores o fuentes de estrés son variados y son percibidos de esta manera de acuerdo a las diferentes personalidades de los individuos, ya que los estímulos que pueden resultar estresantes para uno, puede no ser

percibido como una fuente de estrés para otros, teniendo en cuenta lo anterior, existen diferentes tipos de personalidades que suelen ser más propensas a sufrir de estrés, Aamodt menciona (2010) que "Los individuos de personalidad tipo A que se caracterizan principalmente por el esfuerzo por lograr algo, la impaciencia y la urgencia, así como la ira y la hostilidad. Tienden a hacer muchas cosas a la vez (llamadas multitareas)" (p.558).

También, es importante mencionar que existen dos formas de categorizar las fuentes estresores, las cuales son personales y laborales (Aamodt 2010).

**Fuentes estresores personales:** Las principales fuentes estresores en el ámbito personal son según Aamodt (2010) "las relaciones familiares e íntimas, el matrimonio, el divorcio, los problemas de salud y económicos y la crianza de los hijos" (p.559). A esto se le suma, que las relaciones interpersonales con individuos irascibles y de carácter difícil, suelen ocasionar situaciones estresantes debido al conflicto ocasionado.

**Fuentes estresores laborales:** Las principales características laborales que pueden llegar generar estrés ocupacional, son las mencionadas por (Cordes y Dougherty, 1993), "el conflicto de roles, la ambigüedad de roles y la sobrecarga de roles" (p. 560). Las cuales son definidas por Aamodt (2010) como:

**El conflicto de roles:** Ocurre cuando nuestras expectativas y lo que pensamos que debemos estar haciendo no coinciden con el trabajo que realmente tenemos que realizar. **La ambigüedad de roles:** ocurre cuando las labores y las expectativas de desempeño de un individuo no se definen claramente. **La sobrecarga de roles:** Se desarrolla cuando los

individuos sienten que carecen de las habilidades o de los recursos para realizar una tarea o perciben que el trabajo no se puede hacer en el lapso requerido (p. 561-562).

Si bien, la realización de la tarea exige de parte de los trabajadores, el cumplimiento de las diversas actividades asignadas de acuerdo a su rol desempeñado, especialmente en el área educativa, en donde se realiza una mayor demanda tanto física como mental en el desarrollo de sus funciones o tareas, esto a corto plazo puede generar repercusiones negativas en la salud de los trabajadores y en la tarea asignada, en este caso de los profesores de educación superior. De acuerdo con lo mencionado por Múnera, Sáez y Cardona (2013) “La configuración del escenario laboral incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral” (p. 165).

Con base en lo anterior, el tener un ambiente laboral propicio y adecuado, puede llegar a ser determinante en el comportamiento y el desempeño de las diferentes labores realizadas por los docentes de educación superior, asimismo, como lo mencionan Múnera, Sáez y Cardona (2013).

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos, generan la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud (p. 165).

**El trabajo como un factor estresor:** En Colombia de acuerdo a la resolución 2646 del 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social, los factores de riesgo psicosocial deben ser medidos de una forma objetiva, mediante los instrumentos reglamentados y aprobados por los entes de control establecidos. empero, a las instituciones educativas se les permiten realizar diversas formas de contratación que de acuerdo con Chomsky (2014) al realizarse estos cambios en la contratación de los docentes y dejando estos de ser estables a pasar a ser temporales, y en palabras de él “precarios” donde uno de los aspectos que se ve más afectado es la desaparición de la carrera académica; de acuerdo con Peiró y Rodríguez (2008) “todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud” (p.183). Todo esto sucede cuando las instituciones se convierten en empresas, y debido a esto se dan los Contratos inestables, profesores temporales, flexibilización laboral, sobrecarga de trabajo, salarios injustos, escasa participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones, aumento de puestos administrativos y burocráticos, autoritarismo y exclusión, lo que a su vez dificulta el cumplimiento de las garantías laborales a los docentes universitarios, incluyendo el incremento de los factores de riesgos psicosociales como el estrés laboral.

Por otro lado, Terán y Botero (2011) mencionan que:

Los riesgos psicosociales se han convertido en foco central de análisis y prevención por parte del estado, al intentar mitigar y controlar los impactos negativos que tienen tanto en los trabajadores como en la organización en sí; éste fenómeno de identificación de riesgos se ha marcado debido a las nuevas formas de organización flexible del trabajo caracterizadas por: estructuras administrativas

horizontales, cambios en los modos de empleo como el trabajo por horas cátedra, el trabajo temporal o la prestación de servicios y el aumento de la flexibilidad laboral, lo que genera desequilibrios en la vida personal, familiar, social y laboral del empleado (p. 96).

**El sector educativo:** El sector educativo es el encargado de brindar y alcanzar los objetivos de mejora en el conocimiento y en las aptitudes de las personas, sin embargo, Múnera, Sáez y Cardona (2013), se dieron cuenta de que.

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos, generan la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud (p. 165).

Continuando con este razonamiento, el sector educativo, está en la obligación de garantizar la calidad de trabajo y las protecciones laborales necesarias para el correcto desempeño de las actividades y/o tareas de cada docente, ya que, al no tener un ambiente laboral propicio, se generarían en los profesores de educación superior una alta carga mental y física, que con el paso del tiempo y debido a las diversas influencias, tanto externas como internas, podría desarrollarse un alto nivel de estrés laboral o enfermedades físicas y mentales; he aquí, la importancia de profundizar también en el mejoramiento del entorno psicosocial en

ámbito laboral como lo menciona (Benavides et al, 2002), citado por (Múnera, Sáenz y Cardona, 2013).

A pesar de reconocer que la exposición a los factores de riesgo psicosocial del trabajo está asociada a múltiples trastornos de salud, falta enfatizar en la prevención y en la mayoría de los países, la prevención continúa centrándose en el individuo y en sus estrategias de afrontamiento, más que en el entorno psicosocial del trabajo (p. 166).

### **Manejo del riesgo Psicosocial en las instituciones de Educación Superior**

Los riesgos psicosociales se han convertido en un campo de interés a la hora de la identificación y prevención que demanda el ritmo laboral de la nueva organización del trabajo, esto debido, a la exigencia en el cumplimiento de las tareas y en la mayor asignación de las responsabilidades, lo que supone un incremento en la presión laboral, generando tensiones psicológicas como el estrés laboral.

Según lo establecido en la Ley 30 del año 1992 en el artículo 117, las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo; empero, las afecciones mentales son actualmente uno de los problemas más recurrentes en el área educativa, esto se debe a las diversas exigencias enfocadas en la eficientización, a pesar de los escasos recursos y garantías con los que cuentan los docentes, influyendo esto de manera negativa en el estado de salud



física, mental y en la satisfacción laboral docente, como lo mencionan (Salanova, Llorens y García 2003).

