



Validación de instrumento para evaluar Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de
la sede UVD de UNIMINUTO

Jairo Torres Rojas

Merlit Johana Mora Castillo

Angie Sugén Niño Reyes

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

agosto de 2020

Validación de instrumento para evaluar Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de
la sede UVD de UNIMINUTO

Jairo Torres Rojas

Merlit Johana Mora Castillo

Angie Sugén Niño Reyes

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

Asesor(a)

Mg. FT. WILDER HERNÁNDEZ DUARTE

Fisioterapeuta y Magister en salud y Seguridad en el trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

agosto de 2020

Dedicatoria

El siguiente proyecto es dedicado a toda mi familia, mi hijo, mis padres, hermanos, docentes, amigos, conocidos, quienes me han colaborado fundamentalmente para la realización de esta investigación.

Gracias a su compañía, paciencia, apoyo, se logró cumplir con las metas y los objetivos que me propuse en el momento de aceptar este proyecto, gracias a todos ustedes por su colaboración de esta manera se cumplió con lo establecido.

Angie Sugén Niño Reyes

En primer lugar, a mi familia estructura de mi ser. A mis compañeros de Universidad esto es trabajo en equipo.

Jairo Torres Rojas

La vida siempre nos muestra un sinnúmero de pruebas en el camino, las cuales deben ser cumplidas a cabalidad y aunque a pesar de la adversidad, la alegría y el dolor, debemos continuar hasta cumplir nuestros objetivos, es por ello que este proyecto está dedicado a mi madre, mis hijas y hermanos, que de una u otra forma me ayudaron a continuar en este proceso, pero la dedicatoria más significativa es para mi padre, quien desde un inicio en mi carrera me apoyo y aunque no logro ver como culminaba mi sueño, sé que desde allá arriba se encuentra muy orgulloso de lo que he logrado, todo esto y lo que está por venir, es por ti Papá.

Merlit Mora

Agradecimientos

En la realización y ejecución de este proyecto como alumna de la Universidad Minuto de Dios, de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, agradezco a Dios por darme la oportunidad y la salud para poder realizar este proyecto. De la misma manera a mis tutores Luisa Fernanda Becerra Ostos y Wilder Alfonso Hernández Duarte, quienes desde el inicio del proyecto me apoyaron, guiaron y brindaron su colaboración, sus conocimientos y experiencias frente al proyecto, cumpliendo con el objetivo del desarrollo del trabajo.

Angie Sugen Niño Reyes

La palabra de gracias se queda corta para expresar la emotividad de un logro culminado en que el aporte no es de unas cuantas manos, es de todo un equipo sincronizado que deja lo mejor de sí para hacer de este proyecto un aporte a quien así lo considere.

Jairo Torres Rojas

Quiero agradecer a Dios porque cada día me permite continuar en este mundo, a mi familia y mis hijas quienes son el pilar más fuerte que sostiene mi vida, a mi amiga y hermana del alma Carmen Otero que siempre ha estado allí para brindarme su apoyo y su valiosa amistad, a mis compañeros de trabajo y los docentes, Luisa Fernanda Becerra Ostos y Wilder Alfonso Hernández Duarte, los cuales me brindaron un poco de sus conocimientos para aplicar en mi vida profesional, a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien apoyo mi proceso y permitió que lograra culminar con mis estudios y a mi padre que siempre estará a mi lado acompañándome a cumplir mis sueños.

Merlit Mora

Tabla de contenido

Resumen.....	8
Introducción	9
Problema.....	12
1.1 Descripción del problema.....	12
Objetivos	21
2.1 Objetivo General	21
2.2 Objetivos específicos.....	21
Justificación.....	22
Marco de Referencia.....	24
4.1 Marco Teórico	24
4.2 Antecedentes o Estado del arte.....	30
4.3 Marco legal.....	33
Metodología	36
5.1 Alcance de la investigación.....	36
5.2 Población y muestra	36
5.3 Instrumento.....	37
5.4 Procedimiento.....	39
5.5 Análisis de información.	40
5.6 Consideraciones éticas	41
Cronograma.....	43
Presupuesto.....	44
Resultados y Discusión	45

8.1 Variables Factor de Riesgo/Dimensión del instrumento.....	45
Dimensión Intralaboral	45
Dimensión Extralaboral	47
Condiciones Individuales	48
a. Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad:	48
8.2 Proceso de validación del instrumento.....	50
8.2.3 Evaluación de candidatos	50
8.2.4 Proceso de validación.....	52
Tabla N° 1.	53
Estructura y coherencia en los ítems aplicados	53
Tabla N° 2.	53
Análisis e incidencia en los ítems aplicados	53
Tabla N° 3.	55
Evaluación General	55
8.2.5 Recomendaciones dadas por los validadores	56
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Referencias	62
Anexos	69

Tablas

Tabla 1 Marco Legal	35
Tabla 2 Preguntas Instrumento Factor de Riesgo Psicosocial	39
Tabla 3 Lista de Chequeo evaluadores.....	40
Tabla 4 Lista de Chequeo instrumento.....	40
Tabla 5 Cronograma.....	43
Tabla 6 Presupuesto	44
Tabla 7 Condiciones individuales	48
Tabla 8 Validadores	50
Tabla 9 Resultados por porcentaje de la Lista de Chequeo de validadores.	51
Tabla 10 Estructura y coherencia en los ítems aplicados.....	53
Tabla 11 Análisis e incidencia en los ítems aplicados	54
Tabla 12 Evaluación General.....	55

Resumen

Los factores de Riesgo Psicosocial (RP) hoy en día se han convertido en una condición de salud que es de índole prioritario a tratar en todas las organizaciones del país, es por ello que el grupo de investigación docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede UVD, junto al grupo de psicólogos estudiantes de la especialización en Gerencia de Riesgo Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, realizarán una investigación con la cual se pretende dar a conocer, cuán importante es el manejo de los protocolos en RP, esto con el fin de prevenir los diversos factores de riesgo existentes en los administrativos de la sede UVD, por medio de esta investigación se busca propiciar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro en la salud física y mental de los colaboradores, teniendo en cuenta todos los parámetros de identificación y aplicando un instrumento de evaluación, que identifique la correlación entre el ambiente laboral de la sede y a su vez las condiciones de los trabajadores actuales.

Introducción

Actualmente el tema de riesgo psicosocial se maneja en las diversas compañías, como una actividad netamente preventiva; para ello se entró en contexto y abordó un poco en la historia y los eventos puntuales que han abierto la brecha a un mundo nuevo en los riesgos psicosociales.

Es por ello que se publica la ley 1010 de 2006 de acoso laboral y dos años después se radica, lo que tomó más relevancia en el tema de la Resolución 2646 de 2008, en la cual se dictan las disposiciones de los diferentes actores colombianos respecto a la gestión y control de los factores de riesgos psicosociales laborales; a lo anteriormente mencionado en el año 2010 el Ministerio de Trabajo contrata a la Universidad Javeriana para desarrollar y publicar las Baterías de Riesgos Psicosociales como instrumento para el desarrollo de las empresas, permitiéndoles hacer el diagnóstico de algunos de los elementos que se solicitan en las evaluaciones de riesgos psicosociales. En el año 2012 se publica la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012, que se relacionan con la convivencia organizacional, las cuales especifican cómo deben realizarse la conformación del comité de convivencia y a su vez especificar los roles y las diferentes responsabilidades que deben de tener dicho comité. El decreto 1477 de 2014, especifica cuáles son las enfermedades derivadas del estrés proveniente de los factores de riesgos psicosociales en conjunto con condiciones de vulnerabilidad o falta de condiciones protectoras del trabajador. Para finalizar el decreto único reglamentario 1072 de 2015, junto con las guías de prevención y promoción de los factores de riesgos psicosociales y sus efectos, hasta la fecha los parámetros legales sólo establecen la elaboración o implementación de metodologías donde se

establezcan patrones, los cuales determinan cuál es el grado de afectación primario en la salud del trabajador.

Según (RAE, 2020) riesgo se refiere a una: “Contingencia o proximidad de un daño”. Mientras que Psicosocial se deriva de dos raíces psique y social, la primera habla acerca de la mente o alma humana, la segunda sobre la sociedad, es decir, el contexto del término nos especificaría de manera muy coloquial que; Riesgo Psicosocial es un daño o posible daño sobre la humanidad de un individuo, donde el eje del daño radica en su entorno social.

Es por ello que dentro del manejo del riesgo psicosocial, se establecen una serie de parámetros, los cuales indican los diferentes niveles de estrés (afectación tanto a nivel emocional como físico) y/o enfermedades laborales, las mismas que serán medidas en toda la población empleada (desde administrativos hasta operativos), sin embargo, en la mayoría de los casos, estos parámetros no son detectados debido a que no se realiza de manera correcta la aplicación y seguimiento de los diversos casos o que los empleados sesgan sus respuestas por miedo a llegar ser desvinculados de la compañía.

Partiendo de estudios anteriormente establecidos, se encontró que (Terán & Botero, 2012) nos indican 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).

Según (Muñoz, Orellano, & Hernández, Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, 2018) y luego de observar diversos factores como la constante rotación de personal, ambientes inapropiados tanto físicos como sociales, el estrés entre muchos otros, representan importantes cambios para la compañía, costos relacionados a nivel económico, humano y de tiempo, es por ello que se deben abordar todos los parámetros relacionados al riesgo psicosocial, los cuales deberán incluir una evaluación previa para identificar la medición y el análisis de los riesgos, así mismo estos deben ser jerarquizados según las necesidades, encontradas en el personal administrativo, es a partir de allí que se diseña e implementa un instrumento que aborda el tema, este se realizó con el fin de caracterizar e identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de UNIMINUTO sede UVD.

Seguido a ello se analizó y verificó, cual es la efectividad dada al riesgo encontrado, todo esto surgió a raíz del tratamiento preventivo que deberá ser aplicado a todos los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad que maneje la compañía.

Debido a todos estos impases dados con respecto al riesgo psicosocial, se inició una investigación sobre las estrategias de intervención de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la corporación Universitaria Minuto de Dios sede UVD, el cual tiene como objetivo conocer cuáles son los posibles riesgos que se están evidenciando los colaboradores de la universidad, de igual manera dar a conocer las metodologías de prevención donde también se lleguen a mitigar los accidentes y enfermedades laborales presentes dentro del desarrollo de esta investigación.

Problema

De acuerdo con investigaciones relacionadas a riesgos psicosociales y a raíz de que no se encuentra una evidencia tangible sobre estos factores en el personal administrativo de la Universidad, se hace indispensable el diseño, la aplicación, caracterización y análisis de un instrumento que pueda determinar cuáles podrán ser las estrategias de Intervención Psicosocial en el personal Administrativo en UNIMINUTO sede UVD

1.1 Descripción del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los factores psicosociales se conocen como las interacciones entre el trabajador, el medio ambiente donde realiza sus actividades y las tareas a ejecutar, no dejando a un lado, las necesidades y las situaciones de cada uno, ya que con ellas se maneja el bienestar y la salud de cada trabajador.

De igual manera la Organización Mundial de la Salud (OMS) nos da a conocer que aproximadamente más de dos millones de personas (Hombres y mujeres) fallecen al año debido a problemas relacionados con enfermedades laborales, casos como ausentismos por incapacidad, trastornos depresivos por dificultades emocionales, inconformidades dentro del área de trabajo o rencillas con compañeros, entre otros. (OMS, 2017)

Distintos entes internacionales han iniciado diversas investigaciones y acercamientos acerca del riesgo psicosocial desde la perspectiva de la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo énfasis en las relaciones interpersonales y las laborales, ya que estos dos factores (emocional y laboral) influyen de una manera muy notoria en el desarrollo de los empleados de la compañía. (OTI, 2017)

Hoy en día los riesgos psicosociales y el estrés se encuentran como uno de los índices más altos en deterioro en la salud a nivel organizacional (INSST, 2018)

Del mismo modo los entes estatales, tanto Colombianos como extranjeros, han estado actualizando todas sus leyes, que rijan como prioridad el manejo y la conservación de la salud mental en los empleados tanto del sector privado como público, es por ello que la Corporación Minuto de Dios no es ajena a este problema que se presenta actualmente, por su razón de ser como la de colaborar en la vida de las demás personas, además de ser esta una entidad relativamente nueva, con un tiempo de colaboración aproximadamente de 10 años en el mercado, de inicio con este tipo de investigación.

