



Caracterización del riesgo psicosocial en un grupo de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Colombiana

Gonzalo Eduardo Arango Chaur – ID 829923

Eimy Paola Diaz Velasco – ID 835489

Luis Guillermo Rubiano Orjuela – ID 31638

Juan Pablo Villalobos Contreras – ID 828963

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Uniminuto Bogotá Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Calle 80

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

2022

Caracterización del riesgo psicosocial en un grupo de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Colombiana

Gonzalo Eduardo Arango Chaur – ID 829923

Eimy Paola Diaz Velasco – ID 835489

Luis Guillermo Rubiano Orjuela – ID 31638

Juan Pablo Villalobos Contreras – ID 828963

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

Asesor

Edinson Johan Gómez Solano

Magister en Prevención de Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Uniminuto Bogotá Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Calle 80

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

2022

Agradecimientos

A *Dios*, el dador de vida, quien nos ha llenado de sabiduría y nos ha permitido cumplir este objetivo.

A nuestras familias, por su apoyo incondicional durante toda nuestra trayectoria académica.

A los sacerdotes y demás ministros consagrados que prestaron su apoyo para la realización de este Proyecto de Grado.

Al Docente *Edinson Johan Gómez*, quien nos orientó para el desarrollo de este Proyecto de Grado.

A la *Corporación Universitaria Minuto de Dios - Uniminuto*, por ofrecernos el conocimiento práctico y académico y por la oportunidad de pertenecer al grupo de egresados de tan prestigiosa institución.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	7
Introducción	8
1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	18
4.1 Marco teórico	19
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	24
4.3 Marco legal	29
5. Metodología	30
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	30
5.2 Población y muestra	31
5.3 Instrumentos	34
5.4 Procedimientos.	38
5.5 Análisis de información	39
5.6 Consideraciones éticas	40
6. Cronograma	40
7. Presupuesto	41

8. Resultados y discusión	42
8.1 Análisis de Resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales	42
8.2 Análisis de Encuesta Abierta	53
8.3 Acciones de intervención	57
8.4 Discusión	60
9. Conclusiones	64
10. Recomendaciones	67

Lista de Tablas

Tabla 1. Factores psicosociales de riesgo o de estrés psicosocial	22
Tabla 2. Instrumentos	34
Tabla 3. Cronograma	40
Tabla 4. Presupuesto	41
Tabla 5. Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	42
Tabla 6. Resultados dominio Control sobre el trabajo	44
Tabla 7. Resultados dominio Control sobre el trabajo	46
Tabla 8. Resultados dominio Control sobre el trabajo	47
Tabla 9. Resultados dominio Control sobre el trabajo	48
Tabla 10. Resultados dominio Control sobre el trabajo	51
Tabla 11. Control sobre el trabajo, entrevista abierta	54
Tabla 12. Riesgo Extralaboral, entrevista abierta	56
Tabla 13. Plan de Capacitaciones	58
Tabla 14. Capacitaciones adicionales sugeridas	59

Tabla 15. Descriptivos de los factores psicosociales del trabajo académico	62
--	----

Lista de Figuras

Figura 1. Dimensiones Factores de riesgo extralaboral.	50
Figura 2. Distribución Control sobre el trabajo, entrevista abierta.	55
Figura 3. Distribución Riesgo Extralaboral, entrevista abierta.	56

Lista de Apéndices

Apéndice 1. Informe resultado de aplicación de la Batería de riesgo psicosocial.
Apéndice 2. Formulario de Encuesta de Preguntas Abiertas.
Apéndice 3. Registro Formato de Validación.

Resumen ejecutivo

La normativa colombiana de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST), propenden por minimizar los riesgos que afectan la salud del trabajador y garantizan la protección de las personas que desarrollan su vida en el ámbito empresarial bajo un contrato laboral. Esta normativa apenas si incluye la protección social del trabajo a aquellas personas que no entran dentro de una categoría empresarial o productiva como lo es la población con consagración religiosa ministerial o de otra índole (sacerdocio, diaconado permanente o religiosos hermanos).

Por las características de la población y por la falta de estudios de factores de riesgo psicosocial en el contexto religioso, se establece un enfoque de investigación de tipo mixto exploratorio que permita comprender la realidad del grupo objetivo de la investigación para lo cual se aplica la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana a un grupo religioso de voluntarios, arrojando como resultado riesgo alto y medio por las demandas de responsabilidad del cargo y carga mental de su rol, las demandas ambientales del lugar de trabajo y de esfuerzo físico, así como las emocionales y de cantidad de trabajo.