### **Consecuencias del riesgo psicosocial y el estrés laboral.**

El estrés laboral asociado a los riesgos psicosociales, traen como consecuencia diversas afectaciones, que ya han sido abordadas anteriormente, dentro de las posibles exposiciones a los factores de riesgo psicosocial que pueden sufrir los docentes en el ejercicio de su labor, Terán y Botero (2012) indican que “en los docentes se ha observado que dicha labor implica mayor compromiso personal, hecho por quienes la desempeñan tienen mayor riesgo de padecer estrés ocupacional y consecuencias en su salud integral” (p.12). Respecto a lo anterior, la responsabilidad moral de satisfacer las necesidades emergentes de los estudiantes, sumado a la presión laboral generaría una disminución gradual a la calidad de vida laboral, definida está en Colombia por el Ministerio de Educación Nacional (2009) como “el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar” (p.1). En este sentido, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) relacionan las exigencias psicológicas emocionales en el trabajo con el nivel de salud mental. Cladellas y Castelló (2011) señalan que “la percepción del estado de salud y estrés es el resultado de la exposición a un nivel alto de exigencias psicosociales, con pocos elementos de control y bajo apoyo social” (p. 174).

De igual manera, en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral relacionado con el sector docente y publicado por el Ministerio de Educación Nacional (2009)

se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del docente. Esto, de acuerdo con Terán y Botero (2013) “permitirá desarrollar los niveles de participación e identificación con el trabajo y con el logro de la misión organizacional. De esta manera la calidad de vida laboral permitirá mejorar las condiciones de trabajo internas y externas” (p. 13).

### **Proceso de intervención de los factores de riesgo psicosocial**

**La intervención psicosocial:** La intervención psicosocial es definida por (Londoño) como el “Conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir y eliminar la exposición a riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, sobre el individuo o en la interacción entre ambos”.

**Niveles de intervención:** Existen diversas formas de prevenir y dar manejo a los riesgos presentes en la organización, especialmente los riesgos psicosociales, para el diseño de las estrategias de revisión y control se debe tener en cuenta la estructura organizacional e individual, es importante mencionar, que antes de empezar cualquier tipo de proceso de intervención, es necesario tener conocimiento de estos niveles y de los factores de riesgo psicosocial, estos niveles están categorizados de la siguiente manera:

**Intervención primaria:** Busca eliminar la fuente del riesgo (los estresores). Aquí es muy importante tener en cuenta que conceptualmente se suele pensar que los FRP siempre son subjetivos, lo cual es falso. El origen de los factores psicosociales comúnmente tiene su origen en la estructuración de la empresa, de los cargos, en las características de la tarea que se

realiza, entre otras. Por esta razón la intervención requiere también del cambio de las condiciones organizacionales que constituyen la fuente del riesgo.

**Intervención secundaria:** son Actividades de concientización y programas de adquisición y destrezas. Este tipo de intervención debe utilizarse como complementaria a la primaria o cuando el factor de riesgo no pueda ser eliminado.

**Intervención terciaria:** Este tipo de intervención actúa sobre los efectos de los FRP y busca reducir o eliminar los impedimentos a largo plazo y las incapacidades. Esta clase de intervención es reactiva y, a pesar de que es necesaria, no debe reemplazar la primaria y la secundaria. Es importante tener en cuenta que las actividades preventivas (primarias y secundarias) han demostrado tener un impacto más favorable que las terciarias. Especialmente aquellas intervenciones que combinan la eliminación de las realidades estresoras y la formación de elementos en las personas para que afronten de manera más exitosa esas condiciones son aquellas que evidencian una mayor eficacia (Londoño).

**Proceso de intervención:** Es relevante mencionar que la gestión de los riesgos psicosociales y el desarrollo de buenas prácticas organizacionales, son fundamentales para evitar su aparición. La identificación temprana de los riesgos y sus efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, además, dentro del proceso de intervención se debe realizar la descripción de las condiciones de evaluación y sus instrumentos, ya que, estos son medios para el objetivo final de evitar el daño proveniente de los riesgos.

**Diseño de una intervención exitosa:** A continuación, se plantea un proceso de intervención adaptado de los procesos planteados por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo e ISTAS.

- 1. Pre diagnóstico:** En esta fase se recolectan los primeros indicadores de posible presencia de FRP. (Quejas, Clima Organizacional negativo, rotación, ausentismo, incapacidades, trabajo de peligro alto).
- 2. Diagnóstico:** La medición es muy relevante en la medida que es el punto de partida para identificar la presentación de factores de riesgo psicosocial, los grupos prioritarios para la intervención y tomar decisiones acertadas al plantear la gestión.
- 3. Constitución del grupo interdisciplinar de gestión de los FRS:** Es importante tener en cuenta que el tema de los Factores de Riesgo Psicosocial, al implicar muchos de los procesos de las empresas, requiere también de la participación de personas de las diferentes áreas, disciplinas y niveles de las mismas.
- 4. Devolución de resultado:** Es importante que los empleados conozcan los resultados de la intervención que se realice en las organizaciones, ya que, los empleados están en la obligación de saber que se hace con los procesos de mejora dentro de la empresa.
- 5. Priorización de los riesgos y grupos prioritarios por intervenir:** Priorizar los factores de riesgo psicosocial es muy importante, en la medida que permite centrar los recursos existentes en temas específicos. Al tratar de abarcar una gran cantidad de temas, las acciones se pueden disolver y tener un bajo impacto.

6. **Diagnóstico a profundidad:** Teniendo en cuenta que un resultado de riesgo alto o muy alto puede surgir porque la situación objetiva sea inconveniente o porque la persona lo perciba como tal, esta fase permite identificar cuál de las dos condiciones se presenta en la organización. Específicamente encontrar el foco del riesgo, lo cual es clave para orientar de forma adecuada la intervención.
7. **Elaboración y aplicación de un plan de acción:** Para la implementación de este plan se hacen en las siguientes áreas de la organización

**Planes organizacionales:** Este plan se elabora para aquellos factores de riesgo que se identifican como transversales a la organización o presentes en una cantidad importante de equipos.

**Planes específicos de los equipos de trabajo:** Se deben establecer planes en cada uno de los equipos, los cuales buscarán gestionar aquellos aspectos que estén bajo su injerencia.

1. **Informar a los trabajadores de las medidas tomadas:** La relevancia de esta fase reside en que en muchas ocasiones transcurre un tiempo prolongado entre el estudio y algunas acciones de gestión, lo cual impide que las personas las asocien como efecto de sus respuestas. Cuando no se conocen los esfuerzos que la organización hace por mejorar los factores psicosociales, se crea la sensación de que con los resultados de los diagnósticos “no se hace nada” creándose apatía por el tema. Por el contrario, cuando se es consciente de los esfuerzos realizados por la empresa, se le da más importancia al tema y se incrementa el compromiso de los colaboradores con la gestión.

- 2. Seguimiento:** Desde el planteamiento de los planes de acción, se deberá determinar la forma como se verificará el logro de los objetivos propuestos. No se debe esperar simplemente hasta el próximo diagnóstico, sino que se deben identificar situaciones, acciones que evidencien que se están mejorando las problemáticas identificadas en la profundización de los resultados.