A partir de ello, la corporación fijo su mirada en brindar un proceso de bienestar a sus colaboradores internos, por ello se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial (Villalobos, 2010), sin embargo, en la actualidad, no se evidencia que dentro de los archivos de la Universidad, los soportes o material de aplicación, por tal motivo no se cuenta con los conocimientos, los instrumentos y formas de prevención en riesgo psicosocial, exigidos por las leyes instauradas por el ministerio del trabajo.

Toda profesión trae consigo riesgos de diferentes ámbitos, es por ello y a partir de aquí que la corporación destaca desde este punto y por la importante labor que ejercen los docentes dentro y fuera de las aulas, por lo que enfatiza que la docencia es una de las profesiones que no se escapa a las dinámicas que pueden ocasionar enfermedades de orden psicosocial, dentro de los tópicos que influyen en el desempeño se puede encontrar la falta de recursos y materiales con los que cuentan para llevar a cabo su labor, las relaciones entre compañeros y al mismo tiempo con los estudiantes, entendida esta como la motivación, las evaluaciones, la preparación de programas, ajustes y el manejo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

(TICS) entre otros tópicos se convierten en algunas variables de tipo psicosocial que pueden afectar el estado de salud de los docentes visibilizado en el ausentismo. (Alma Delia Torres Rivera, 2018)

En consecuencia, el manejo del riesgo psicosocial implica una serie de parámetros que determinan los diferentes niveles de estrés como la afectación tanto a nivel emocional como físico y enfermedades de tipo laboral; según (Terán & Botero, 2012) indican 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).

De acuerdo a lo anterior, el riesgo psicosocial en el caso del sector de la educación, representa una dinámica que no favorece ni a la institución, ni al docente en si; síntomas como el estrés, el cansancio, el agotamiento, las diferencias entre compañeros, la exposición al ruido, a largas jornadas de trabajo y la adaptabilidad virtual entre otras circunstancias pueden catalogarse como factores que inciden en el ausentismo de la planta docente dado que afecta directamente la continuidad del proceso educativo y la trasmisión de saberes necesarios para el estudiante que ingresa a la institución, es de notar el deterioro en la salud y según: (OMS, El efecto sobre la

salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general, 2010) y (INSST, 2010) encontraron que:

Depresión auto informada, ansiedad, trastornos del sueño, deterioro de la memoria y dolor en cuello y espalda tenían mucha más presencia en los grupos con agotamiento del personal, comparados con los grupos no comprometidos y que no presentan Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT). Los empleados con síndrome de estar quemado presentaban más síntomas que quienes experimentaban solo agotamiento, falta de compromiso con el trabajo o no tenían SQT, destacando la importancia de las acciones que se deben emprender para prevenir y combatir este síndrome. (p. 86)

Ahora bien, en Colombia estas medidas se han cumplido en algunos sectores, sin embargo, se evidencia las pocas investigaciones realizadas en los docentes y personal administrativo tanto en la Corporación Universitaria UNIMINUTO UVD como en los diferentes espacios en los que ejercen, si se tiene en cuenta que el Art. 4 de Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” enuncia que:

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (p. 1)

Es decir, hacen falta estudios que den prioridad a la sintomatología que presentan los docentes y personal administrativo a lo largo de su carrera profesional y el entorno sociocultural en el que ejercen, ya que con el tiempo es que se logra evidenciar el real deterioro de la salud ocasionado por los factores que les rodean

Por otra parte, luego de las conversaciones realizadas con el personal docente y administrativo de la Corporación Universitaria UNIMINUTO sede UVD, se pudo corroborar que existió la aplicación de un instrumento de batería psicosocial al personal años atrás, sin embargo; fue un proceso que no se culminó, ni se evidenciaron los resultados de lo implementado, es por ello que se abordaron parámetros que incluyeran una evaluación previa para identificar la medición y el análisis de los riesgos. Así mismo; se jerarquizaron según las necesidades encontradas en el personal docente y administrativo, pues los resultados de una prueba psicosocial pueden llegar estar sesgados debido a las consecuencias o repercusiones que puedan afectar como la desvinculación del personal u otras medidas. Expuesta la anterior problemática y como Especialistas en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, se abordó un trabajo investigativo donde se evidencie la implementación de un instrumento de evaluación previamente establecido, esto con el fin de obtener un resultado que nos mostrara los factores que afectan el desempeño de la planta docente y administrativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO sede UVD.

El instrumento se validó para evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, los cuales darán a conocer la situación del trabajador en relación a su entorno laboral, es por ello, que desde esta validación los resultados se obtendrán a través de las experiencias, que ha vivenciado cada colaborador, por lo cual la muestra de aplicación del

instrumento se realizara con los colaboradores administrativos y docentes de UNIMINUTO sede UVD.

Según estudios de: (Múnera, Cardona, & Sáenz, 2011), nos indican que:

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. No se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno (p.165).

La interacción laboral maneja varios espacios en la calidad del trabajo como lo son el bienestar, la salud, seguridad, motivación, ausentismo, rotación, accidentalidad, (entre otros), está demostrado que no es el oficio que realiza el colaborador si no las condiciones a las que se encuentra expuesto. (Morquera, 2017)

El sector más expuesto a las enfermedades de origen psicosocial es el educativo, ya que el nivel de estrés que se maneja por varias circunstancias como lo son: la tecnologías, el manejo de estudiantes en el aula, el trato con estudiantes, los cambios circulares que se presentan a menudo, esto hace que el profesional realice un gran esfuerzo para poder avanzar y dar con lo que se le está solicitando por tal razón se inicia el deterioro de la salud, se debe tener en cuenta la edad de cada profesional, ya que los más jóvenes son los que presentan mayor grado de estrés por contar con menos experiencia laboral en cuanto a la experiencia y trato con sus alumnos. (Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, 2015)

Sin tener en cuenta que las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial afectan la salud, aun no se ha enfatizado en la prevención de cada individuo, si no en las estrategias de afrontamiento más que en el entorno psicosocial del colaborador.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, nos indica que se debe evaluar objetiva y subjetivamente los factores psicosociales, utilizando elementos que hayan sido validados en el país.

A partir de esta Resolución, el Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñó la batería de instrumentos para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Para lo anterior, desarrollaron un estudio con la población trabajadora de docentes, pertenecientes a la facultad de medicina de la Universidad CES, se recogieron datos a 209 personas que realizaban actividades en investigación, docencia y extensión.

El instrumento se aplicó a 51 docentes, estos la realizaron de manera voluntaria, se ejecutó la encuesta a través de la aplicación de cuestionario, el cual mide los problemas de riesgo psicosocial, este cuestionario se dividió en dos partes:

La primera con preguntas sobre aspectos sociodemográficos y ocupacionales que podrían incrementar el riesgo psicosocial en los trabajadores y la segunda parte estuvo constituida por el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A del Ministerio de la Protección Social, según (Múnera, Cardona, & Sáenz, 2011) indican que: “contiene 123 preguntas y es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Este cuestionario, está conformado por cuatro dominios que agrupan 19 dimensiones que explican los factores intralaborales” (p.166)

Los datos recogidos se organizaron y se digitaron de manera que se pudiera analizar, esta información fue guardada en un paquete estadístico SPSS versión 15, para obtener los resultados se realizó un análisis utilizando los cálculos de frecuencia, porcentajes y medidas de tendencia central, de posición y dispersión, se encontraron asociaciones que usaron pruebas de Chi cuadrado de Pearson manejando la correlación de Cramer y de Spearman dando su respectivo valor, se terminó con el modelo de regresión lineal múltiple el cual identifica el coeficiente de determinación ajustado del riesgo global y se realiza una descripción de cada docente de acuerdo a nivel de riesgo psicosocial que pueda presentar en sus estados de salud. (Múnera, Cardona, & Sáenz, 2011)

Sin embargo, en Colombia, sólo a partir de la expedición de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social expedida en el año 2010, indica que los riesgos psicosociales se deben evaluar para poder realizar gestiones de prevención e intervención que mejoren el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, a raíz de esta resolución es que se maneja el cuestionario de factor de riesgo psicosocial intralaboral, el cual califica las características del trabajo con las que cuenta cada trabajador y la manera en que se maneja la prevención en la salud y el bienestar de cada uno, se realiza este instrumento en docentes siendo estos los más expuestos a riesgo psicosocial por su profesión.

(Múnera, Cardona, & Sáenz, 2011) especifica que:

Es importante tener presente que hoy las organizaciones dan un lugar prioritario a sus colaboradores, puesto que ellos son fuente de ventaja competitiva y un medio para lograrlo es el mantenimiento de óptimos niveles de salud; el desafío es promover organizaciones saludables que generen bienestar y calidad de vida laboral. (p.173)

La evaluación de R.P. almacena la caracterización, la descripción, la valoración y clasificación, por lo cual se formulan estrategias preventivas y correctivas buscando minimizar y reducir los riesgos psicosociales

Subsiguiente a todo lo anteriormente mencionado el semillero de investigación, Gestión de los Factores Psicosociales en trabajadores administrativos de la sede UVD, se inició con la construcción de un instrumento que fue validado y el cual cumplió con los parámetros establecidos para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, aunque ya existe una batería de R.P. que pueda realizar este tipo de análisis (Villalobos, 2010), lo que se buscó con la construcción de este instrumento, fue crear una herramienta que este directamente relacionada en los factores de riesgo en el entorno laboral del área educativa, además de que pueda ser aplicada y analizada en un menor tiempo al establecido por la actual batería de R.P., desde este punto de vista que se presenta la siguiente interrogante:

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los elementos que componen el proceso de validación de instrumento para la identificación de factores de Riesgos Psicosociales en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO?

Objetivos

2.1 Objetivo General

Validar un instrumento para la identificación de factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO

2.2 Objetivos específicos

Determinar variables relacionadas con factores de riesgo psicosociales para el personal de UNIMINUTO la sede UVD.

Establecer los parámetros que corroboren las variables consideradas para evaluar los factores psicosociales del personal de UNIMINUTO de la sede UVD.

Justificación

El siguiente proyecto pretendía en primera estancia validar un instrumento (Fase actual) que medirá los posibles factores de riesgos psicosocial, luego de su aplicación y seguido a ello, dará a conocer los posibles factores de riesgos que se pueden estar presentando en los colaboradores de la sede UVD de UNIMINUTO, con ello se presentara un diagnóstico específico sobre las condiciones de salud, en los trabajadores de la Universidad y partiendo de allí, se establecerá el proceso o protocolo más concerniente, a manejar para cada uno de los participantes en la aplicación del instrumento.

Es por ello que los colaboradores de UNIMINUTO sede UVD son el eje primario a indagar, esto con el fin de poder identificar los posibles factores de riesgos existentes, es desde allí que luego de la validación, la aplicación de una prueba (Siguiendo fase) que podrá que medir estos niveles de riesgo psicosocial, seguido a ello se analizaran los resultados dados, se desarrollara un artículo investigativo y que bajo los parámetros establecidos de confidencialidad del aplicante, será entregado a la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede UVD, en el cual se muestre todo el procesos realizado en la investigación y del mismo modo que de las pautas correspondientes a las estrategias establecidas para disminuir los niveles de riesgo psicosocial que puedan presentarse en los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Hoy en día los problemas psicosociales están afectando a los trabajadores de una manera importante, ya que las enfermedades laborales están abarcando una gran parte la salud de los colaboradores, esto se da por trabajos repetitivos, falta de pausas activas, horarios extensos de trabajo, posturas inadecuadas al momento de realizar sus labores, entre otras, ahora bien qué

beneficios se adjudican al realizar este tipo de investigaciones sobre SST, es allí donde los colaboradores de UVD evitaren y prevendrán enfermedades de índole laboral, se podrá especificar y aprender de qué manera se pueden advertir malestares y/o enfermedades dadas por las actividades ejercidas dentro de su jornada laboral. (Aristizábal, 2013)

Desde este punto de vista los colaboradores de UNIMINUTO sede UVD, podrán acceder y contar con un programa que regirá la prevención de enfermedades relacionadas con los efectos del riesgo psicosocial en sus colaboradores, del mismo modo cumplirá con las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo.