Lo anterior implica la necesidad de evaluar rediseños técnicos de algunas de las tareas en correspondencia con los centros específicos de trabajo, así como considerar como un estándar la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en ellos, la aplicación preventiva de programas de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial. Tras la aplicación de una encuesta complementaria, la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana se evidenció como instrumento suficiente para la evaluación del riesgo en la población objetivo de la investigación.

Introducción

La Seguridad y salud en el trabajo de los líderes religiosos consagrados es un tema poco analizado académicamente y de baja apropiación institucional en la Iglesia católica, más aún si se trata de la medición del riesgo psicosocial vivido dentro de la labor pastoral, eclesial y profesional de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente.

La definición del riesgo psicosocial permite tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones; esto, en el contexto sacerdotal y de otros consagrados de la Iglesia Católica, abre una veta de investigación y mejora de las condiciones de su labor y de promoción de buenas prácticas que les permita apoyar también el cuidado, promoción de sus vocaciones y la prevención de enfermedades y accidentes laborales relacionados con la salud mental y física dentro de su población.

Dentro de lo que respecta a la Seguridad y Salud en el Trabajo se identificará el riesgo psicosocial, tema de referencia de este proyecto en el que se abordan los factores que involucra la diversidad de estos riesgos en ministros ordenados y otros consagrados religiosamente y a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana, conjunto de instrumentos creados por la Pontificia Universidad Javeriana, aprobados como referencia técnica de la medición del

riesgo psicosocial por el Ministerio de Protección Social colombiano, los cuales permiten analizar y estudiar las variables que desencadenan tales factores de riesgo.

Dicha aplicación, realizada por un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el trabajo como exigencia de ley, permitió identificar y calificar el riesgo vivido en la población anotada, de manera que el resultado es el detalle de los riesgos, clasificados en categorías y variables de la Batería y un conjunto de recomendaciones de intervención en seguridad y salud que incidan en la eliminación o disminución del riesgo psicosocial asociado a la labor sacerdotal y de otros consagrados religiosamente.

Con la perspectiva de validar si la particularidad de la labor profesional de la población sacerdotal y de consagrados religiosamente era cubierta en totalidad por los instrumentos de la Batería se realizó una encuesta complementaria y posterior a los resultados de su aplicación. El enfoque investigativo para el diseño, recolección e investigación de la información fue de carácter mixto, usando información cualitativa e interpretándola desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa a partir del modelo de cuestionarios e interpretación de la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana y la aplicación de la encuesta posterior para recolección de información adicional que permitiera verificar potenciales faltantes de información relacionados con la población objetivo.

Como fundamentación teórica de la investigación se tomó un marco antropológico humanista, desde la perspectiva de Husserl, en tanto corresponde al vivir comunitario y cultural particular y profundamente gregario y homogéneo, respecto a un talante eclesial común, de la población sacerdotal y de consagrados religiosamente, este enfoque teórico se alimenta también de la perspectiva de la psicología motivacional de Maslow, relacionada con el sentido de logro y realización, así como del énfasis actual en la construcción de bienestar laboral y entornos saludables a partir del cuidado de la seguridad y la salud en el trabajo. Desde la perspectiva técnica

se asumieron los enfoques de validación de riesgos psicosociales presentados por las directivas técnicas europeas y colombiana provenientes de los estados.

A partir de las recomendaciones del experto y desde la perspectiva de la Gerencia de Riesgos de la Seguridad y Salud en el trabajo se incorporaron otra serie de conclusiones e intervenciones de seguridad y salud que importan al cuidado institucional de la población anotada.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España hace mención a la Psicología del trabajo que, desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales, es una disciplina que aborda también las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales. Esas condiciones de trabajo cuando son malas, deficientes y/o adversas, *bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización*, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de los trabajadores, impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar. Estos llamados factores de riesgo habrá que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales; la mitad de los trabajadores

Europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s. f)

Los riesgos psicosociales se derivan de las *condiciones de trabajo directamente relacionados con la organización, las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, así como de un escaso contexto social del trabajo*, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador e incide directamente en la disminución de accidentes y enfermedades laborales.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones.