### **Prevención del Riesgo psicosocial y del Estrés Laboral**

En el día a día, es muy común que los términos de factores de riesgo psicosocial (FRPSL) y estrés laboral sean confundidos por su similitud, pero en realidad son fenómenos diferentes que tienen relación entre sí, ya que, el primero es un potenciador que facilita la aparición del estrés laboral en la medida que va interfiriendo de forma negativa en las condiciones laborales y el estrés, es una respuesta adaptativa a esas condiciones laborales que con el tiempo llegan a producir malestares y diversas afecciones físicas (Caicoya, 2014). De acuerdo, con estas definiciones, los factores de riesgo psicosocial, según Londoño, Cardona y Vargas (2017) “constituyen situaciones o fuentes de tipo psicológico, social y de organización del trabajo que pueden llegar a tener efectos nocivos para la salud y el bienestar de las personas” (p. 122).

El tema de seguridad y salud en el trabajo (SST), deben ser hoy una prioridad en las instituciones de educación superior, desde la implementación de estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial que a la larga si no son intervenidos pueden desencadenar enfermedades físicas y mentales como lo es el estrés laboral, las cuales generarían un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, pudiendo esto convertirse con el tiempo en un

problema de salud pública. Si se toma como referencia lo mencionado por la OMS Y OIT (2013), acerca del término de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está es definida como “la rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”.

Asimismo, como lo menciona (Lazarus, 1999, Lazarus y Folkman, 1986) Citado por (Lemos et al., 2019) “El tipo de trabajo de una persona, así como los estresores que tiene en el mismo, podrían ser factores adquiridos, tanto moderadores como de riesgo, para las consecuencias del estrés en la salud” (p. 2)

Llegados a este punto, se podría decir que, una vez identificados los factores de riesgo de riesgo psicosocial (FRPSL) en las organizaciones, estas deben elaborar un plan de acción, que les permita mitigar y/o reducir, el nivel de exposición que tiene los trabajadores, según el Instituto de Trabajo y Organizaciones, la intervención de factores de riesgo psicosocial, debe ser gestionada a través de un enfoque basado en la gestión del riesgo. Este enfoque parte de una valoración de los posibles riesgos en el entorno laboral y posterior gestión de estos, de acuerdo con (Martínez, y Bestratén, 2010), citados por (Londoño, Cardona y Vargas, 2017).

Al hablar de intervención de los FRPSL, dependiendo los objetivos que esta persiga y los grupos en los que se enfoque, se ha dividido en primaria, secundaria y terciaria. En la perspectiva de la higiene ocupacional la prevención primaria busca eliminar el origen del riesgo y promocionar ambientes de trabajo saludables y solidarios, la intervención secundaria busca la detección precoz de las alteraciones y realiza esfuerzos para que los trabajadores

controlen su experiencia de estrés y, por último, la terciaria se orienta a la minimización de las consecuencias de la exposición a las situaciones de estrés.

“Así, la prevención primaria se puede considerar un enfoque más proactivo, mientras que la secundaria y la terciaria son reactivas” (Londoño, Cardona y Vargas, 2017, p. 124).

Es importante mencionar, la relevancia que tienen las intervenciones que se deben realizar para mejorar la calidad laboral de los trabajadores, de esta manera poder soslayar al máximo el padecimiento del estrés laboral, a causa de los factores de riesgo psicosocial no intervenidos a tiempo.

Las intervenciones sobre el individuo pretenden brindar a las personas elementos para hacer frente a las demandas que su trabajo le impone (intervención secundaria). Esta orientación no busca cambiar las condiciones del trabajo que pueden ocasionar efectos negativos, sino cambiar las condiciones de los trabajadores para que se atenúen los efectos que esas situaciones pueden tener en ellos. (Londoño, Cardona y Vargas, 2017, p. 125).

Seguidamente, lo que se pretende hacer es intervenir directamente al trabajador (docente), ya que, al hacerlo se puede llegar a evitar o a tratar el estrés laboral, en caso de que este ya esté afectando al empleado, sin embargo, las intervenciones podrían estar limitadas de acuerdo a la estructura de la organización (empresa), y en el caso en particular las universidades del Valle de Aburrá, para sustentar lo anterior el Instituto Sindical del Trabajo Ambiental y Salud (2010) menciona que “las intervenciones sobre los individuos también hace que sean menos efectivas el hecho que difícilmente se logra la participación activa de las



personas cuando los empleadores no están dispuestos a cambiar las condiciones de trabajo que resultan nocivas”.

Sin embargo, según lo mencionado por Becerra, Quintanilla, Vásquez y Restrepo (2018)

Los accidentes laborales, las enfermedades laborales y las incapacidades, no han dejado de ser una preocupación para las grandes organizaciones, ya que el tema del estrés laboral debido a los contenidos de las tareas, la organización del puesto de trabajo y las relaciones interpersonales, han ido en aumento, lo que indican que condiciones de seguridad del trabajo y la promoción de la salud es uno de los temas de priorización para investigar y formular políticas que conlleven a la reducción de estas cifras (p. 576).

Es relevante hacer énfasis, en la implementación de estrategias de prevención para mitigar el impacto causado por las muchas responsabilidades en el trabajo y la necesidad de considerar a los trabajadores como seres biopsicosociales en todo lo relacionado con la seguridad y la salud dentro de su entorno laboral. En este sentido, dentro del ámbito laboral se han venido desarrollando diferentes trabajos de investigación que analizan el estrés laboral en los docentes, en los cuales se menciona la necesidad que hay al momento de prevenir los diversos daños ocasionados por los factores de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones laborales Espinoza, Tous y Vigil (2015).

Siguiendo con este razonamiento, el análisis de factores de riesgo psicosocial es de gran importancia a la hora de prevenir y aminorar los efectos negativos causados por la labor

asignada, ya que, este puede causar diversas patologías como lo menciona Terán y Botero (2012), “entre las más frecuentes pueden citarse: hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares” (p. 96) Esto mismo es mencionado por Espinoza, Tous y Vigil (2015) “en este sentido cabe mencionar que dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés laboral y SQT ocupan un lugar destacado, y puede afectar a todas las profesiones asistenciales, pero especialmente a la docencia”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría inferir, que, si el estrés laboral no es intervenido a tiempo, a la larga se convertirá en Síndrome del Quemado en el Trabajo (SQT), causando un deterioro notable en la salud de los docentes de educación superior. De acuerdo con Terán y Botero (2012), en Colombia la primera encuesta realizada por el ministerio de Protección Social se llevó a cabo en el 2007, revelando que, de acuerdo a la percepción de los trabajadores, se evidencia un aumento de la prevalencia de exposición de los factores de riesgos psicosocial, los cuales según Osorio (2011) “son condiciones que influyen en la aparición del estrés laboral y que afectan la salud de los trabajadores” (p. 74). Se puede mencionar entonces que, la no intervención de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral puede desencadenar en los trabajadores un deterioro notable en su salud mental y física.