Marco de Referencia

4.1 Marco Teórico

Para dar los primeros pasos en la investigación se debe conocer que es el riesgo psicosocial, según (Martínez, 2015):

Hay una sobrevaloración del subjetivismo, en el que el individuo es considerado responsable de los efectos negativos de los riesgos psicosociales existentes en los lugares de trabajo y por lo tanto sólo a él le corresponde enfrentarlos modificando su actitud ante el trabajo, fortaleciendo o modificando sus estrategias de afrontamiento y responsabilizándose de la superación de los conflictos o daños ocasionados; ante esto, parece, según algunos especialistas, que lo que salva la situación es crear individuos con personalidad tipo B, emprendedores y con alta inteligencia emocional (p.27).

Del mismo modo (Martínez, 2015) nos dice respecto al riesgo psicosocial en el artículo 70 indica lo siguiente: “Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a trabajar.” (p.42).

Nuevamente (Martínez, 2015) especifica que: “tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales que se manifiesten por una lesión orgánica

trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes” (p.42).

Es por ello por lo que diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial, se han elaborado a partir del incremento de casos de estrés o tensión emocional que se asocian a la rutina laboral, es así que la investigación de (Terán & Botero, 2012) señalan a partir de los hallazgos realizados por Blanch, Sahagún y Cervantes, las evaluaciones para medir factores psicosociales en los lugares de trabajo pueden ser agrupados en tres categorías.

En la primera categoría se observan los que derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial, donde se denotan dos encuestas en especial, Questionnaire for the Fifth European Survey on Working Conditions y el cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, los cuales identifican factores de riesgo desde un punto de vista más objetivo, identificando ítem de relevancia como rasgos de personalidad, percepción y aspectos sociodemográficos.

La segunda categoría denota aspectos o información más particular relacionada a la exposición a factores psicosociales tales como el estrés ocupacional, síndrome Burnout, insatisfacción laboral, violencia, acoso, entre otros, dentro de los instrumentos más representativos encontramos la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial (Villalobos, 2010) publicada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia y la Escala de Desgaste Ocupacional para evaluar síndrome de Burnout.

En la tercera categoría, los instrumentos se condicionan como formato de cuestionarios de autoinforme, en ellos la percepción del trabajador de como los procesos generadores de estrés se asocian a la relación entre lo individual, social y laboral, correlacionando las dimensiones del ambiente laboral y la salud en general de los trabajadores.

Por otro lado, encontramos que (Lahera & Góngora, 2020) que en el ISTAS 21 cuestionario de Riesgos Psicosociales creado por el Instituto Navarro de Salud Laboral en España, es un instrumento validado en el Territorio Autonómico de Navarra, el cual evalúa cuatro variables:

- Participación, implicación y responsabilidad
- Formación, información y comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión de grupo.

Este consta de 30 ítems tipo Likert, con datos sociodemográficos y opciones de respuestas cualitativas; tres de los ítems indagan acerca de la vulnerabilidad de las compañías frente el acoso psicológico impartidos allí. La versión final del instrumento, quedo constituido por 44 ítems de cuatro factores establecidos: demandas cognitivas, control, recompensas y apoyo organizacional.

Ahora bien, luego de escudriñar los diversos instrumentos de medición, debemos verificar como se validan todos estos instrumentos, según (Paniagua, Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida, 2015), nos aclara que “la validez, se refiere al grado en que el instrumento mide la variable que pretende medir” (p.2), identificando 4 factores importantes:

- **Validez de contenido:** Es el grado en que el instrumento refleja un dominio específico
- **Validez de criterio:** Comparación con criterios externos similares.
- **Validez de constructo:** Explicación del modelo teórico empírico.
- **Validez de expertos:** los expertos definen si el instrumento mide o no la variable en cuestión.

Para que un proyecto de investigación cuente con el aval de un comité de ética y pueda dar la validación en Colombia, (Paniagua, Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida, 2015) especifica que “se analiza el cómo está construida, sus constructos o subescalas, los valores de los coeficientes de la primera validación y la población en la cual puede ser aplicada la escala” (p.4).

Así mismo (Hernández Sampieri, 2014) expresa que “La validez de un instrumento de medición es el grado en que el instrumento mide realmente lo que el investigador pretende medir”, estas opiniones nos indican que un método donde las fórmulas ya sea cuantificables o medibles son de suma relevancia dentro de las pruebas y su correspondiente validación

El proceso de validación de un instrumento se delimita de los factores o especificaciones que deben tomarse en cuenta (Paniagua, Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida, 2015), para su completa revisión y previa aprobación, su orden de estructura es:

Método: Se revisan artículos publicados de revistas que contengan las mismas características psicométricas del instrumento o proceso de validación, esto con el fin de determinar la ruta común para la aprobación, así mismo se revisan propuestas metodológicas para la validación de escalas.

Resultados: Revisiones de otros instrumentos ya validados, protocolos realizados, paso a paso que se identificaron en la aplicación y revisión del instrumento, confiabilidad de los análisis de los resultados dados por la prueba a sus participantes.

Colaboradores: determinar el rango, experticia y grado de conocimiento sobre el tema tratado en el instrumento, especificar si los validadores cuentan con los requisitos suficientes para validar la aplicación de la prueba.

Para la validación del instrumento de investigación tipo encuesta, se debe contar con la fiabilidad correspondiente al momento de ser aplicado, con ello se garantizará que los resultados generados sean veraces para el desarrollo de la metodología y así se pueda validar aún más, la información dada por los autores citados dentro de la investigación.

Según (DR. Supo, 2013), nos especifica que existen 10 pasos básicos para lograr una validación exitosa de un instrumento los cuales son:

Paso N° 1 Revisar la literatura: Debemos conocer si ya existen investigaciones previas sobre dicho tema o quizás es una investigación que aún no ha sido explorada a nivel académico, con ello podremos tener fundamentos sólidos o posibles espacios para refutar los posibles resultados dados y así determinar si el concepto a investigar está definido o no.

Paso N° 2 Explorar el concepto: Este paso se tendrá en cuenta dentro del procedimiento si aún no se ha definido el concepto a investigar.

Paso N° 3 Enlistar los temas: Para realizar este listado es necesario tener claridad de las palabras claves que se manejaran dentro de la investigación, Supo recomienda tener 5 veces más de palabras, según el número de ítems que se van a evaluar dentro de la encuesta.

Paso N° 4 Formular los ítems: (DR. Supo, 2013) afirma que “Un ítem o reactivo es un enunciado u oración que escribimos en forma interrogativa o afirmativa y que constituye el cuerpo fundamental del instrumento que pretendemos construir” (p.16).

Paso N° 5 Seleccionar los jueces: Una de las especificaciones que realiza el autor, es conocer la diferencia entre jueces y experto, aunque ambos términos pueden especificar el mismo concepto, sus raíces continúen definiciones algo diferentes, como lo indica (RAE, Real Academia Española, 2020) experto se refiere a “una persona especializada o con grandes conocimientos en una materia” y jueces se lo define como “Persona nombrada para resolver

cualquier asunto o materia, especialmente una duda o controversia” (RAE, Real Academia Española, 2020), es decir, un experto es alguien que ha adquirido sus conocimientos de manera empírica y ha perfeccionado su conocimiento, mientras que un juez o jueces, han sido nombrados para tal fin, por su amplia experiencia académica sobre el tema.

Paso N° 6 Aplicar la prueba piloto: A partir de aquí se formularán los ítems, los cuales serán en dos sentidos, la mitad deben ser favorables, es decir, que ratifiquen de manera positiva el ítem aplicado y la otra mitad desfavorables, que indicara de manera negativa la descripción de ítem establecido, con ello se pretende el evaluado, no detecte una tendencia u orden con el que han sido redactados los conceptos y así marcar intencionalmente las alternativas.

Paso N° 7 Evaluar la consistencia: Otro de los conceptos dados por (DR. Supo, 2013) es que, “para definir de una manera sencilla la validez de un instrumento... existe una validez hacia adentro y una validez hacia afuera. La validez hacia adentro es la validez interna y la validez hacia afuera es la validez de criterio” (p.31), para ello se debe obtener una calificación universal de cada participante evaluado durante la prueba piloto, dando puntuaciones específicas para los ítems favorables y otra puntuación para los ítems desfavorables.

Paso N° 8 Reducir los ítems: Otro aspecto fundamental que indica (DR. Supo, 2013) es: La reducción del número de ítems se realiza mediante procedimientos netamente matemáticos, recordemos que hasta este momento hemos aplicado en una sola ocasión el instrumento en la población y esto corresponde a la aplicación de la prueba piloto, la misma que había iniciado con la construcción de un instrumento con 20 conceptos favorables y 20 conceptos desfavorables, constituyendo un total de 40 conceptos. (p.36)

Paso N° 9 Reducir las dimensiones: La dimensión es un factor importante que compone el instrumento, en este caso son los ítems, los cuales cada ítem representaría una dimensión, es por ello por lo que debemos organizar cada uno de ellos y así mismo, poder clasificarlos o agruparlos en conceptos más específicos.

Paso N° 10 Identificar un criterio: Un criterio es una segunda forma de evaluar el propósito del instrumento, es por ello por lo que este punto junto con el número uno, trabajan recíprocamente para así, aseguran una fiabilidad total de la validación del instrumento.

4.2 Antecedentes o Estado del arte

Por otra parte, (Undaa, y otros, 2016) en la Universidad Autónoma del estado de Morelos, México elaboraron una escala con la cual se pretendía valorar los factores de riesgo psicosocial de profesores universitarios activos, donde se tuvieron en cuenta cuales eran los factores de riesgo que se desencadenaban por el trabajo docente, partiendo de este factor (Undaa, y otros, 2016) explican que: “para cumplir con el objetivo se diseñó inicialmente un plan de prueba donde convergieron tres dimensiones (organizacional, del proceso de trabajo y de la interacción social) y tres áreas de incidencia (cognitiva, afectiva y conductual)” (p.69), desde esta premisa determinaron que subescalas debían desarrollar, manejaron un estudio exploratorio con 500 profesores de diferentes asignaturas universitarias, de una edad mínima de 21 años y una máxima 76 años respectivamente, luego concluyeron que señala las condiciones laborales específicas que pueden ser de mayor fuente de generación de estrés en profesores universitarios y como se pueden brindar posibles intervenciones tanto a nivel preventivo como correctivo, utilizando de manera objetiva, válida y confiable información sobre los posibles factores de riesgo a que están expuestos los profesores universitarios en el ámbito laboral.

Los aspectos más relevantes dentro del estudio hacían referencia a las opiniones que tenían los colaboradores involucrados en la investigación, lo cual se vio muy reflejado en el resultado obtenido, aspectos tales como:

- Mis jefes son autoritarios
- Mi jefe obstaculiza mi trabajo
- Mi jefe tiene actitudes prepotentes
- Recibo poco apoyo de mis jefes
- En mi institución soy tratado injustamente
- Recibo órdenes contradictorias
- Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo
- La falta de reconocimiento de los compañeros
- Mis compañeros aceptan la corrupción
- Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos

Así mismo (Botero, 2012) habla acerca de los riesgos psicosociales intralaborales y síndrome de burnout, los cuales cada día se convierten en factores predominantes en el contexto laboral de los docentes, es por ello por lo que refuta su investigación en la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La investigación se concluyó con una escala final de 31 ítems, el análisis de la estructura factorial permitió eliminar cinco dimensiones suficientemente uniformes para calcular un puntaje para cada una de las mismas, corroborando así su consistencia interna al mantener valores del coeficiente alfa de Cronbach asignados. La escala fuera aplicada a una población específica (profesores universitarios de la ciudad de México).

Dentro de los hallazgos encontrados en su investigación, se evidencia que en primera estancia se logró el objetivo principal del estudio que fue construir un instrumento que lograra medir los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios, la cual fuese homogénea y se correlacionara entre sí, determinando cada uno de los factores que eran de mayor incidencia y por ende, determinaban los factores a analizar del riesgo psicosocial.