Por lo expuesto, es que en los últimos años ha tomado relevancia el tema de los factores de riesgo psicosocial.

Ahora bien, desde un panorama más cercano, en el año 2019, el Ministerio de Trabajo y el Sector Público asumió el compromiso del bienestar y salud mental laborales teniendo en cuenta la información reportada en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013, en donde los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y los psicosociales. Dos de cada tres trabajadores,

manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés, aunado a ello, las patologías mentales derivadas del estrés se incrementaron en un 43%. (Mintrabajo, 2019)

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el abordaje de los factores de riesgo psicosocial en las empresas, éstas se están preocupando por gestionar acciones que contribuyan a la protección de sus trabajadores, promoviendo la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales para dar cumplimiento a la normativa y por el *impacto positivo que tiene en el desempeño y la productividad de sus empresas.*

La normativa de SST y el SG-SST busca minimizar los riesgos que afectan la salud del trabajador y generan un análisis detallado del tema en cada uno de los cargos laborales dentro de un contexto empresarial; sin embargo, este alcance se centra solo en garantizar la salud de aquellas personas que desarrollan su vida laboral en el ámbito de personas naturales o jurídicas obligadas a un contrato de trabajo, lo cual excluye de la protección social del trabajo a aquellas personas que no entran dentro de una categoría empresarial o productiva de lucro y que, sin embargo, se hallan expuestas a los riesgos propios de una labor profesional como lo es la población de índole sacerdotal ministerial o consagrada religiosamente.

Lo anterior evidencia cómo las instituciones públicas y privadas e incluso las mismas *organizaciones eclesiales, no se han percatado de esta circunstancia y no han realizado mediciones de los riesgos psicosociales*, particulares a este grupo poblacional, que permita visualizar los niveles de afectación que generan riesgo para un potencial deterioro del bienestar y la salud mental de esta población, en nuestro caso, dentro de la población de ministros ordenados, otros consagrados religiosamente y voluntarios que aceptaron ser parte del grupo objetivo de esta investigación.

Por otro lado, la gestión del riesgo psicosocial adquiere un cariz particular en tal población, en tanto se juegan tres factores adicionales al del mundo laboral tradicional que expresa la legislación nacional e internacional de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y que representan un reto para su administración: el rol estratégico que su presencia representa para las organizaciones de origen eclesial donde prestan sus servicios, el impacto que ésta representa en las comunidades y escenarios laborales donde se mueven y la relación, existente especialmente en este grupo, entre lo profundo psicosocial de una labor ejercida desde la perspectiva vocacional sacerdotal o consagrada religiosamente y el lente espiritual de su accionar que obligan a tener en cuenta una dimensión humana, trabajada desde la psicología de la religión pero desconocida en el ámbito laboral y de los SG-SST, que es *la dimensión espiritual como espacio de desarrollo integral*, por tanto, de cuidado y parte del bienestar y la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo y la Protección Social colombiano, a partir de la resolución 2646 de 2008 de la ley 1616 de 2013, y la resolución 2404 de 2019, estableció la obligatoriedad, como referentes técnicos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y los protocolos específicos relacionados en la resolución 2404 de 2019. Las mediciones efectuadas con los anteriores referentes técnicos deben realizarse anualmente, *en caso de llegar a puntuar riesgo alto alguna de ellas* y bianualmente en caso de puntuar riesgo bajo o medio. Dichas directivas cubren a asociaciones o gremios que afilian a trabajadores independientes al sistema de seguridad social, que es el caso de muchas de las congregaciones religiosas a las que pertenece la población objetivo de este estudio.

Se evidencia así, la importancia de realizar una caracterización de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito de los religiosos, que permita conocer la realidad de esta población en

particular e identificar los factores que puedan orientar en un futuro las acciones de intervención para mejorar la calidad de vida de quienes ejercen una labor pastoral.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en la labor de los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Colombiana?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar una caracterización de los factores de riesgo psicosocial, particulares y genéricos, presentes en la labor, identidad y contexto de los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Colombiana, a fin de identificar acciones preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo particulares a esta población y que se puedan incorporar en el Plan anual de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que los cubren.

2.2 Objetivos específicos

- Analizar las características propias de la identidad, contexto y labor de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, para identificar los factores de riesgo psicosocial, relacionados con la legislación colombiana actual, que aplican y no aplican en la población objetivo.