Por consiguiente, se podría decir que, la profesión docente es una de las profesiones más afectadas por los factores de riesgo psicosocial, debido a las exigencias de carácter cualitativo y cuantitativo, influyendo estas, en la somatización de diversas enfermedades, que con el paso del tiempo van generando desinterés por parte de los docentes a la hora de ejercer

su profesión y de esta manera se verían afectados los estudiantes y demás personas con las interactúan en el ámbito laboral, siendo el estrés uno de los factores principales del riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, según Lara y Pando (2014) este “puede carecer de experiencias positivas, con acumulo de aspectos negativos, o ser traumático, peligroso o ansiógeno en sí mismo, o producir tensión por una excesiva carga de responsabilidad sobre otras personas”(p. 44).

En términos de efectividad y como la menciona Londoño, Cardona y Vargas (2017) las intervenciones en el mejor de los casos están dispuestas para dotar a los trabajadores con recursos para afrontar las cargas que ocasionan efectos adversos ligados a su labor, empero, estas intervenciones no están diseñadas con el propósito de atacar las demandas laborales que ocasionan los efectos adversos en los trabajadores, sino que atiende es a la reacción que ellas causan, dejando así la raíz del problema sin intervenir.

## Metodología

### Tipo de investigación y Diseño

Se eligió para la presente investigación el enfoque cuantitativo, debido al tipo de estudio que se realizó en donde se recolectaron y analizaron estadísticamente los datos recogidos, es por esto y con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación y resolver los objetivos planteados, por lo cual se establece que el diseño es transversal-transeccional ya que, se busca describir las variables factor de riesgo psicosocial y estrés laboral en el presente año, la investigación tiene un alcance descriptivo-correlacional porque tiene un análisis estadístico, la cual permite la descripción de los datos y características de la población, a su vez, tienen como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, por esta razón, el tipo de estudio es no experimental por que se hace a través de la observación del fenómeno tal y como se presenta en su medio natural.

A Continuación, se realizan las definiciones de los conceptos de investigación mencionados anteriormente.

**Enfoque Cuantitativo:** Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Hernández, Fernández y Baptista (2003) (p 4).

**Investigación transeccional o transversal:** Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker,

2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Hernández, Fernández y Baptista (2003) (p. 154).

**Diseño transeccional descriptivo:** Tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc. y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). Hernández, Fernández y Baptista (2003) (p.154).

**Tipo de estudio no experimental:** en la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes) Hernández, Fernández y Baptista (2003) (p.163).

### **Descripción del Instrumento**

Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana.

Adicionalmente la batería cuenta con el Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

El instrumento cuenta con una confiabilidad de alfa de Cronbach del 0,954. El grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las

dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad.

**Población a la que va dirigido:** Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

**Objetivo de la batería:** Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa.

**Alcance:** El alcance de esta batería de instrumentos es el evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo".

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

### **Estructura de la batería**

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una investigación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali-cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo en el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma.

Tales elementos son:

a. "Cuestionario para la evaluación del estrés" construido por Villalobos para el Ministerio de trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en la población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información

cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final.

El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los Ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual

Para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G, (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:



- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

### **Población y Muestra**

La población en la cual se basa esta investigación, son 27 profesores de educación superior de varias universidades del Valle de Aburrá, que se encuentran en este momento en modalidad de trabajo en casa, a causa de la pandemia acontecida en el año 2020, por tal motivo, se modificó la metodología de trabajo presencial a una modalidad de trabajo virtual.

### **Criterios de Inclusión y de Exclusión**

Dicha población deberá cumplir con los siguientes criterios de inclusión y exclusión: género, edad, estado civil, segundo empleo y los siguientes tipos de contratos: contrato a término fijo, medio tiempo y horas cátedra, y los criterios de exclusión son: docentes de educación superior, que cuenten con dos empleos o más, que sean de instituciones públicas, privadas o mixtas y el tipo de muestra es incidental no probabilística a conveniencia.

### **Procedimiento**

Para la realización de dicha investigación se estableció contacto con los directores de los programas de la facultad de ciencias humanas y sociales las cuales son: Psicología, Trabajo social; sin embargo, no obtuvimos una respuesta favorable, que nos permitiera acceder fácilmente a la información requerida para tener el contacto con los docentes de estos programas, por tal motivo, fue necesario obtener la muestra a través de referidos causando una bola de nieve con el envío de correos electrónicos, informando la intención y el objetivo de la investigación a los docentes y solicitando el apoyo para su divulgación por medio del voz a voz entre ellos mismos para el diligenciamiento de los cuestionarios de Riesgo psicosocial Intralaboral (Forma A), el de Riesgo psicosocial Extralaboral y el de Estrés Laboral, se obtuvo una respuesta favorable por parte de los docentes, se acordó realizar asesorías y programar reuniones con los profesores para la aplicación de los cuestionarios, a través de las diferentes plataformas virtuales, por último, se efectuó la codificación de los resultados por medio de las herramientas ofimáticas y estadísticas Excel y SPSS.

### **Variables**

#### **Variables Sociodemográficas**

Este segmento da cuenta de la información obtenida de la población universal, después del análisis de los cuestionarios sociodemográficos, los cuales arrojaron como datos significativos para esta investigación lo siguiente.

*Tabla 1 Distribución Sociodemográfica*

<b>Características Sociodemográficas</b>	<b>Total</b>
<b>Femenino</b>	13 docentes
<b>Masculino</b>	14 docentes
<b>Edad</b>	27-62
<b>Estado civil</b>	
<b>Soltero</b>	15
<b>Casado</b>	10
<b>Unión libre</b>	1
<b>Divorciado</b>	1
<b>Segundo empleo</b>	6
<b>Población universal</b>	27 docentes

**Operacionalización de las variables:** Las variables de estudio hacen parte de las seis categorías que evalúa la Batería De Instrumentos Para Evaluación De Los Factores Riesgo Psicosocial y adicionalmente un cuestionario para medir el estrés laboral.

Tabla 2 Operacionalización de las variables

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Forma de calificación</b>
<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Desplazamiento vivienda trabajo vivienda</b>	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</b>	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, entre otros.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Demandas Cuantitativas</b>	Son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en la relación con el tiempo disponible para hacerlo.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Demandas Mentales</b>	Se refieren a las demandas de procesamientos cognitivo que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Demandas Emocionales</b>	Situaciones emocionales y afectivas que tienen relación con la tarea que infieren en el trabajo	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño del cargo.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Demandas ambientales y esfuerzo físico</b>	Son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto

<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	Son exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de trabajo de la jornada.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto
<b>Estrés Laboral</b>	La respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, como conductual, en las demandas que se genera el trabajo.	Nominal	Riesgo bajo Riesgo medio Riesgo alto Riesgo muy alto

Datos obtenidos de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

## Consideraciones Éticas

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud, por medio de la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Capítulo 1 de la presente Resolución con base a los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, la presente investigación es clasificada como una investigación sin riesgo, sus objetivos son netamente descriptivo-correlacionales, por lo tanto, no busca modificar o intervenir una conducta, teniendo en cuenta lo anterior este proyecto de investigación se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

**Artículo 5.** Prevalecerá el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

**Artículo 6.** Contará con el consentimiento informado por escrito de los participantes de dicha investigación, los cuales autorizan su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

- Será realizada por estudiantes profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano y garantizar el bienestar del sujeto de investigación.
- Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización del representante legal de la Institución Investigadora y de la Institución donde se realice la investigación.