Otra investigación abordada es (Aristizábal, 2013), afirma que: “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (p.4)., es así que el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

También (Botero, 2012) realizó investigación dentro del ámbito educativo sobre Riesgo psicosocial Intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, en ella concluyeron que a medida que ha transcurrido el tiempo se han presentado una gran cantidad de transformaciones dentro de todo el contexto sociocultural de la profesión, donde su labor pasa de ser de índole explicativo a conllevar a funciones y responsabilidades investigativo-administrativas, ya que de estas radican las efectivas enseñanzas de la metodología impartida en las aulas, todos estos factores generados en cadena pueden llegar a causar afectaciones a nivel físico y mental, lo cual generan repercusiones o daños en el ámbito laboral como ausentismo, altos niveles de rotación, bajos niveles de productividad y en general, disminución de la rentabilidad empresarial, causados por el llamado síndrome de burnout.

Por otra parte (Martínez, 2015), en su artículo Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización de trabajo, habla acerca de los diferentes intereses académicos por los estudios de factores psicosociales en el trabajo, es por ello que en el año 2007 se reunieron con el fin de realizar intercambios académicos y así construir una Red de apoyo sobre factores psicosociales en el trabajo.

Según (DEC-CONEAU, 2012), indica que “La validación de un instrumento sirve para controlar variables confusas, sesgos, generar mejores procesos e interpretar de mejor modo los procedimientos realizados” (p.41).

4.3 Marco legal

Uno de los factores que se deben tener en cuenta y actualizados en tiempo real, para el diseño y la aplicación de criterios ceñidos al riesgo psicosocial es la normatividad legal colombiana.

Este ítem se garantiza que todos los aplicativos sean acordes a los establecidos por la ley, es por ello por lo que se contemplan las siguientes normatividades:

N	AUTOR	TÍTULO	FUENTE	BASE DE DATOS DE ORIGEN	ABSTRACT/RESUMEN
1	Congreso de Colombia	Ley 1010 de 2006	Secretaria del Senado 2006 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
2	Ministerio de protección social	Resolución 2646 de 2008	Ministerio de protección social 2008 http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf	Ministerio de protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
3	Ministerio del Trabajo	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo 2015 http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Decretos/30019522	Juriscol	Que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.
4	Ministerio del Trabajo	Tabla de enfermedades Laborales	Ministerio del Trabajo 2014 http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500	Ministerio del Trabajo	Que el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
5	Ministerio del Trabajo	Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo 2012 https://www.arlsura.com/files/res13562012.pdf	ARL SURA	Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

6	Constitución Política de Colombia	Ley 789 de 2002	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778	Constitución Política de Colombia	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo
7	Departamento Administrativo De La Función Pública	Decreto 1567 de 1998	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html	Bienestar social.	Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual laboral
8	Ministerio del Trabajo	Resolución 652 de 2012	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374	Ministerio del Trabajo	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
9	Congreso de Colombia	Ley 1090 de 2006	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66205	Departamento Administrativo de la Función Pública	La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano ... Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.
10	Norma internacional	ISO 45001	https://www.nueva-iso-45001.com/2017/12/iso-45001-la-nueva-norma-internacional-sistemas-gestion-seguridad-salud-laboral/	OIT	La nueva norma es una oportunidad para que las empresas alineen su dirección estratégica con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se hace mucho mayor hincapié en mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1 Marco Legal

Metodología

5.1 Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación es de carácter descriptivo, ya que se pretendía medir, recoger y acopiar información de manera conjunta y a la vez individualizada; describiendo fenómenos, escenarios, eventos y contextos puntualizando como son y su manifestación. En base a esto se mostró la finalidad de detallar las propiedades, las características del instrumento a validar.

5.2 Población y muestra

La población participante para la validación del instrumento de esta investigación, fueron profesionales de psicología con posgrado en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y áreas relacionadas, los cuales mostraron una amplia experiencia en roles desempeñados como docentes, así mismo, en los campos de investigación y trabajos relacionados en el manejo de riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta su formación pre gradual, se contactaron de manera telefónica a siete (7) profesionales que cumplieran con los requerimientos solicitados para ser evaluadores; las llamadas fueron realizadas por las psicólogas de bienestar universitario de UNIMINUTO sede UVD y la docente Luisa Fernanda Becerra Ostos, quien también hace parte del desarrollo de la investigación.

Una vez los posibles evaluadores convocados nos confirmaron su deseo de hacer parte del proyecto, nos enviaron sus hojas de vida vía correo electrónico y otras por vía WhatsApp,

recibidas las mismas se realizó la lista de chequeo evaluadores, para identificar quienes serían los validadores elegidos.

Finalizada la revisión de las hojas de vida y analizadas las listas de chequeo, se identificaron los profesionales que fueron seleccionados para ser los validadores del instrumento (**Anexo N°4**), posterior a ello se les informó vía correo electrónico a quienes fueron elegidos (**Anexo N°5**), agradeciendo su participación y adjuntando copia del instrumento con su respectiva lista de chequeo, solicitando que fuera diligenciada y enviada a más tardar el día 18 de Julio del 2020.

5.3 Instrumento

Instrumento de evaluación de factores psicosociales a validar:

El instrumento del presente estudio es una encuesta elaborada por uno de los semilleros de investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, cuenta con ochenta y siete (87) preguntas cerradas, fundadas en base a las categorías de:

- Capacitación / formación / inducción
- Jornada laboral
- Condiciones del ambiente laboral
- Condiciones de la demanda de la tarea
- Reconocimientos y bienestar laboral
- Cambios en el trabajo
- Decisiones y control
- Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad

- Relación con los compañeros/ clima laboral
- Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad
- Vida fuera del trabajo
- Transporte y movilización

La calificación será realizada con una escala tipo Likert, con opciones de respuesta de Siempre, Casi siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, para determinar el cumplimiento en mayor o menor medida de cada uno de los aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, la misma está dirigida para medir los posibles factores de riesgo psicosocial presentados en el personal administrativos y será validada para su posterior aplicación, para así poder identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO

El objetivo del instrumento es evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito laboral, específicamente en el sector de Educación Superior (**Anexo N°1**)

Dentro del desarrollo de validación, se crearon dos listas de chequeo, la primera de ellas determinara que personas validaran el instrumento para ser aplicado al personal de UVD y la segunda, será la aplicación a los validadores con respecto a la forma o cuerpo en general, del instrumento, estas listas están ramificadas de la siguiente forma:

- **Lista de Chequeo evaluadores (LCE):** Consta de 4 factores que identifican y determinan quienes pueden ser los posibles validadores del instrumento. (**Anexo 2**)
- **Lista de Chequeo instrumento (LCI):** Consta de 3 factores generales que identifican la fiabilidad del instrumento y, por ende, determinan si el contenido de las variables

propuestas es pertinentes y suficientes, las cuales garantizarían la evaluación del objetivo dado (**Anexo 3**)

Una vez aplicada la LCE, donde se determine quienes serán los validadores de la prueba, se les presentará la LCI, con la cual evaluarán más a fondo el cuerpo del aplicativo y así determinar si este es o no, coherente e idóneo para el tema investigado.

5.4 Procedimiento.

El procedimiento del diseño, aplicación y análisis del instrumento se trabajó de la siguiente forma:

- **Fase I:** Se inicia con la búsqueda de todo el material teórico y conceptual sobre riesgo psicosocial, se realiza una revisión bibliográfica sobre posibles estudios, investigaciones e instrumentos previamente elaborados que abarcan el tema.
- **Fase II:** Se inicia con el diseño del instrumento, el cual está dividido de la siguiente manera:

Categoría	Factor de Riesgo/Dimensión	N° Pregunta /Variable
	Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad	6
	Relación con los compañeros/ clima laboral	7
	Condiciones del ambiente de trabajo	7
	Condiciones de la demanda de la tarea	11
Intralaboral	Jornada laboral	5
	Decisiones y control	6
	Cambios en el trabajo	3
	Capacitación / formación / inducción	4
	Reconocimientos y bienestar laboral	5
Extralaboral	Transporte y movilización	4
	Vida fuera del trabajo	5
Individual	Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad	16

Tabla 2 Preguntas Instrumento Factor de Riesgo Psicosocial

- **Fase III:** Se aplicarán las dos listas de chequeo, las cuales apoyan el proceso de validación del instrumento y quienes serán los validadores de la misma.
 - **Lista de Chequeo evaluadores:** Consta de 4 factores que identifican y determinan quienes pueden ser los posibles validadores del instrumento (**Anexo 2**)

Categoría	N° Pregunta /Variable
Formación y Nivel	4
Experiencia laboral	6
Producción científica	4
Generalidades del Evaluador	4

Tabla 3 Lista de Chequeo evaluadores

- **Lista de Chequeo instrumento:** Consta de 3 factores generales que identifican la fiabilidad del instrumento y, por ende, determinan si es idóneo o no para su aplicación y previa validación (**Anexo 3**)

Factor de Riesgo/Dimensión	N° Preguntas /Variable
Estructura y coherencia en los ítems aplicados	5
Análisis e incidencia en los ítems aplicados	13
Evaluación General	6

Tabla 4 Lista de Chequeo instrumento

- **Fase IV:** Seguido de ello, se procede al análisis, verificación y discusión de resultados.

5.5 Análisis de información.

Luego de la aplicación de la selección de los profesionales validadores y del análisis de sus resultados, se determina si es válido y eficaz, el instrumento para la identificación de factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO

Después del proceso con los profesionales que participaron en la validación, se inició con la verificación de las anotaciones dadas por los tres validadores, se redactaron las recomendaciones necesarias, se hicieron las correcciones especificadas, en el apartado N° 6 de Resultados, se ahondara más en el análisis de la información.

5.6 Consideraciones éticas

La siguiente investigación se guía por los criterios legales establecidos en el (Ministerio del trabajo, Decreto 1072, 2015), por la cual se establece:

La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales (p.2).

Así como a lo reglamentado en la resolución 2646 del 2008 de Colombia la cual en su artículo 11 ordena la reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se manejará en absoluta reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los evaluadores deben garantizar por escrito, es decir, mediante un consentimiento informado, donde explicaran que la información obtenida, es única y exclusivamente para los fines inherentes a los establecidos de la investigación, la evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

Del mismo modo los investigadores participantes del proyecto se ceñirán a los principios éticos que enmarca el ejercicio de la psicología en el libro Deontología y Bioética del Ejercicio de la Psicología en Colombia (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2016) y por ende el pleno cumplimiento a las restricciones dadas por la profesión, en el uso de información confidencial.

Cronograma

N.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Anteproyecto	Mes 1 – Día 1	Mes 1 – Día 1	N.A
2	Selección de la muestra	N.A	N.A	N.A
2.1	Clasificar la información recogida	Mes 1 – Día 8	Mes 1 – Día 9	Lista de documentos
2.3	Validar el tamaño de muestra	Mes 1 – Día 11	Mes 1 – Día 12	Tamaño de la muestra que se debe investigar
4.2	Gestionar autorizaciones y permisos debidos	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Autorización para proceder
4.3	Gestionar formato de tratamiento de datos	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Compromiso sobre tratamiento de la información
4.4	Análisis y Desarrollo del instrumento a validar	Mes 2 – Día 1	Mes 2 – Día 30	Información que se busca en el estudio
5	Resultados			
5.2	Describir resultados	Mes 3 – Día 8	Mes 3 – Día 14	Resultados imparciales según objetivos
6	Conclusiones y recomendaciones			
6.1	Extraer conclusiones de la investigación	Mes 3 – Día 22	Mes 3 – Día 26	Conclusiones según objetivos específicos
6.2	Proponer recomendaciones	Mes 3 – Día 27	Mes 3 – Día 30	Recomendaciones para otros estudios
7	Bibliografía y anexos			
7.1	Revisar y validar bibliografía	Mes 4 – Día 1	Mes 4 – Día 10	Bibliografía verificada
7.2	Revisar y completar Anexos al informe	Mes 4 – Día 11	Mes 4 – Día 20	Anexos completos
8	Informe final del proyecto			
8.1	Presentación del informe final del proyecto. Conclusiones y Recomendaciones	Mes 4 – Día 21	Mes 4 – Día 29	Informe final según formato institucional
8.2	Sustentación del informe final del proyecto	Mes 4 – Día 30	Mes 4 – Día 30	Presentación de sustentación

Tabla 5 Cronograma

Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto que se requirió para ejecutar el proyecto de investigación:

Rubros	Rubros propios	Comentario	Total
1. Personal	0	Investigadores	0
2. Equipos	\$60.000		\$60.000
3. Software	0		0
4. Materiales e insumos	\$100.000		\$100.000
5. Bibliografía: Libros	\$50.000		\$50.000
6. Total	\$210.000		\$210.000

Tabla 6 Presupuesto

Resultados y Discusión

8.1 Variables Factor de Riesgo/Dimensión del instrumento.

El conjunto de variables que se definen dentro de las condiciones de salud y trabajo de la población administrativa de la sede UVD, nos permitió conocer cuáles son factores del entorno laboral que influyen directamente en su salud, con ello se caracterizaron las exposiciones laborales más frecuentes, además de conocer con que estructuras o fundamentos preventivos se contarán y así mismo establecer, cuál será la línea de base que permitirá conocer la evolución y desarrollo de las condiciones de salud en el trabajo de la población administrativa de UNIMINUTO sede UVD.