- Establecer recomendaciones de nuevos elementos a incorporar en la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana, pertinentes al contexto de los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, para facilitar la recolección de información psicosocial propia y específica a la población objetivo.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la vida de los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente y su nivel de impacto, con el fin de generar recomendaciones para el plan anual de Seguridad y Salud en el trabajo que mitiguen tales riesgos en organizaciones que cubren dicha población, dentro de su planta de personal.

3. Justificación

En Colombia es el Ministerio del Trabajo quien dicta las políticas de protección de los trabajadores colombianos, de tal modo que, en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores del país y para trabajadores independientes y de oficios incluidos en el Decreto 1563 de 2016, entre ellos “Profesionales religiosos, miembros del clero, sacerdotes, religiosos“, sin que por ello determine “en ningún caso la naturaleza de la relación jurídica en el desarrollo de la actividad”. Tal sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la

reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. (Mintrabajo, s.f.)

La ausencia de un SG-SST, en una organización, entidad o institución, independientemente de sus características y de su actividad económica, puede generar condiciones que lleguen afectar notablemente el bienestar físico, psicológico y social de las personas que hacen parte de éstas y por tanto la sostenibilidad de la organización, ello incluye identificar y construir el adecuado ambiente laboral que contribuya a un estado de satisfacción y de bienestar que motive y asegure la permanencia de las personas dentro de una organización y proteja un clima laboral que coadyuve a disminuir la rotación laboral, la sostenibilidad organizacional y el cumplimiento de su estrategia.

A este efecto, es importante contar con una caracterización de riesgos psicosociales en sacerdotes, diáconos y otros consagrados religiosamente, que se adecue a la particularidad que tiene el ejercicio sacerdotal de no estar directa o propiamente cubierto por la seguridad social ni en el sistema general de riesgos laborales, al ser una actividad no fundada en una contratación laboral sino una promesa de vida y enfocarse, no en una relación contractual, sino en un proyecto de vida vocacional de servicio y llamado de fe; que hace que los diáconos, sacerdotes y consagrados religiosamente, desde el mismo momento en que optan por este proyecto de vida, empiecen a ejecutar diversas actividades y ejerzan distintos roles dentro de las comunidades y organizaciones asociadas a la Iglesia Católica; las cuales, la mayor parte de ellas y por no estar cubiertas por la definición legal de relación laboral y por decisiones de orden económico, no cuentan con un SG-SST formal que vele por el bienestar y la calidad de vida de los religiosos.

Así, este trabajo permitirá -a la luz del análisis del riesgo psicosocial establecido en el SG-SST de ley y teniendo como base la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, al igual que la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus

protocolos específicos, mostrar y profundizar los conocimientos acerca de la exposición a factores de riesgo psicosocial en los sacerdotes, diáconos y demás consagrados religiosamente.

El análisis de la información que surja de este trabajo podrá ser usado para generar un proceso de caracterización de riesgos psicosociales en el ámbito religioso, aunado al sistema ya existente en la organización, que pueda contribuir a mejorar la productividad y bienestar laborales, así como la calidad de vida del sacerdote y las personas a su cargo en ella, además de fortalecer los procesos de acompañamiento vocacional, dentro del contexto de formación inicial y permanente, que impacten positivamente al devenir institucional de la Iglesia y demás instituciones en que laboran o prestan voluntariado.

Para lograr el desarrollo de una caracterización del riesgo psicosocial, adaptada a personas que ejercen una labor contractual desde la perspectiva vocacional, debemos partir de realizar una mirada integral, desde el enfoque de gerencia del riesgo y de la seguridad y salud en el trabajo, que permita abordar los diferentes factores de riesgo psicosocial -humanos y trascendentales- de la población sacerdotal en tal labor y *tome en cuenta un contexto donde lo laboral está imbricado y no separado de su ministerio y vocación*; de igual manera debemos partir del conocer su realidad, intereses, necesidades, expectativas y conflictos con respecto a las actividades laborales y extra-laborales en relación a su ministerialidad y vocación, con el fin de identificar, desde lo psicosocial, *cómo ellos afectan la vida laboral y de proceso personal y vocacional del sacerdote, diácono o consagrado religiosamente y desde ahí, cómo ello incide en la salud, bienestar y clima organizacional*.

Esta caracterización del riesgo psicosocial sería beneficioso para los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, ya que sería el primer paso para aportar a su bienestar integral partiendo de una mirada hacia su realidad, como laboral, que hasta el momento no ha sido teniendo en cuenta (Cf. Guerra, P., pag.11 ss.).