**Artículo 8.** Se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándose sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

**Artículo 11.** Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías:

**Investigación sin riesgo:** Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

**Artículo 14.** Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Conforme con lo establecido en la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Título II Disposiciones Generales y el Artículo 2 de los Principios Generales y los principios Universales de la presente Ley con base a los aspectos éticos del ejercicio de la profesión de Psicología, la presente investigación es clasificada como una investigación sin riesgo, sus objetivos son

netamente descriptivo-correlacionales, por lo tanto, no busca modificar o intervenir una conducta, teniendo en cuenta lo anterior este proyecto de investigación se desarrollará cumpliendo las siguientes responsabilidades:

**1 responsabilidad.** Al ofrecer sus servicios los psicólogos mantendrán los más altos estándares de su profesión. Aceptarán la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta.

**5 confidencialidades.** Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

**9 investigaciones con participantes humanos.** La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.



En base a la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Capítulo 3 el cual plantea los deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional

### **Capítulo III**

#### **Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional**

**Artículo 36.** Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional. El psicólogo en relación con las personas objeto de su ejercicio profesional tendrá, además, las siguientes obligaciones

a) Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo

**Título V De los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones del profesional de psicología de la ley 1090 del 2006.**

**Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo.** Son deberes y obligaciones del psicólogo: a) Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervengan, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales.

b) Responsabilizarse de la información que el personal auxiliar pueda revelar sin previa autorización;

e) Llevar registro escrito que pueda sistematizarse de las prácticas y procedimientos que implemente en ejercicio de su profesión;

f) Guardar el secreto profesional sobre cualquier prescripción o acto que realizare en cumplimiento de sus tareas específicas, así como de los datos o hechos que se les comunicare en razón de su actividad profesional.

h) Respetar los principios y valores que sustentan las normas de ética vigentes para el ejercicio de su profesión y el respeto por los derechos De la investigación científica, la propiedad intelectual y publicaciones.

A su vez, la Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el Capítulo 6 el cual establece el uso de material psicotécnico

## **Capítulo VI del uso de material psicotécnico**

**Artículo 47.** El psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas. No son suficientes para hacer evaluaciones diagnósticas los solos test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral.

Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones en cumplimiento del

Capítulo 7 el cual establece la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones

### **Capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones**

**Artículo 50.** Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los partes

**Artículo 51.** Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones:

a) Que el problema por investigar sea importante; b) Que sólo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información; c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.

**Artículo 55.** Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darles uso indebido a los hallazgos.

**Hipótesis.**

**Hi:** Existe correlación significativamente positiva en P valor inferior a .05 entre riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes de educación superior en el valle de Aburrá en modalidad de trabajo en casa durante el año 2020.

**Ho:** No existe correlación significativamente positiva en P valor inferior a .05 entre riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes de educación superior en el valle de Aburrá en modalidad de trabajo en casa durante el año 2020.

**Plan de análisis: P**

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos se procederá con la aplicación de estadísticos descriptivos como medidas de tendencia central (media, moda, mediana, frecuencia y porcentaje), y medidas de dispersión (desviación estándar, límite inferior y límite superior). Para realizar la corrección y las pruebas de hipótesis se aplicarán estadísticas inferenciales como Spearman, entre otras. En función de las pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov y Shapiro Wilk) y de homogeneidad de varianzas.

## Resultados

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de la investigación acaecida con los docentes de educación superior del Valle de Aburrá.

*Tabla 3 análisis de frecuencias formulario sociodemográfico*

<b>Género</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Hombre	14	51,9	51,9
	Mujer	13	48,1	48,1
	Total	27	100	100
<b>Estado civil</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Casado	10	37	37
	Soltero	15	55,6	55,6
	Divorciado	1	3,7	3,7
	Unión Libre	1	3,7	3,7
	Total	27	100	100
<b>¿Tiene Hijo?</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Si	9	33,3	33,3
	No	18	66,7	66,7
	Total	27	100	100
<b>¿De los siguientes estudios cuales se encuentra realizando actualmente?</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Ninguno	7	25,9	25,9
	Maestría	12	44,4	44,4
	Especialización	2	7,4	7,4
	Doctorado	5	18,5	18,5
	Finalizado	1	3,7	3,7
	Total	27	100	100

<b>¿De los estudios de posgrado que se encuentra realizando actualmente, en qué estado se encuentra?</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
<b>Válido</b>	No estoy haciendo estudios de postgrado	7	25,9	25,9	25,9
	Finalizado	13	48,1	48,1	74,1
	En curso	7	25,9	25,9	100
	Total	27	100	100	
<b>¿Tiene usted otro trabajo?</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
<b>Válido</b>	Si	6	22,2	22,2	22,2
	No	21	77,8	77,8	100
	Total	27	100	100	

Con la información anterior encontramos que, en la categoría de género el 51.9% de la población eran hombres y el 48,1% mujeres, el 55,6% eran solteros, el 37% casados y el 3.7% divorciados o en unión libre, registró que el 66.7% no tenían hijos y el 33.3 si eran padres, ahora bien, en la categoría ¿De los siguientes estudios de posgrado, cual se encuentra realizando actualmente? Respuesta de opción múltiple, se encontró que el 44,4% estaban realizando una maestría, el 18,5% doctorado, el 7,4% especialización, el 3.7% ya había finalizado un estudio de postgrado, y el 25,9% no estaba realizando ningún estudio.

Seguidamente, ¿De los estudios de posgrado que se encuentra realizando actualmente, en qué estado se encuentra? se encontró que, el 48,1% había finalizado sus estudios de postgrado, el 25,9% no estaba realizando estudios, o lo estaban cursando.

Con relación a la categoría de que, si tenía un segundo trabajo, encontramos que el 22,2% indicó que sí, y el 77,8% manifestó no tener un segundo trabajo ya que, ejercen de tiempo completo.

*Tabla 4 Resumen de estadísticos descriptivos estrés laboral.*

<b>Dominios estrés laboral</b>	<b>X</b>	<b>Me</b>	<b><math>\sigma</math></b>	<b>Li</b>	<b>Ls</b>
<b>Síntomas fisiológicos</b>	4.13	4.00	2.77	3.03	5.22
<b>Síntomas de comportamiento social</b>	0.61	0.00	1.06	0.19	1.03
<b>Síntomas intelectuales y laborales</b>	1.31	0.10	0.44	0.86	1.76
<b>Síntomas psicoemocionales</b>	0.29	0.80	1.14	0.12	0.47

X: media, Me: mediana  $\sigma$ : Desv. Desviación, Li: límite inferior, Ls: límite superior

La anterior tabla reúne los datos estadísticos que se tuvieron en cuenta para el análisis de los resultados del cuestionario de estrés laboral, dichos datos fueron analizados a partir del total de la media (x), la cual fue calculada mediante los valores correspondientes a cada factor, y de esta manera se facilitó la comparación de las variables por categoría.