Es por ello por lo que las variables para tomar en cuenta dentro de la evaluación de instrumento son:

Dimensión Intralaboral: Son aquellas condiciones que tiene que ver con el colaborador, el bienestar y su sitio de trabajo, cada colaborador cuenta con características y mandos diferentes según su puesto de trabajo y estas son algunas:

- a. **Relación con jefe/estilo de mando/relación de autoridad:** las exigencias establecidas dentro de los cargos pueden incidir en el trato entre jefe-empleado, por lo cual, las relaciones de índole laboral, jerarquías o subordinaciones.
- b. **Relación con los compañeros/clima laboral:** las exigencias establecidas dentro de los compañeros de trabajo pueden variar en el trato entre unos y otros, es por lo que, las relaciones de índole laboral son premisas determinantes en la ejecución de la labor.

- c. Condiciones del ambiente de trabajo:** son aquellas condiciones establecidas, que permiten que el empleado pueda realizar su labor de manera adecuada e idónea, sin que está presente o incida en causar daño físico o emocional al empleado.
- d. Condiciones de la demanda de la tarea:** Evalúa la conveniencia del conocimiento y habilidades que posee el empleado, en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía, así como la personalización de la persona con la tarea y con la organización.
- e. Jornada laboral:** Refiere a la información detallada por áreas y cargos de la empresa acerca de la duración de la jornada laboral, las pausas durante la jornada y los tiempos para las comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, así como cantidad de horas extras mensuales y duración de los descansos semanales, si son el caso.
- f. Cambios en el trabajo:** Estas son manejadas e impuestas por el jefe de la organización y se le otorgan al encargado de dicho cargo, algunas pueden presentar un tipo de movimientos o esfuerzo físico, según su actividad a desarrollar o el cargo establecido.
- g. Capacitación/formación/inducción:** Son las capacitaciones, retroalimentaciones que el colaborador recibe para ampliar sus conocimientos y de esta manera mantener y mejorar su desempeño en su cargo.
- h. Reconocimientos y bienestar laboral:** Es lo que el colaborador recibe en cambio de prestar sus servicios, conocimientos y actitudes, frente a la actividad que se le

ha impuesto en el momento en que ingreso hacer parte de la compañía, por lo cual es reconocido de manera positiva. (Villalobos, 2010)

Dimensión Extralaboral: Lo extralaboral tiene que ver con la parte social del colaborador su entorno familiar, económico, no dejando a un lado las condiciones del lugar donde el colaborador vive ya que esto va de la mano con la salud y el bienestar del mismo, las dimensiones pueden ser:

- a. **Relaciones familiares:** La posibilidad de que la familia del colaborador haga parte de los beneficios de la empresa, lo cual hace que este comparta tiempo fuera de su trabajo con su familia
- b. **Comunicación y relaciones interpersonales:** La manera y la posibilidad que tiene el colaborador de compartir y poderse comunicar con las demás personas sin tratar temas laborales
- c. **Tiempo fuera del trabajo:** Es el tiempo que el colaborador tiene fuera de puesto de trabajo y lo maneja para actividades de ocio, deporte, descanso, acompañamiento a su familia entre otros.
- d. **Desplazamiento vivienda trabajo:** La manera, que tan cómodo, cuanto tiempo, que riesgo, maneja el colaborador para el desplazamiento de su casa a su sitio de trabajo.
- e. **Características de la vivienda y su entorno:** Esta maneja el espacio donde el colaborador vive teniendo en cuenta, lugar, espacio, infraestructura, instalaciones, ubicación, saber en qué condiciones vive el colaborador y su familia

- f. Situación económica del grupo familiar:** Se interesa por los medios económicos con los que vive el colaborador y su grupo familiar, ya que es de vital importancia saber que este puede suplir sus necesidades. (Villalobos, 2010)
- g. Transporte y movilización:** cuenta con las condiciones mínimas para movilizarse de su casa al trabajo y viceversa, así como para trasladarse cuando debe realiza salidas relacionadas directamente con su cargo o labor
- h. Vida fuera del trabajo:** no presenta anomalías o inconvenientes, que deba resolver cuando se encuentra fuera de su jornada laboral. (Villalobos, 2010)

Condiciones Individuales: Las condiciones individuales nos hablan de la información básica que se debe mantener de todo empleado dentro de la base (Perfil sociodemográfico) de datos de la compañía, información relacionada con:

a. Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad:

Perfil sociodemográfico									
Nombre	Edad	Sexo	Estado civil	Nivel educativo	Ocupación	Lugar de residencia	Estrato	Tipo de Vivienda	Con quien vive

Tabla 7 Condiciones individuales

Según para lo que se realice la prueba se pueden realizar preguntas como lo son:

Perfil sociodemográfico				
Cargo	Tiempo en la empresa	Actividades para desarrollar	Tipo de contratación	Modalidad de pago

Según la investigación de Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales de (Sarsosa-Prowesk, 2014) nos habla acerca de que la salud humana está determinada por tres niveles:

- Nivel 1. De origen económico-social del individuo (Intralaboral)
- Nivel 2. Condiciones de vida de los grupos en los cuales se inserta el individuo en su ciclo vital (Extralaboral)
- Nivel 3. Se refiere directamente al individuo, su comportamiento, sus estilos de vida y su regulación psicológica. (p.350) (Sarsosa-Prowesk, 2014)

Por lo cual y en este orden de ideas, como lo indica (Sarsosa-Prowesk, 2014):

Es posible afirmar que la salud humana está determinada no solo por factores individuales como los estilos de vida y las prácticas de autocuidado, sino también por las condiciones sociales y económicas que cada sociedad establece, como el estrato social, la posibilidad de acceder a un sistema de salud, la educación, la seguridad ciudadana, valores culturales en torno a la salud, innovaciones tecnológicas, decisiones políticas, la globalización de la economía, entre otros. (p.350)

Por otro lado (Bobadilla, Garzón, & Charria, 2018) nos hablan acerca de que:

La adaptación del ser humano a su sitio de trabajo es un requisito necesario para la conservación de su propia salud. En el caso que se dificulte la adaptación laboral y social, la salud se verá afectada, produciendo enfermedades e incapacidades. (p.1)

Es por ello, que podremos determinar que las variables que se implicaron en la construcción del instrumento son las idóneas y por consiguiente las necesarias, para determinar cuales podrán ser los posibles factores de riesgos psicosocial, que puedan presentarse en los trabajadores de UNIMINUTO de la sede UVD.

8.2 Proceso de validación del instrumento.

El Objetivo de la investigación radica en validar un instrumento para la identificación de factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO.

Posterior a realizada la convocatoria, respondieron siete (7) profesionales en total. A continuación, se relacionan los nombres de los validadores y su titulación.

N°	Nombre Validador	Profesional en
1	B.E.C.H	Psicóloga
2	H.S.T.	Psicólogo Consultor empresarial en SST
3	S.M.H.M.	Psicóloga Organizacional
4	P.L.G.	Psicólogo, especialista y docente
5	I.L.R.N.	Psicóloga
6	N.P.V.	Psicóloga, especialista en salud ocupacional
7	R.M.P.V.	Psicóloga, especialista en salud ocupacional

Tabla 8 Validadores

8.2.3 Evaluación de candidatos

De la convocatoria realizada mediante la invitación por vía telefónica, se logró la consecución de siete (7) candidatos, de los cuales tres (3) de ellos cumplieron el mínimo de criterios para aplicar, (**Anexo N°4**), seguido a ello se les informó a los profesionales elegidos, con una carta de presentación que fue enviada vía correo electrónico (**Anexo N°5**), agradeciendo su participación y adjuntando copia del instrumento con su respectiva lista de chequeo, solicitando que fuera diligenciada y enviada a más tardar el día 18 de Julio del 2020.

La recepción de todas las listas de chequeo fue enviada en su totalidad el día 23 de Julio del año en curso, con lo cual, se inició el proceso de verificación de las recomendaciones dadas por los validadores.

En el siguiente gráfico, se observa el porcentaje general que se obtuvo luego de la revisión de las Hojas de Vida de los validadores, donde solo tres de ellos cumplieron con los requerimientos solicitados para validar el instrumento.

Resultados por porcentaje de la Lista de Chequeo de validadores.

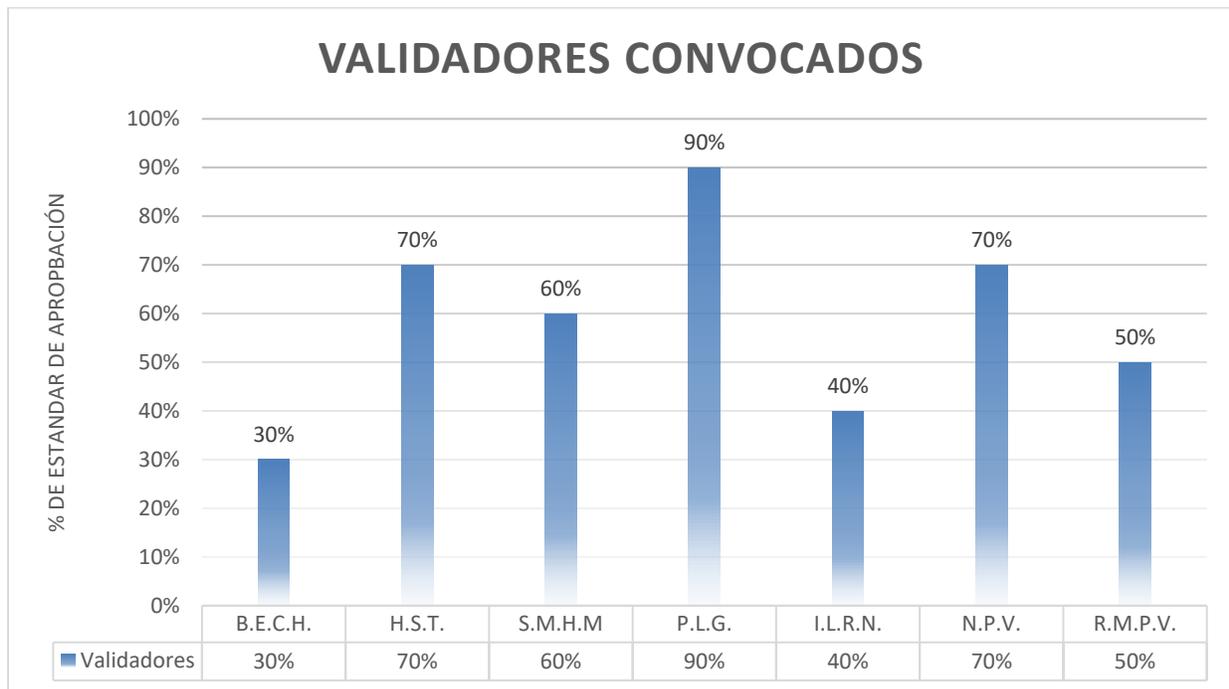


Tabla 9 Resultados por porcentaje de la Lista de Chequeo de validadores.

Luego de revisadas y calificadas las listas de chequeo, se encontró que solo tres (3) de los validadores postulados, cumplían con los requisitos establecidos por los investigadores para realizar la validación del instrumento.

Dentro de la verificación se consolidó que uno (1) de los validadores cumplió con un 90% de los parámetros solicitados, mientras que los dos validadores siguientes, obtuvieron un 70% de cumplimiento con el estándar.

Los cuatro (4) validadores que no cumplieron con los estándares mínimos, se encuentran entre un 30% y 60% de cumplimiento con los estándares mínimos para la validación del instrumento.