Consideramos que al ser un tema que ha sido poco explorado desde la perspectiva académica, más sí desde la experiencia práctica de quienes han llevado por décadas un sano equilibrio entre labor contractual y vocación ministerial, se logra un aporte al conocimiento y análisis de la pertinencia de los factores de riesgo psicosocial al tratarse de actores estratégicos para la institución que tienen un impacto directo e indirecto sobre las demás personas de la organización y la salud laboral en la misma.

De ahí que, desde el ámbito organizacional o institucional, una caracterización inicial de los factores de riesgo psicosocial en ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, podría ser un aporte que contribuye a una *mejora continua en diferentes procesos y unidades organizacionales y coopera con el resto del SG-SST en promover un entorno saludable que protege la seguridad, salud y bienestar integral de ministros ordenados, otros consagrados religiosamente y demás comunidad laboral.*

4. Marco de referencia

La perspectiva de este trabajo de investigación relacionado con el riesgo psicosocial, es transdisciplinar ya que implica analizar la complejidad del mismo, pues no se trata únicamente de enfocarnos en riesgos operativos y funcionales, propios de la mirada tradicional en la SST, sino también de ampliar esta visión con el *abarcar la complejidad de lo humano desde una antropología que no solo exige una mirada integral sino también multidimensional particular a la vida profesional del sacerdote* (surgida del diálogo fe-ciencia de la teología, la filosofía, la psicología y la gestión del riesgo ocupacional) e ir con ello a la *base epistemológica que sustenta el abordaje legal e institucional de la problemática anotada* y proponer, como fruto de este análisis, una caracterización de los factores de riesgo psicosocial con esta población estratégica

para la sociedad, la organización y/o institución eclesial que la sustenta y orienta y de las cuales son dinamizadores directos por su rol sacerdotal.

Plantear una caracterización de los factores de riesgo psicosocial, nos hace partir, entonces, de la lectura y revisión de varios conceptos que están inmersos dentro de la temática propia del trabajo de investigación planteado; *el enfoque de la psicología humanista que nos permite comprender varios elementos que están relacionados con el factor motivacional, la ejecución del rol y otros elementos que son transversales a la vida de las personas y de las características propias de la población objetivo de la investigación*; adicional se abordan los conceptos de las temáticas relacionadas con salud y bienestar laboral, prevención de riesgos laborales, factores de riesgo psicosocial, entre otras variables en nuestro proceso de investigación.

4.1 Marco teórico

La perspectiva de este trabajo de investigación parte de la comprensión de las características propias de la vida sacerdotal y religiosa, dentro de la esfera humana-teológica, para analizar de una manera más acertada las condiciones de los riesgos psicosociales en este grupo poblacional.

El marco antropológico de base para esta investigación tiene sus fundamentos en la visión teológica neotestamentaria del ser humano como ser integral en sus dimensiones (cuerpo, mente, espíritu y alma), ecológico por excelencia (agente dinamizador de un gran Sistema cosmogónico) y de valor intrínseco a su esencia de imagen y creatura de Dios; desde la filosofía atendemos al marco de comprensión antropológico de la fenomenología de Husserl, que entiende al ser humano como ser cultural y social (antropología desde dentro) y en este sentido como parte de un sistema donde el lenguaje común se hace expresión y comprensión de lo particular humano (MARTIN SALA, J.S., 2017).

En lo que respecta a la dimensión psicológica, desde un enfoque humanista, corriente en la que lo psicosocial juega un papel central y que se orienta a facilitar la autoeducación y autodesarrollo de la persona. En esta dirección nos encontramos con las *teorías cognitivas de la motivación*, una de ellas, es el modelo de la motivación desarrollado por el psicólogo Abraham Maslow llamado *pirámide de Maslow*, quien considera que las necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía: Las necesidades fisiológicas, también llamadas básicas o primarias (necesidad de agua, alimento, sueño, sexo), y de seguridad (ambiente seguro) conforman las necesidades de orden inferior. Las necesidades de orden superior que consisten en el amor y la pertenencia incluyen la necesidad de obtener y dar afecto y de contribuir como miembro en algún grupo o asociación. Una vez que estas cuatro categorías de necesidades han sido cubiertas, la persona está lista para buscar la necesidad de más alto nivel: la autorrealización, que es un estado de satisfacción en que la persona se siente en paz consigo misma, desarrolla su máximo potencial y está satisfecha de utilizar al máximo sus talentos. (Feldman, 1997)

Al tratar el contexto laboral, podemos identificar que éste permite suplir las necesidades anteriormente mencionadas, pues *dentro del ámbito laboral están inmersas todas aquellas necesidades motivacionales que están relacionadas de alguna manera con los aspectos psicosociales*, tema clave en el presente trabajo de investigación y del cual mencionaremos algunos conceptos a continuación.