*Tabla 5 Resumen de estadísticos descriptivos Riesgo Intralaboral*

<b>Dominios Riesgo Psicosocial Intralaboral</b>	<b>X</b>	<b>Me</b>	<b><math>\sigma</math></b>	<b>Li</b>	<b>Ls</b>
<b>Características del liderazgo</b>	7.85	4.00	8.02	4.68	11.03
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	9.11	7.00	7.81	6.02	12.20
<b>Retroalimentación de desempeño</b>	4.30	4.00	3.51	2.91	5.68
<b>Relaciones con los colaboradores</b>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Claridad del rol</b>	4.33	3.00	5.62	2.11	6.55
<b>Capacitación</b>	1.67	0.00	2.47	0.69	2.64

<b>Participación y manejo del cambio</b>	5.70	6.00	3.43	4.35	7.06
<b>Oportunidades para el uso</b>	1.59	1.00	2.61	0.56	2.62
<b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>	5.11	5.00	2.90	3.96	6.26
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	14.9	13.0	6.9	12.2	17.6
<b>Demandas emocionales</b>	11.7	12.0	4.1	10.0	13.3
<b>Demandas cuantitativas</b>	60.3	60.0	13.6	54.9	65.6
<b>Influencia del trabajo</b>	8.44	9.00	3.31	7.14	9.75
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	7.74	7.00	3.12	6.51	8.98
<b>Demandas de carga mental</b>	18.0	18.0	4.0	16.4	19.5
<b>Consistencia del rol</b>	6.11	6.00	3.15	4.86	7.36
<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	5.93	6.00	2.84	4.80	7.05
<b>Recompensas derivas de la pertenencia</b>	2.44	2.00	2.21	1.57	3.32
<b>Reconocimiento y compensación</b>	5.26	4.00	3.01	4.07	6.45

X: media, Me: mediana  $\sigma$ : Desv. Desviación, Li: límite inferior, Ls: límite superior

Dentro del cuestionario de riesgo intralaboral, se identificó la demanda cuantitativa, como la variable más significativa, con una media de 60.3, revelando de esta manera que las demandas cuantitativas (exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en la relación con el tiempo disponible para hacerlo) representan un nivel de riesgo alto para los docentes; de igual manera la carga mental con una media de 18.0 es la segunda variable con mayor influencia en el riesgo de factores psicosocial-intralaboral, seguidamente, la variable demandas ambientales ocupa el tercer nivel con mayor incidencia con una media de 14.9, y



por último la variable demandas emocionales con una media de 11.7, es la cuarta con un mayor peso de influencia en los factores de riesgo psicosocial-intralaboral.

*Tabla 6 Resumen de estadísticos descriptivos Riesgo Extralaboral*

<b>Dominios Riesgo Psicosocial Extralaboral</b>	<b>X</b>	<b>Me</b>	<b><math>\sigma</math></b>	<b>Li</b>	<b>Ls</b>
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	9.89	6.00	10.3	5.81	13.97
<b>Relaciones familiares</b>	0.19	0.00	0.56	-0.04	0.41
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	1.56	0.00	2.69	0.49	2.62
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	2.93	2.00	2.40	1.98	3.88
<b>Características de la vivienda y del entorno</b>	3.74	4.00	3.54	2.34	5.14
<b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b>	1.11	0.00	2.29	0.20	2.02
<b>Desplazamiento vivienda- trabajo vivienda</b>	4.19	4.00	2.87	3.05	5.32

X: media, Me: mediana  $\sigma$ : Desv. Desviación, Li: límite inferior, Ls: límite superior

En la tabla 6 se evidencian los resultados del cuestionario del riesgo psicosocial extralaboral, teniendo como factores más influyentes, al tiempo fuera del trabajo (Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio) puntuando con una media de 9,89, el desplazamiento vivienda- trabajo vivienda con una media 4.19 y las características de la vivienda y del entorno con una media de 3.74, lo que significa, que estas son las variables con mayor significancia en el riesgo psicosocial extralaboral.

*Tabla 7 Análisis Correlacional de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*

		<b>Síntomas fisiológicos</b>	<b>Síntomas de comportamiento social</b>	<b>Síntomas intelectuales y laborales</b>	<b>Síntomas psicoemocionales</b>
<b>Características del liderazgo</b>	Coeficiente de correlación	0.305	0.194	0.179	,431*
	Sig. (bilateral)	0.123	0.332	0.372	0.025
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	Coeficiente de correlación	-0.001	0.347	0.155	0.217
	Sig. (bilateral)	0.995	0.076	0.442	0.278
<b>Retroalimentación del desempeño</b>	Coeficiente de correlación	0.242	0.179	0.138	0.122
	Sig. (bilateral)	0.223	0.371	0.491	0.544
<b>Relación con los colaboradores</b>	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)				
<b>Claridad de rol</b>	Coeficiente de correlación	,418*	0.103	0.200	,417*

	Sig. (bilateral)	0.030	0.608	0.317	0.031
<b>Capacitación</b>	Coefficiente de correlación	0.109	-0.101	-0.093	-0.025
	Sig. (bilateral)	0.587	0.616	0.646	0.902
<b>Participación y manejo del cambio</b>	Coefficiente de correlación	0.090	0.143	0.131	-0.006
	Sig. (bilateral)	0.655	0.478	0.516	0.977
<b>Oportunidades para el uso</b>	Coefficiente de correlación	0.153	-0.264	0.001	-0.082
	Sig. (bilateral)	0.447	0.183	0.995	0.685
<b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>	Coefficiente de correlación	-0.051	-0.176	-0.053	-0.274
	Sig. (bilateral)	0.801	0.380	0.792	0.166
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	Coefficiente de correlación	-0.073	-0.348	-,437*	-0.001
	Sig. (bilateral)	0.718	0.075	0.023	0.997

<b>Demandas emocionales</b>	Coeficiente de correlación	0.371	0.176	0.175	,486*
	Sig. (bilateral)	0.057	0.380	0.382	0.010 <sup>1</sup>
<b>Demandas cuantitativas</b>	Coeficiente de correlación	-0.010	-0.091	-0.037	-0.239
	Sig. (bilateral)	0.959	0.653	0.853	0.229
<b>Influencia del trabajo</b>	Coeficiente de correlación	-0.190	-0.206	-0.113	-0.289
	Sig. (bilateral)	0.343	0.302	0.576	0.144
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	Coeficiente de correlación	0.037	-0.018	-0.040	0.022
	Sig. (bilateral)	0.853	0.929	0.844	0.915
<b>Demandas de carga mental</b>	Coeficiente de correlación	-0.108	-0.023	-0.014	-0.241
	Sig. (bilateral)	0.593	0.909	0.945	0.226

<sup>1</sup> Debido a que los docentes evaluados no contaban con personal a cargo, las preguntas 115 hasta la 123, correspondiente a la dimensión “Relaciones con los colaboradores”, no fueron respondidas.