Los parámetros establecidos dentro de las tres categorías, solo una de ellas no cumplió con los requisitos, la categoría fue: (de los 4 validadores que no cumplieron con los ítems, todos no contaban con producción científica)

- Producción científica
- Ha realizado alguna publicación a nivel nacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)
- Ha realizado alguna publicación a nivel internacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)
- Ha participado como creador o auditor de validación o diseño de instrumentos (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)

8.2.4 Proceso de validación.

Finalizado el proceso evaluación de candidatos, se inició con la validación del instrumento, el cual fue revisado y analizados por los tres jueces elegidos, cada uno de ellos, respondió la lista de chequeo del instrumento y emitieron sus respectivos comentarios, posterior a ello, se tabulo la información recolectada.

Se estableció que puntos validaban cada ítem del instrumento, por lo cual, se tomaron cada uno de los factores por separado y se analizó el resultado en conjunto de los tres (3) validadores

Tabla N° 1.**Estructura y coherencia en los ítems aplicados**

En esta estructura se manejaron 5 ítems, cada uno con su respectiva variable, los cuales se desglosaban de la siguiente manera:

Preguntas del Ítem	SI	NO
¿Los ítems establecidos son idóneos al tema?	100%	0%
¿Existe correlación entre las preguntas establecidas en los ítems?	100%	0%
¿Los ítems establecidos especifican el tema relacionado a la investigación?	100%	0%
¿Los ítems establecidos son muy técnicos al momento de interpretarlos?	67%	33%
¿Los ítems establecidos en la prueba son de fácil comprensión?	100%	0%

Tabla 10 Estructura y coherencia en los ítems aplicados

A continuación, se detalla el porcentaje (%) total, relacionado con la aprobación de los ítems emitidos por los validadores, dando el dato correspondiente al acuerdo o desacuerdo en la opinión de validador, a su vez, la descripción del ítem establecido; lo que se pretendía medir con este factor, es determinar el grado de coherencia, idoneidad o pertinencia de las preguntas establecidas en la prueba, es decir, que estuvieran relacionadas y dirigidas de manera directa, con lo que se pretende evaluar.

Tabla N° 2.**Análisis e incidencia en los ítems aplicados**

En esta estructura se manejaron 13 ítems, cada uno con su respectiva variable, los cuales se desglosaban de la siguiente manera:

Preguntas del Ítem	SI	NO
¿Considera que la suficiencia de las dimensiones propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que la pertinencia de las dimensiones propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que la suficiencia de las categorías propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que la pertinencia de las categorías propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que la suficiencia de las variables propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que la pertinencia de las variables propuestas son pertinentes en el instrumento?	67%	33%
¿Considera que las dimensiones propuestas son pertinentes y suficientes en la aplicación del instrumento?	67%	33%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión intralaboral, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión intralaboral, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión extralaboral, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión extralaboral, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión individual, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión individual, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.	100%	0%

Tabla 11 Análisis e incidencia en los ítems aplicados

A continuación, se detalla el porcentaje (%) total, relacionado con la aprobación de los ítems, emitido por los validadores, dando el dato correspondiente al acuerdo o desacuerdo en la opinión de validador, a su vez, la descripción del ítem establecido; al igual que la tabla anterior, con esta se pretendía medir el grado de coherencia, idoneidad o pertinencia de las preguntas establecidas en la prueba, pero en este caso que las preguntas establecidas, estuvieran relacionadas y dirigidas de manera directa, con las variables que se pretenden evaluar.

Tabla N° 3.**Evaluación General**

En esta estructura se manejaron 6 ítems, cada uno con su respectiva variable, los cuales se desglosaban de la siguiente manera:

Preguntas del Ítem	SI	NO
¿El instrumento aplicado es adecuado en su presentación con el tema investigado?	100%	0%
¿El instrumento aplicado presenta errores de ortografía? Indique número de la pregunta que evidencia un error	67%	33%
¿El instrumento aplicado presenta errores de gramaticales? Indique número de la pregunta que evidencia un error	67%	33%
¿El modelo de calificación es adecuado para el análisis del instrumento?	100%	0%
¿Se abarca su totalidad del tema relacionado a la investigación?	100%	0%
¿El instrumento presenta un orden lógico y coherente en la formulación de las preguntas?	100%	0%

Tabla 12Evaluación General

A continuación, se detalla el porcentaje (%) total, relacionado con la aprobación de los ítems, emitido por los validadores, dando el dato correspondiente al acuerdo o desacuerdo en la opinión de validador, a su vez, la descripción del ítem establecido; del mismo modo y al igual que las tablas anteriores, lo que se pretendía medir en este caso es determinar el grado de coherencia, idoneidad o pertinencia de todas las preguntas establecidas en la prueba, además de establecer una generalidad de toda la viabilidad de la prueba, con ello establecer una validez confiable y real de todo el desarrollo del instrumento.

Finalizada la revisión, tabulación y análisis de la lista de chequeo del instrumento realizada por los validadores, el paso a seguir fue establecer las recomendaciones dadas e iniciar con las correcciones del instrumento

8.2.5 Recomendaciones dadas por los validadores

Luego de las verificaciones y las anotaciones entregadas por los tres validadores, se determinaron las siguientes recomendaciones de cada uno de estos:

1° Validador:

- Recomienda seguir manejando los mismos ítems ya que se ajustan a que sean entendidos por cualquier tipo de población
- Adjuntar algún ítem acerca del distanciamiento y la evitación que se maneja hoy en día

2° Validador:

- Vincular algunas variables a la situación que vivimos hoy en día ya que en este momento las personas se pueden ver afectadas psicológicamente por la situación económica y laboral
- Manejar o tratar las expectativas que los colaboradores tienen en cuanto a la situación actual
- Profundizar en vincular algunas otras variables teniendo en cuenta la situación y la manera en que se está trabajando últimamente
- Tener en cuenta que desde el 16 de marzo las cosas cambiaron para todos, algunas preguntas y respuestas cambiarían ya que se debe abordar el tema familiar, laboral, de estrés, económico, esto hace que la variable cambie

- Cambiar algún tipo de preguntas como lo son: ha sufrido accidentes durante el tiempo que lleva trabajando en UVD, práctica hábitos saludables antes alguna situación que genere estrés

3° Validador:

- Modificar la palabra “estrecha” ya que puede ser entendida de distintas maneras lo cual afecta en el momento de la respuesta.
- No se debe considerar como factor de riesgo el que un jefe sea estricto en cuanto al cumplimiento del horario de trabajo
- Se sugiere el cambio de la palabra “empleo” se puede interpretar de distintas formas
- Se sugiere aumentar las variables ya que 16 no son lo suficiente para evaluar las categorías que se están trabajando (manejo de estrés, personalidad, estrategias de afrontamiento)
- No se relaciona la pregunta 6 que trata de si ha sufrido accidente laboral en lo que lleva laborando en UVD
- Se sugiere cambiar la pregunta 10 que habla acerca de practica hábitos saludables ante la situación que genera estrés, se debe explicar ya que como hábitos saludables se manejan muchos como lo son, el ejercicio, pausas activas, alimentación, salud, entre otros.

La anterior investigación tuvo como propósito el diseño, la construcción y la validación de un Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial, el cual se cuenta con 79 ítems, que evalúan todos los factores básicos del R.P.

Los resultados dados por los tres (3) validadores de alto perfil profesional quienes compartieron la opción de dar por validado el instrumento, en ese orden de ideas y según las tablas No 1 y 3, los validadores aportan que:

- Los ítems establecidos pueden ser muy técnicos al momento de interpretarlos
- Se consideran suficientes las dimensiones propuestas (Factores, categorías, variables)
- El instrumento aplicado es adecuado en su presentación con el tema investigado, sin embargo, presenta algunos errores de corte gramatical y ortográfico
- Se debe tomar en cuenta, la situación actual, (Cuarentena por pandemia), ya que la aplicación del instrumento puede verse afectado, del mismo modo los resultados se verán sesgados, ya que el entorno laboral es diferente al inicialmente plantado en la construcción del instrumento, por lo que no se podría evaluar directamente R.P laboral.
- El modelo de calificación es adecuado para el análisis del instrumento, en tanto abarca en su totalidad del tema relacionado a la investigación
- Presenta un orden lógico y coherente en la formulación de las preguntas.

Por todo lo anteriormente mencionado y especificando los arreglos muy detallados, los cuales fueran acordes y se ajustaran a la situación actual, (Confinamiento por pandemia), además de determinar el cómo podrá realizarla el siguiente paso del proceso de investigación, centrándose en los parámetros para la aplicación, observando su viabilidad y métodos que sean acordes para su desarrollo.

Conclusiones

Se evidencio que las categorías Intralaboral, Extralaboral e individual son las establecidas y por ende pertinentes para la aplicación de la prueba, según (Villalobos, 2010), estos tres factores forman una “interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeños de las personas” (p.19), por ello se entablaron dentro de la construcción del instrumento.

Continuando, las categorías planteadas en el diseño del instrumento, se estableció que eran las idóneas y viables, ya que cada una encabeza los puntos que son necesarios para el análisis de los factores de R.P (Lahera & Góngora, 2020), dentro de los cuales se identifican las posibles situaciones de riesgo en el entorno laboral.

Seguido a ello están las variables para evaluar los factores de riesgo psicosocial, mediante investigaciones previas que abarcan el desarrollo del tema (Rodríguez, Dorado, Sánchez, & Ramírez, 2014), con lo cual se identificó que existen aspectos específicos para valorar los distintos tipo de riesgo, con ello determinar el análisis y por consiguiente emitir los posibles programas de prevención de enfermedades relacionadas con riesgo psicosocial.

Se establecieron las pertinencias de las variables consideradas para evaluar los factores psicosociales en los colaboradores administrativos de UNIMINUTO sede UVD, a través de la participación de 3 profesionales, cuyas hojas de vida, fueron previamente recibidas, analizadas y aprobadas, con ello determinar la confiabilidad del diseño del instrumento, posteriormente se direcciona la prueba y la lista de chequeo con cada uno de los validadores, para ser revisada y evaluada por ellos, al momento de ser entrada nuevamente al equipo de investigación del semillero, se presentaron las anotaciones de los validadores, donde establecieron que era

necesario ajustar unos parámetros, los cuales se encuentran establecidos en las recomendaciones dadas por los validadores en este documento, es por ello y a partir de todos los resultados obtenidos, que se logra corroborar que las variables establecidas son las adecuadas en el diseño del instrumento.

Recomendaciones

Para minimizar las causas que posiblemente se está generando con respecto al riesgo psicosocial que se puede estar presentando en los colaboradores de la Universidad Minuto de Dios sede UVD, se diseñó un instrumento para determinar los factores de R.P., de esta manera obtener un resultado de las falencias que se están presentando en el entorno laboral.

Por consiguiente, se especifica una serie de recomendaciones que son mencionadas a continuación:

- ✓ Tener en cuenta situaciones o eventos adversos inesperados que puedan cambiar el desarrollo propuesto para el instrumento.
- ✓ Determinar el manejo y organización del tiempo que se va a emplear para las investigaciones pertinentes.
- ✓ Ampliar la cantidad de validadores para la realización del estudio y de esta manera obtener más resultados para la mejora de prevención de los riesgos.
- ✓ Realizar encuentros, investigaciones presenciales, visualización de los riesgos que se presentan en el área de trabajo donde se realizará el proyecto (No se realizaron debido a la cuarentena por la pandemia)
- ✓ Obtener material fotográfico para así verificar los distintos ambientes a los cuales están expuesto los colaboradores, con ello identificar los posibles riesgos existentes en su entorno laboral. (No se realizaron debido a la cuarentena por la pandemia)
- ✓ Partiendo de lo anteriormente mencionado, se continua con el proceso final de validación y con la aplicación de una prueba piloto, que establezca la fiabilidad del instrumento diseñado.