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013) en su libro exponen la gestión de los riesgos laborales psicosociales, desde la *perspectiva del bienestar común* como objetivo central de las organizaciones saludables. Se parte entonces desde el concepto de salud laboral que supone no solo la evitación del daño a la salud sino, también, el desarrollo del bienestar en el trabajo.

Según la definición adoptada por el Comité Conjunto ILO/WHO en 1950 y revisada en 1995, la *salud laboral* debe orientarse a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de

bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención en los trabajadores de las alteraciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores del riesgo resultante de los factores adversos a la salud; la ubicación y el mantenimiento de los trabajadores en un ambiente adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, y *la adaptación del trabajador a su trabajo, en lo que toca al diseño de la tarea o puesto de trabajo.*

El *bienestar* en el trabajo es parte integrante de la salud laboral, de la que con frecuencia sólo se retiene su negación del daño a la salud, sin embargo, éste también supone el asentamiento para el desarrollo de las potencialidades. Es importante entender que *el bienestar laboral no supone sólo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios protectores* como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo y la responsabilidad grupal en las tareas o directivos que aumenten su seguridad (Roberts, 2006) y faciliten el desarrollo de sus cometidos. (Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B., 2013).

El concepto de riesgo laboral es otro de los ejes sobre el que descansa el planteamiento actual de salud laboral. La definición del concepto de riesgo laboral (art.4 LPRL) proviene del marco de desarrollo de la Directiva Europea 89/391/EEC, que establece que los *riesgos laborales* se determinan por dos aspectos: la probabilidad de su aparición y la gravedad de los efectos sobre la salud. Los riesgos psicosociales están sujetos a los principios generales de los riesgos laborales. El planteamiento básico y primero en la salud laboral consiste en evitar el riesgo y en la gestión de éste cuando no se pueda evitar (LPRL, art.4 y art.15).

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013) mencionan que los *factores psicosociales de riesgo* son aquellos factores psicosociales disfuncionales asociados a las respuestas de alarma y estrés laborales que pueden suponer algún riesgo para la salud del

trabajador. Siguiendo la catalogación de Cox y Griffiths (1996), cada una de las categorías principales puede dar lugar a diferentes factores psicosociales de riesgo. La tabla 1 recoge once opciones posibles, describiendo las categorías descriptivas, sus aspectos negativos, sus efectos disfuncionales y su posible carga lesiva sobre la salud de los trabajadores.

Tabla 1.

Factores psicosociales de riesgo o de estrés psicosocial

Factores de estrés psicosocial	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa con la gente.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, horario nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción social.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales de trabajo	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo valor social del trabajo.
Relación trabajo – familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, escaso apoyo familiar, problemas duales de carrera.

Seguridad contractual

Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Nota. Modificado de Cox y Griffiths, 1996.

La Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) que orienta la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, presenta como factores de riesgo psicosocial los siguientes:

- *Gestión organizacional* (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).
- *Características de la organización del trabajo* (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).
- *Características del grupo social de trabajo* (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).
- *Condiciones de la tarea* (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).
- *Interfase persona - tarea* (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).
- *Jornada de trabajo* (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)

A tener en cuenta dentro del marco teórico de la investigación está también la norma ISO 45003:2021 la cual alimenta en forma idéntica a la GTC-ISO 45003:2021 y lleva por título “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales”, ella establece los *lineamientos técnicos*

para diseñar los procesos y realizar la gestión certificada del riesgo psicosocial en las organizaciones, dando criterios generales de afrontamiento del tema.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En la consulta realizada en diferentes bases de investigaciones, no se identifica alguna que estudie la temática de riesgo psicosocial de manera global en el contexto religioso. Sin embargo, sí se encontraron algunas investigaciones que abordan puntualmente el tema de síndrome de burnout en sacerdotes, estrés crónico prolongado al punto que a este síndrome se le denomina “del trabajador quemado”.