<b>Consistencia del rol</b>	Coeficiente de correlación	0.122	-0.045	0.082	0.205
	Sig. (bilateral)	0.544	0.823	0.685	0.304
<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	0.212	0.161	0.080	0.066
	Sig. (bilateral)	0.289	0.423	0.690	0.742
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia</b>	Coeficiente de correlación	0.159	0.015	0.072	0.262
	Sig. (bilateral)	0.428	0.942	0.719	0.186
<b>Reconocimiento y compensación</b>	Coeficiente de correlación	0.022	-0.103	0.023	0.047
	Sig. (bilateral)	0.914	0.609	0.910	0.816
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,466*	0.356	,403*	0.079
	Sig. (bilateral)	0.014	0.068	0.037	0.695
<b>Relaciones familiares</b>	Coeficiente de correlación	0.090	0.315	0.214	0.197

	Sig. (bilateral)	0.656	0.110	0.285	0.326
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Coefficiente de correlación	-0.003	0.072	0.092	-0.003
	Sig. (bilateral)	0.987	0.720	0.647	0.990
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Coefficiente de correlación	0.320	,417*	0.187	-0.043
	Sig. (bilateral)	0.104	0.031	0.349	0.832
<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	Coefficiente de correlación	,424*	,487*	,434*	0.272
	Sig. (bilateral)	0.027	0.010	0.024	0.170
<b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b>	Coefficiente de correlación	0.288	0.346	0.321	0.242
	Sig. (bilateral)	0.146	0.077	0.103	0.225
<b>Desplazamiento vivienda trabajo vivienda</b>	Coefficiente de correlación	0.333	0.185	0.151	0.134
	Sig. (bilateral)	0.089	0.357	0.452	0.505

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Con la información obtenida en la anterior tabla, y según la “Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman” se eligió debido a su coeficiente de correlación ordinal, el cual permite correlacionar dos variables por rangos en lugar de medir el rendimiento individual de cada una de ellas, teniendo en cuenta esto, se hace evidente la correlación existente entre los cuestionarios de Estrés laboral, Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por tal motivo se desglosan a continuación los datos obtenidos de la investigación.

Ahora bien, en las dimensiones “Características del liderazgo” y “Síntomas psicoemocionales”, en el cual existe una correlación positiva moderada, según la escala de Spearman, asimismo, existe también una correlación positiva moderada entre la subcategoría de “Claridad del Rol”, “Síntomas fisiológicos” y “Síntomas psicoemocionales” correspondientemente. Seguidamente, la dimensión “Demandas ambientales y de esfuerzo físico”, presenta una correlación positiva moderada con la subcategoría “Síntomas intelectuales y laborales”, continuando con el análisis, se identifica una correlación positiva moderada entre las dimensiones “Demandas emocionales” y “Síntomas psicoemocionales” respectivamente. Con relación al cuestionario de factores extralaborales, en la dimensión de “Tiempo fuera del trabajo” presenta una correlación positiva moderada con las subcategorías de “Síntomas fisiológicos” y “Síntomas intelectuales y laborales”, en cuanto a la subcategoría “Situación económica del grupo familiar”, existe una correlación positiva moderada con la dimensión “Síntomas de comportamiento social”, para finalizar, las “Características de la

vivienda y de su entorno”, tiene una correlación positiva moderada con las subcategorías “Síntomas de comportamiento social” y “Síntomas intelectuales y laborales” respectivamente.



## Discusión

En este apartado, se pretende dar respuesta a la pregunta planteada para esta investigación, ¿Cuál es la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en docentes de educación superior del Valle de Aburrá durante el periodo de trabajo en casa del año 2020?

Después de realizar el análisis de los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, se cuenta con la información pertinente para resolver la pregunta, y de esta manera hacer saber la relación existente entre factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral con el estrés laboral.

Es importante mencionar que, en los diferentes instrumentos de la batería, es indudable la correlación existente entre las diversas dimensiones de cada cuestionario aplicado, los cuales arrojaron resultados predominantes en la subcategoría de “Demandas cuantitativas” (exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en la relación con el tiempo disponible para hacerlo) del cuestionario para la evaluación de Riesgo Intralaboral, se halla una similitud en la investigación planteada por Romero, (2019) donde se confirma la influencia de las condiciones de trabajo, en los aspectos subjetivos de las personas, como el sentido de su profesión, asimismo, Organización y Método y Organización y Persona mostraron una correlación significativa con la dimensión Agotamiento en la escala MBI (Maslach Burnout Inventory) con respecto a la práctica de la profesión académica, con elementos como el entorno físico, el reconocimiento del trabajo realizado, la autonomía para tomar decisiones, tipo de contrato, carga de trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Considerando esto, si las condiciones de trabajo no están bien equilibradas, los profesores experimentaron un mayor grado de agotamiento.

Adicionalmente, en las investigaciones realizadas por Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez en (2014) y Fajardo et., al, (2013) estos obtuvieron similitud en sus resultados, ya que, ambas investigaciones se basaron en la detección del grado de estrés laboral presente en docentes universitarios. La investigación de Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez en (2014), dio como resultado que el 33,3% de los docentes perciben niveles de estrés que van desde medio hasta muy alto. Los docentes que perciben niveles de estrés entre bajo y muy bajo correspondientes al (66,7%). Sin embargo, al relacionar las variables, grado de estrés con género, se encontró que los niveles de estrés muy alto, alto y medio, fueron percibidos por el género masculino con un porcentaje de 26,2%, mientras que en las mujeres alcanzó el 11,1% de toda la población estudiada, entretanto en la investigación de Fajardo et., al, (2013), arrojó como resultados que el 51.8% (60/116) de los docentes analizados tenía alto riesgo psicosocial asociado con la actividad desarrollada, un 31% (40/116) no mostró riesgo y un 17.2% (16/116) presentó riesgo bajo, mientras que los resultados de esta investigación, hicieron evidentes no solo las condiciones de estrés, sino también los factores estresores presentes en los entornos Intra y Extralaborales. Del factor Intralaboral se evidencia que en la variable “Demandas cuantitativas” fue la más significativa, en el factor Extralaboral la variable “Tiempo fuera del trabajo “fue la que obtuvo el puntaje más significativo, y el factor “Síntomas fisiológicos” fue el que más resaltó en la evaluación del estrés laboral.

Finalmente, y con base en el análisis de los resultados obtenidos se puede responder a la pregunta planteada al inicio de la investigación, y se confirma a la hipótesis Hi (existe correlación positiva entre riesgo psicosocial y estrés en un nivel de significancia inferior de

alfa 0.05), la cual fue planteada a partir de las categorías de los cuestionarios Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral.

### **Conclusiones**

- Ciertamente, de la investigación realizada se puede concluir que varios de los factores externos e internos de la labor docente, generan un gran impacto en la salud mental y física de los profesores de educación superior ya que, estos factores están relacionados con la aparición de estrés laboral y /o enfermedades asociadas a éste, lo que indica que los factores externos a su labor como lo es “tiempo fuera del trabajo”, tienen una repercusión significativa para la aparición en las “demandas fisiológicas” que deben tener los maestros universitarios, teniendo en cuenta que, el lugar desde donde ejercen su labor es su hogar a causa de la pandemia actual.