Referencias

- Alma Delia Torres Rivera, M. B. (2018). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. Obtenido de Innovus:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300008
- Aristizábal, J. C. (2013). *LA ENFERMEDAD LABORAL EN COLOMBIA*. Obtenido de Fasecolda: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/enfermedad-laboral-colombia-2013.pdf>
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21359523003/html/index.html>
- Botero, C. C. (13 de Noviembre de 2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos*. Obtenido de Universidad del Valle: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006545>
- Colpsic. (2016). *Deontología y Bioética del Ejercicio de la Psicología en Colombia* (6 ed.). Bogotá: El manual moderno SAS.
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006*. Obtenido de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- DEC-CONEAU. (2012). *Elaboración y validación de instrumentos de evaluación de competencias profesionales*. Obtenido de Sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa: <https://es.slideshare.net/infomaxme/03-guiaelaboracioninstrumentosevaluacion>

DR. Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf

EU-OSHA. (2020). *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Fasecolda. (2008). *Panorama del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Obtenido de Aspectos generales y diseño legal: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/panorama-riesgos-profesionales-colombia.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: McGrawHill.

INSST. (2010). *Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://jmcasero.files.wordpress.com/2019/05/efectos-sobre-la-salud-psicosociales.pdf>

INSST. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo : <https://jmcasero.files.wordpress.com/2019/05/efectos-sobre-la-salud-psicosociales.pdf>

Lahera, M., & Góngora, J. (2020). *Cuestionario de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de Instituto Navarro de la Salud laboral: <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>

Martínez, S. (2015). *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización de trabajo*. México: Casa Abierta al tiempo. Obtenido de https://www.academia.edu/41256904/_Efectos_psicosociales_de_la_crisis_laboral_y_la_

precarizaci%C3%B3n_dEe_trabajo_UNIVERSIDAD_AUT%C3%93NOMA_METROPOLITANA

Ministerio de Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Obtenido de Ministerio de la Protección Social:

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646*. Obtenido de Ministerio de Protección social:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Protección Social. (17 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de Ministerio de Protección Social:

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

Ministerio de Trabajo. (18 de Julio de 2012). *Resolución 1356 de 2012*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.arlsura.com/files/res13562012.pdf>

Ministerio de Trabajo. (30 de Abril de 2012). *Resolución 652*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto Único Reglamentario Trabajo*. Obtenido de Ministerio del trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

Ministerio de Trabajo. (2020). *SG-SST*. Obtenido de Ministerio del trabajo:

http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio?_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate=1580265162594&p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_sear

Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. (2015). *Síndrome de agotamiento laboral - Burnout*. Obtenido de Protocolo de prevención y actuación.:

<http://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>

Ministeriodetrabajo. (5 de Agosto de 2014). *Tabla de enfermedades Laborales*. Obtenido de Decreto 1477:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=CE150C7B0BB423A2669820F897AEE948?sequence=1>

Múnera, M., Cardona, D., & Sáenz, M. (2011). *Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina*. Obtenido de Universidad CES:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (22 de Enero de 2017). *Psicogente*. Obtenido de Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497557156015/html/index.html>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (1 de Julio de 2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. Obtenido de Psicogente:

<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>

OIT. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo*. Obtenido de Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

OMS. (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

<https://jmcasero.files.wordpress.com/2019/05/efectos-sobre-la-salud-psicosociales.pdf>

OMS. (30 de Noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

OTI. (2017). *Riesgo Psicosocial*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=riesgo+psicosocial&navigators=datestrnavigator%1dyearstr%1d2017%1d%5e2017%24&sortBy=default&lastDay=0&collection=&offset=0>

Paniagua, E. (2015). *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*.

Obtenido de Universidad de Antioquia:

<http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/d76a0609-c62d-4dfb-83dc-5313c2aed2f6/METODOLOG%C3%8DA+PARA+LA+VALIDACI%C3%93N+DE+UNA+ESCALA.pdf?MOD=AJPERES>

Paniagua, E. (1 de Enero de 2015). *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. Obtenido de Universidad de Antioquia:

<http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/d76a0609-c62d-4dfb-83dc-5313c2aed2f6/METODOLOG%C3%8DA+PARA+LA+VALIDACI%C3%93N+DE+UNA+ESCALA.pdf?MOD=AJPERES>

RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Riesgo: <https://dle.rae.es/riesgo?m=form>

RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/experto?m=form>

RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/juez?m=form>

Rodríguez, E., Dorado, A., Sánchez, J., & Ramírez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12 - 17. Obtenido de Revista Colombiana de Salud Ocupacional: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/download/4908/4192/

Sarsosa-Prowesk K, C.-O. V.-O. (2014). *Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali*. Obtenido de Javeriana: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v13n27/v13n27a21.pdf>

Solarte, A. M. (Abril de 2013). *El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia*. Obtenido de Fasecolda.

Terán, A., & Botero, C. (Diciembre de 2012). *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*. Obtenido de Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/250>

Terán, A., & Botero, C. (2012). *Riesgos Psicosociales Intralaborales En Docencia*. Obtenido de Revista Iberoamericana De Psicología: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/250>

Undaa, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juarez, A. (2 de Junio de 2016).

Journal of Work and Organizational Psychology. Obtenido de Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios:

<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>

Villalobos, G. V. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Ministerio de la Protección Social:

<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>

Anexos

Anexo 1

FACTOR DE RIESGO	CATEGORÍA	No.	PREGUNTA/VARIABLE	OPCIONES DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
	Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad	1	Mi jefe tiene en cuenta mi opinión sobre los asuntos del trabajo.					
		2	Puedo hablar sin dificultades con mi jefe.					
		3	Mi jefe ejerce una estrecha supervisión sobre mí.					
		4	Considero que la relación con mi jefe es favorable.					
		5	Creo que mi jefe es muy estricto con el cumplimiento del horario laboral					
		6	Considero que mi jefe valora mi trabajo en la empresa como importante.					
	Relación con los compañeros/ clima laboral	7	En mi grupo de trabajo las personas se apoyan mutuamente.					
		8	Recibo apoyo de los colaboradores de otras áreas o dependencias.					
		9	Me integro fácilmente con mi grupo de trabajo.					
		10	La relación dentro de mi grupo de trabajo es respetuosa.					
		11	Puedo confiar en mis compañeros del grupo de trabajo.					
		12	Es fácil ponerme de acuerdo en el grupo de compañeros para realizar alguna actividad.					
		13	Mi grupo de trabajo es agradable.					
	Condiciones del ambiente de trabajo	14	Mi puesto de trabajo me genera fatiga física.					
		15	La temperatura de mi puesto de trabajo es adecuada para desarrollar mis actividades laborales.					
		16	El ruido en mi puesto de trabajo afecta mi concentración.					
		17	La iluminación en mi puesto de trabajo facilita la ejecución de mis tareas.					
		18	La ventilación de mi puesto de trabajo es adecuada.					
		19	Existe riesgo de accidente en mi puesto de trabajo.					
		20	Las distancias o desplazamientos que debo realizar para cumplir con mi labor son favorables.					

INTRALABORAL	Condiciones de la demanda de la tarea	1	Siento que las tareas que realizo son muy difíciles o complejas.						
		2	Tengo claridad sobre mis funciones y tareas, dentro de la organización.						
		3	Mi perfil profesional se ajusta a las funciones propias del cargo que desempeño.						
		4	En mi trabajo requiero tomar decisiones complejas de forma rápida.						
		5	En mi trabajo tengo que dar respuesta simultáneamente a distintas responsabilidades.						
		6	En mi trabajo estoy expuesto a altas exigencias de carga mental.						
		7	Mi trabajo exige responsabilidad en el manejo de dinero y bienes materiales de la organización.						
		8	En mi trabajo soy el responsable del cuidado de la salud de las personas.						
		9	En mi trabajo soy el responsable de la supervisión y jefatura de otros colaboradores.						
		10	En mi trabajo constantemente debo brindar atención al público.						
		11	Dentro de mis funciones está la revisión de cifras y elaboración de informes y estadísticas.						
	Jornada laboral	1	Durante mi jornada laboral puedo completar las actividades programadas.						
		2	En mi jornada laboral tomo pausas.						
		3	Mis tareas implican que deba extender el horario de mi jornada laboral.						
		4	Dentro de mis funciones debo realizar actividades por la noche.						
		5	Mi jornada laboral semanal implica trabajo los días sábados.						
	Decisiones y control	1	Mi jefe me supervisa de forma positiva.						
		2	En mi trabajo tengo la posibilidad de plantear ideas nuevas que aporten a mi área.						
		3	Las funciones de mi cargo requieren que permanezca en mi puesto de trabajo durante la jornada laboral.						
		4	Tengo autonomía para el desarrollo de mis funciones.						
		5	La información suministrada por mi jefe para el desarrollo de mi labor es adecuada.						
		6	Me siento satisfecho cuando mi jefe reconoce los logros, metas y resultados obtenidos.						

	Cambios en el trabajo	1	Mi trabajo implica que se generen cambios de forma repentina.					
		2	Se toman en cuenta mis opiniones cuando se presentan cambios en el trabajo.					
		3	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan el desarrollo de mis funciones					
	Capacitación / formación / inducción	1	Recibo capacitación útil para el fortalecimiento de mi cargo.					
		2	En mi área de trabajo se realizan actividades de inducción al personal nuevo.					
		3	Tomo espacios dentro de mi jornada laboral para realizar actividades académicas y formativas.					
		4	Empleo manuales de funciones, brindados por la organización para el desarrollo de mis actividades laborales					
	Reconocimientos y bienestar laboral	1	La organización brinda oportunidades de ascenso basadas en los méritos personales.					
		2	Mi trabajo brinda estabilidad laboral.					
		3	El salario que recibo me permite satisfacer mis necesidades básicas					
		4	Me resulta difícil solicitar permisos cuando los necesito.					
		5	La organización me facilita acceso a entidades externas para adquirir beneficios como salud, entretenimiento, polizas de seguro exequial entre otros.					

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

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

Anexo 2

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p>	LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR	F-SST-LCE-V1	
<p>La siguiente lista de Chequeo tiene como fin, determinar quiénes serán los posibles evaluadores que validaran el instrumento, ya que son personas idóneas, fiables y con el conocimiento adecuado para el tema a evaluar con respecto a Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito Educativo Superior.</p> <p>Los objetivos establecidos para la siguiente validación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar quienes podrán ser los principales evaluadores que validen de manera neutra y coherente con respecto a los factores de riesgo psicosocial identificados en el instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. • Determinar las condiciones y competencias mínimas orientadas a fiabilidad, eficacia y veracidad de los evaluadores elegidos en la validación del instrumento aplicado. 			
<p>Datos Generales:</p> <p>Nombres y Apellidos: _____ N° de Identificación _____</p> <p>Sexo: _____ Edad: _____ Ocupación: _____ Celular N° _____</p> <p>Correo electrónico: _____ Fecha de Titulación profesional: _____</p>			
1. Formación y Nivel	SI	NO	OBSERVACIONES
Cuenta con los estándares requeridos de educación superior: Profesional en Psicología, con posgrado en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Se encuentra en constante formación y actualización de información de factores psicosociales en el trabajo (Se refleja formación en la hoja de vida)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cuenta con titulación de posgrados de psicología organizacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Experiencia laboral			
Su trabajo es permanente (Lapso laborado en una empresa o institución)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Actualmente labora en la Corporación Universitaria Minuto de Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Laboró anteriormente en la Corporación Universitaria Minuto de Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Se evidencia en la hoja de vida su participación en empresas, con temas relacionados a la gestión en factores de riesgos psicosociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Producción científica			
Ha realizado alguna publicación a nivel nacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ha realizado alguna publicación a nivel internacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ha participado como creador o auditor de validación o diseño de instrumentos (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ha liderado equipos o grupos de investigación académica, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Generalidades del Evaluador			
Cuenta con experiencia en el área docente en educación superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cumple con el 70% de los requerimientos solicitados para ser validador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Es APTO para ser validador del instrumento aplicado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>VERIFICADOR DE LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p> <p>NOMBRE _____</p> <p>CARGO _____</p> <p>FIRMA _____</p>			

Anexo 3

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p>	<p>LISTA DE CHEQUEO INSTRUMENTO</p>	<p>F-SST-LQ-V1</p>	
<p>La siguiente lista de Chequeo, tiene como fin determinar la coherencia y relevancia de los ítems manejados dentro del Instrumento para evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito Educativo Superior.</p> <p>Los objetivos establecidos para la evaluación del instrumento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validar el instrumento para evaluar Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos de la sede UVD de UNIMINUTO. • Identificar la idoneidad en la aplicación del instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. • Determinar cuáles son los ítems relevantes en el proceso de validación del instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. 			
<p>Datos Generales:</p> <p>Nombres y Apellidos: _____ N° de Identificación _____</p> <p>Sexo: _____ Edad: _____ Ocupación: _____ Celular N° _____</p> <p>Correo electrónico: _____ Fecha de Titulación profesional: _____</p>			
<p>A continuación, marque con una X la opción SI o NO según su criterio y anexar en observaciones si posee algún comentario adicional sobre el mismo, agradecemos la mayor honestidad posible.</p>			
1. Estructura y coherencia en los ítems aplicados	SI	NO	OBSERVACIONES
¿Los ítems establecidos son idóneos al tema?			
¿Existe correlación entre las preguntas establecidas en los ítems?			
¿Los ítems establecidos especifican el tema relacionado a la investigación?			
¿Los ítems establecidos son muy técnicos al momento de interpretarlos?			
¿Los ítems establecidos en la prueba son de fácil comprensión?			
2. Análisis e incidencia en los ítems aplicados			
¿Considera que la suficiencia de las dimensiones propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que la pertinencia de las dimensiones propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que la suficiencia de las categorías propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que la pertinencia de las categorías propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que la suficiencia de las variables propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que la pertinencia de las variables propuestas son pertinentes en el instrumento?			
¿Considera que las dimensiones propuestas son pertinentes y suficientes en la aplicación del instrumento?			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión intralaboral, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión intralaboral, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión extralaboral, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión extralaboral, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión individual, son suficientes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
¿Las variables propuestas en cada factor/dimensión individual, son pertinentes? Indique cuál o cuáles preguntas no lo son.			
3. Evaluación General			
¿El instrumento aplicado es adecuado en su presentación con el tema investigado?			
¿El instrumento aplicado presenta errores de ortografía? Indique número de la pregunta que evidencia un error			
¿El instrumento aplicado presenta errores de gramaticales? Indique número de la pregunta que evidencia un error			
¿El modelo de calificación es adecuado para el análisis del instrumento?			
¿Se abarca su totalidad del tema relacionado a la investigación?			
¿El instrumento presenta un orden lógico y coherente en la formulación de las preguntas?			

Anexo 4

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p>	LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR	F-SST-LCE-V1	
<p>La siguiente lista de Chequeo tiene como fin, determinar quiénes serán los posibles evaluadores que validaran el instrumento, ya que son personas idóneas, fiables y con el conocimiento adecuado para el tema a evaluar con respecto a Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito Educativo Superior.</p> <p>Los objetivos establecidos para la siguiente validación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar quienes podrán ser los principales evaluadores que validen de manera neutra y coherente con respecto a los factores de riesgo psicosocial identificados en el instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. • Determinar las condiciones y competencias mínimas orientadas a fiabilidad, eficacia y veracidad de los evaluadores elegidos en la validación del instrumento aplicado. 			
<p>Datos Generales:</p> <p>Nombres y Apellidos: <u>Hamilton Sanchez Torres</u> N° de Identificación <u>No reporta información</u></p> <p>Sexo: <u>Masculino</u> Edad: <u>No reporta información</u> Ocupación: <u>Psicólogo Consultor empresarial en SST</u> Celular N° <u>3002212071</u></p> <p>Correo electrónico: <u>hamilton1913@hotmail.com</u> Fecha de Titulación profesional: <u>2012</u></p>			
1. Formación y Nivel	SI	NO	OBSERVACIONES
Cuenta con los estándares requeridos de educación superior: Profesional en Psicología, con posgrado en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		
Se encuentra en constante formación y actualización de información de factores psicosociales en el trabajo (Se refleja formación en la hoja de vida)	X		
Cuenta con titulación de posgrados de psicología organizacional	X		
2. Experiencia laboral			
Su trabajo es permanente (Lapso laborado en una empresa o institución)	X		
Actualmente labora en la Corporación Universitaria Minuto de Dios		X	
Laboró anteriormente en la Corporación Universitaria Minuto de Dios		X	
Se evidencia en la hoja de vida su participación en empresas, con temas relacionados a la gestión en factores de riesgos psicosociales	X		
3. Producción científica			
Ha realizado alguna publicación a nivel nacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)		X	No registra CVLAC
Ha realizado alguna publicación a nivel internacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)		X	No registra CVLAC
Ha participado como creador o auditor de validación o diseño de instrumentos (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)		X	
Ha liderado equipos o grupos de investigación académica, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)	X		
4. Generalidades del Evaluador			
Cuenta con experiencia en el área docente en educación superior	X		
Cumple con el 70% de los requerimientos solicitados para ser validador	X		
Es APTO para ser validador del instrumento aplicado	X		
<p>VERIFICADOR DE LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p> <p>NOMBRE <u>Angie Sugén Niño Reyes</u></p> <p>CARGO <u>Psicóloga con especialización en sst</u></p> <p>FIRMA <u>Angie S. Niño R</u></p>			

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p>	<p>LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p>	<p>F-SST-LCE-V1</p>	
<p>La siguiente lista de Chequeo tiene como fin, determinar quiénes serán los posibles evaluadores que validaran el instrumento, ya que son personas idóneas, fiables y con el conocimiento adecuado para el tema a evaluar con respecto a Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito Educativo Superior.</p> <p>Los objetivos establecidos para la siguiente validación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar quienes podrán ser los principales evaluadores que validen de manera neutra y coherente con respecto a los factores de riesgo psicosocial identificados en el instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. • Determinar las condiciones y competencias mínimas orientadas a fiabilidad, eficacia y veracidad de los evaluadores elegidos en la validación del instrumento aplicado. 			
<p>Datos Generales:</p> <p>Nombres y Apellidos: <u>Pablo Luna Gutierrez</u> N° de Identificación <u>C.C. N° 79.982.472</u></p> <p>Sexo: <u>masculino</u> Edad: <u>No reporta información</u> Ocupación: <u>Psicólogo, Docente Uniminuto UVD</u> Celular N° <u>3105517480</u></p> <p>Correo electrónico: <u>pablolunagut@gmail.com</u> Fecha de Titulación profesional: <u>No reporta información</u></p>			
1. Formación y Nivel	SI	NO	OBSERVACIONES
Cuenta con los estándares requeridos de educación superior: Profesional en Psicología, con posgrado en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		
Se encuentra en constante formación y actualización de información de factores psicosociales en el trabajo (Se refleja formación en la hoja de vida)	X		
Cuenta con titulación de posgrados de psicología organizacional	X		
2. Experiencia laboral			
Su trabajo es permanente (Lapso laborado en una empresa o institución)	X		
Actualmente labora en la Corporación Universitaria Minuto de Dios	X		
Laboró anteriormente en la Corporación Universitaria Minuto de Dios	X		
Se evidencia en la hoja de vida su participación en empresas, con temas relacionados a la gestión en factores de riesgos psicosociales	X		
3. Producción científica			
Ha realizado alguna publicación a nivel nacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)	X		No registra CVLAC
Ha realizado alguna publicación a nivel internacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)	X		No registra CVLAC
Ha participado como creador o auditor de validación o diseño de instrumentos (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)		X	
Ha liderado equipos o grupos de investigación académica, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)	X		
4. Generalidades del Evaluador			
Cuenta con experiencia en el área docente en educación superior	X		
Cumple con el 70% de los requerimientos solicitados para ser validador	X		
Es APTO para ser validador del instrumento aplicado	X		
<p>VERIFICADOR DE LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p> <p>NOMBRE <u>JAIRO TORRES ROJAS</u></p> <p>CARGO <u>ESTUDIANTE DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA LABORAL</u></p> <p>FIRMA <u>JAIRO TORRES ROJAS</u></p>			

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos</p>	<p>LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p>	<p>F-SST-LCE-V1</p>	
<p>La siguiente lista de Chequeo tiene como fin, determinar quiénes serán los posibles evaluadores que validaran el instrumento, ya que son personas idóneas, fiables y con el conocimiento adecuado para el tema a evaluar con respecto a Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito Educativo Superior.</p> <p>Los objetivos establecidos para la siguiente validación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar quienes podrán ser los principales evaluadores que validen de manera neutra y coherente con respecto a los factores de riesgo psicosocial identificados en el instrumento aplicado en el personal administrativo de UNIMINUTO sede UVD. • Determinar las condiciones y competencias mínimas orientadas a fiabilidad, eficacia y veracidad de los evaluadores elegidos en la validación del instrumento aplicado. 			
<p>Datos Generales:</p> <p>Nombres y Apellidos: <u>NOELVIS PAYARES VERGARA</u> N° de Identificación <u>C.C: N° 50.892.157 de Montería</u></p> <p>Sexo: <u>Femenino</u> Edad: <u>48 años</u> Ocupación: <u>Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional</u> Celular N° <u>310 740 49 23</u></p> <p>Correo electronico: <u>noelvispgrenciaadhi@gmail.com</u> Fecha de Titulación profesional: <u>Marzo de 1993</u></p>			
1. Formación y Nivel	SI	NO	OBSERVACIONES
Cuenta con los estándares requeridos de educación superior: Profesional en Psicología, con posgrado en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.	X		
Se encuentra en constante formación y actualización de información de factores psicosociales en el trabajo (Se refleja formación en la hoja de vida)	X		
Cuenta con titulación de posgrados de psicología organizacional	X		
2. Experiencia laboral			
Su trabajo es permanente (Lapso laborado en una empresa o institución)	X		
Actualmente labora en la Corporación Universitaria Minuto de Dios		X	
Laboró anteriormente en la Corporación Universitaria Minuto de Dios		X	
Se evidencia en la hoja de vida su participación en empresas, con temas relacionados a la gestión en factores de riesgos psicosociales	X		
3. Producción científica			
Ha realizado alguna publicación a nivel nacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)		X	No registra CVLAC
Ha realizado alguna publicación a nivel internacional relacionada con el tema investigado, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia constancia de CVLAC en la hoja de vida)		X	No registra CVLAC
Ha participado como creador o auditor de validación o diseño de instrumentos (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)		X	
Ha liderado equipos o grupos de investigación académica, sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo (Se evidencia en la hoja de vida actividades al respecto)	X		
4. Generalidades del Evaluador			
Cuenta con experiencia en el área docente en educación superior	X		
Cumple con el 70% de los requerimientos solicitados para ser validador	X		
Es APTO para ser validador del instrumento aplicado	X		
<p>VERIFICADOR DE LISTA DE CHEQUEO DEL EVALUADOR</p> <p>NOMBRE <u>MERLIT JOHANA MORA CASTILLO</u></p> <p>CARGO <u>ESTUDIANTE DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA LABORAL</u></p> <p>FIRMA <u>MERLIT MORA</u></p>			

Anexo N°5

Bogotá, 9 de Julio de 2020.

SEÑOR

PABLO LUNA GUTIERREZ

PSICÓLOGO, PHD. GOBERNABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA

LA CIUDAD

Cordial saludo, de antemano nos es grato notificarle que la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede VIRTUAL Y A DISTANCIA y el Semillero "Gestión de los Factores Psicosociales en Trabajadores Administrativos de la sede UVD", lo han elegido parte del equipo de validadores encargados de verificar y aprobar el instrumento "Cuestionario de Investigación de Factores de Riesgos Psicosociales en UVD".

Dentro de nuestro semillero se busca ejecutar los procesos de investigación aplicada, dirigidos a la formulación e implementación de estrategias para la mitigación de los Riesgos Psicosociales de los Trabajadores Administrativos de la sede UVD, a partir de principios que presente la evidencia científica, mediante la validación y posterior aplicación de un instrumento que permita evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial desde el ámbito de la Educación Superior.

Para dicho fin se le enviará anexo a este documento, la propuesta del instrumento junto con la lista de chequeo, para ser evaluada y entregada con sus apreciaciones y calificaciones.

Así mismo, la información utilizada en esta evaluación será sometida a reserva como se establece en la Ley 1090 del 2006, por lo cual, los evaluadores garantizarán el adecuado manejo de la información, la cual se empleará para fines netamente académicos

Agradeciendo de antemano su colaboración,

Cordialmente,

Luisa Fernanda Becerra Ostos
Líder Semillero Investigación
Bogotá, 9 de Julio de 2020.