- Considerando los resultados correspondientes al cuestionario de factores de riesgo intralaboral se puede concluir que, los factores intralaborales que predominan en los docentes de educación superior son las demandas cuantitativas (son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en la relación con el tiempo disponible para hacerlo), demandas de carga mental, demandas ambientales y esfuerzo físico y demandas emocionales y relaciones sociales en el trabajo, lo que denota que, esta labor en particular exige un mayor esfuerzo en general y que cualquier alteración en el ambiente intralaboral puede causar una afectación directa en el docente.

- Según los resultados generales que se obtuvieron posteriormente a la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que incluyen los cuestionarios de Riesgo Intralaboral y extralaboral (forma A) y el cuestionario para la evaluación del Estrés Laboral, se confirmó la hipótesis Hi de la investigación, la dimensión demandas cuantitativas (son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en la relación con el tiempo disponible para hacerlo) fue la variable más punteada en la categoría de riesgo Intralaboral según la media, por otra parte la dimensión demandas fisiológicas en la categoría de estrés laboral fue la que obtuvo mayor puntuación según la media y finalmente la dimensión tiempo fuera del trabajo en la categoría de riesgo Extralaboral puntuando con la media más alta.

### **Limitaciones**

Debido al aislamiento a causa de la situación de pandemia (Covid-19), fue necesario aplicar la batería de factores de riesgo psicosocial, de forma virtual, lo que generó que una parte de la población no diligenciara por completo la totalidad de los formularios. Además de esto, la toma de muestra fue menor a la establecida inicialmente, ya que, no fue posible el contacto con la población requerida (60 docentes aproximadamente de la facultad de ciencias humanas y sociales de una universidad del valle de Aburrá), con las variables establecidas desde el comienzo de la investigación, lo cual limitó significativamente el acceso a la muestra y fue necesario obtenerla por medio de bola de nieve y referidos con ayuda de compañeros y conocidos, lo que generó que la muestra fuera tomada de varias universidades del valle de Aburrá; sin embargo, debido a las múltiples ocupaciones de los docentes fueron pocos los que

decidieron participar razón por la cual, no logramos cumplir con la cantidad establecida al inicio de la investigación.

Adicionalmente, los tres cuestionarios utilizados de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, son demasiado extensos lo que dificulta el diligenciamiento de los mismos.

### **Prospectivas**

Partiendo de los resultados y conclusiones expuestos en los apartados anteriores, y en los antecedentes tenidos en cuenta para la realización de esta investigación, se hace evidente el vacío teórico en cuanto a los riesgos psicosociales, las medidas de contratación y las pocas garantías brindadas en la profesión docente, no solo en Colombia sino también en América Latina, por lo tanto se considera pertinente continuar con este tipo de investigaciones, ya que, al abordar este tipo de problemáticas, se podría brindar una solución o intervención que pueda representar más beneficios profesionales en la labor docente.

## Referencias

- Múnera M.M., Saenz M.L, y Cardona D. (2011). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina. Universidad CES. Medellín, *Revista CES Medicina*. 2013; 27(2):163-175
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 16(3), 222–229. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Caballero, M., y Gómez, L., (2015). *Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario*. *Entramado*, 11(1), 124-134.
- Díaz, I., y Tous, J. (2015). "Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes". *Revista Anales de psicología*, n 31(2), 651.
- Fajardo Z., Montejo A., Molano, G., Hernández N., y Quintero, A., (2013). Correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles séricos de cortisol en docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 1-6.
- Gómez, V., Perilla, L., y Hermosa, A. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201.

- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., y Roman, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 59–70. Doi:10.15332/s1794-9998.2019.0001.05
- Romero, M.P. (2019). Working conditions and the meaning of the academic profession in colombian university professors. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-279. Doi: /10.14718/ACP.2019.22.2.13.
- Rodríguez, E., Sánchez. G., Dorado, H. y Ramírez, J. (2015)" Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios". *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17. doi: 10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4908
- Salgado, J., y Leria, F. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89. Doi:10.21615/cesp.11.1.6.
- Terán, A., y Botero, A. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 95–106. doi: 10.33881/2027-1786.rip.5210
- Vélez, L., y Mayorga, A. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista ciencia y cuidado*, 10(2), 85-95.

- Gómez, V., Perilla, L., y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica* 18(3), 1–15. doi: 10.11144/javeriana.upsy18-3.rspu
- Botero, C. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118–133. doi: 10.25100/cdea.v28i48.460
- Terán, A.C, y Botero., C. (2012). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 9–22. doi:10.25100/cdea.v27i46.79
- Gallego, E., Llorens., S. y Salanova., M. (2003). Riesgos psicosociales en profesores universitarios. ¿Existen diferencias atendiendo a su categoría profesional? *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13(1), 13. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention>
- Becerra, F., Restrepo, H., Quintanilla D., y Vásquez, X. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20(5), 574–578. doi: 10.15446/rsap.v20n5.69094
- Espinoza, I., Tous, J., y Vigil, A. (2015). How psychosocial group climate and personality affects teacher burnout | Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad



- en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de Psicología*, 31(2), 651–657. doi: 10.6018/analesps.31.2.174371
- Peiró, J., M, y Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo Y Salud Organizacional. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 29(1), 68–82.
- Terán, A., y Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 95–106. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250>
- Londoño, M., Cardona, H., y Vargas, M. (2017). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 120–150. doi: 10.21772/ripo.v34n2a05
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Debate.
- Torres Guerra, I. (2016, enero). De sentimientos y emociones en el trabajo. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>
- Torres, I. y Ballesteros, M. (2015, septiembre). Antecedentes, concepto, efectos e intervención. *Psicol especialistas en salud psicosocial*. Recuperado de <https://www.arlsura.com/boletin/sectorial/2016/marzo/financiero/docs/emocioneseneltrabajo.pdf>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010) *Riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Universidad de Valencia. (2014) *Riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

Fernández., M. (2020). *Académica Instituto de Estudios Avanzados en Educación, investigadora CIAE U. de Chile*, Recuperado de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/docencia-en-tiempos-de-pandemia-un-llamado-a-una-mirada-sistemica/SSC7ITGVLCMTCMKMIEXQ4AV24/>

Díaz., S. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19. acsilat*. Recuperado de <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

(Periódico el Tiempo 2020), *El 88 % de los docentes cree que su carga laboral ha aumentado*, Recuperado de <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/coronavirus-88-de-los-docentes-cree-que-su-carga-laboral-aumento-516592>

Morales., M. (2020). *Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia?, el portafolio*, Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>

González., M. (2020). *Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando, el portafolio*, Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

## Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO Usted ha sido invitado a participar en el diligenciamiento de la \*  
batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial el cual incluye el  
cuestionario de factores psicosociales intra y extralaborales forma A y el cuestionario para la  
evaluación de estrés laboral diseñado por el Ministerio de Protección Social en colaboración  
con la Universidad Javeriana. Su participación es voluntaria, no remunerada y representa una  
minima incomodidad en relación con la duración de la prueba, sus respuestas serán anónimas y  
confidenciales y su información personal no se revelará bajo ninguna circunstancia. En cualquier  
momento, usted puede desistir de participar del estudio sin que eso implique consecuencia  
alguna. Si está de acuerdo por favor responda la pregunta presentada a continuación:

- De acuerdo
- En desacuerdo