Un estudio realizado en Colombia en el año 2019, tuvo como objetivo, determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en los sacerdotes de la Diócesis de Málaga – Soatá, para identificar las estrategias favorables y poco favorables con relación al síndrome. Se usó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional en una muestra de 31 sacerdotes. Según resultados de los instrumentos aplicados, se indica que ningún participante presentó altos niveles de burnout; el 52% de la población se ubicaron en un nivel moderado de burnout, y el 48% restante presentó bajos niveles de burnout según el MBI. Con la prueba Brief COPE 28, *se evidenció que la población usa constantemente estrategias de: afrontamiento activo, planificación, apoyo social, religión, reevaluación positiva y aceptación.* Se concluyó que aunque los resultados de las pruebas arrojaron que no hay presencia del síndrome de burnout en los sacerdotes, las puntuaciones registradas en las subescalas indican un riesgo de presentar este síndrome en el futuro; además se consideró que la estrategia de afrontamiento activo, más usada, previene el agotamiento emocional en la población y es inversamente proporcional al mismo, a diferencia de la estrategia no beneficiosa como religión, que indica que, a mayor uso de ésta, mayor riesgo de agotamiento emocional. (García Rueda, S. y Pico García, M. 2019).

Se hace también relevante mencionar otro estudio realizado en Argentina, con un enfoque cuantitativo y cualitativo que tuvo como objetivo describir la presencia de Síndrome de Burnout en sacerdotes de la Diócesis de Río Cuarto, Córdoba. La muestra estuvo conformada por 22 sacerdotes de la diócesis en mención, y se utilizaron tres instrumentos: el Maslach Burnout Inventory (MBI), un cuestionario sociodemográfico y entrevista en profundidad a dos grupos focales. Se encontró que el 19% se encuentra en un nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional, *el 57,1% en el nivel medio, mientras que un 23,8% en el alto*. En la dimensión de despersonalización el 19% se halla en un nivel bajo, el 61,9% en el nivel medio y el 19% en el alto. En realización personal, un 23,8% puntuó en el nivel bajo, un 47,6% en el nivel medio y un 28,6% en el nivel alto. A nivel general, el estudio concluyó que los sacerdotes de la Diócesis de Río Cuarto sufren niveles de burnout que van de medio a alto, *que indica que la incidencia del síndrome de burnout constituye una amenaza importante para ellos. El nivel aceptable de realización personal puede ser considerado como un factor protector*. Pueden identificarse como factores estresores y que influyen en los niveles de agotamiento y despersonalización, los años de sacerdocio, la permanencia en una Parroquia; además las actividades comunitarias que son aquellas tareas que agotan, son las mismas que les provocan satisfacción, *los conflictos con otros sacerdotes, dificultades con los empleados y los fieles que apoyan la coordinación de los grupos y ejecución de tareas*, entre otros. (Caraballo, M. 2018)

Otra investigación, es la de la Universidad de Salamanca sobre la Incidencia del síndrome de burnout en sacerdotes católicos latinoamericanos y su relación con la inteligencia emocional. El objetivo fue estudiar el grado de burnout en una muestra de 881 sacerdotes católicos latinoamericanos en México, Costa Rica y Puerto Rico. Para su evaluación se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados reflejaron una presencia alta del síndrome de burnout en los siguientes porcentajes: *60.38% de los sacerdotes sufren, en algún grado, del síndrome de*

burnout, y un 26% del total de sacerdotes manifiestan *burnout* en alto grado. Un 40% de los sacerdotes investigados presenta el grado más alto de agotamiento emocional (302 sacerdotes), el 52 % de este grupo con alto agotamiento emocional se encuentra también despersonalizado en grado alto (181 sacerdotes). De estos, 69 manifiestan a su vez niveles bajos de realización personal. De acuerdo con estos datos, es evidente que el agotamiento emocional está correlacionado con la despersonalización en sus grados más altos. De acuerdo con los resultados del Test de Inteligencia Emocional TMMS-24, *los sacerdotes con niveles sanos o intermedios en cuanto al síndrome de desgaste son los que presentan mejores capacidades de “claridad emocional” y de “reparación emocional”*. El desgaste profesional tiene una clara influencia en el nivel de salud general de los sacerdotes, de hecho, un 14% de los sacerdotes, en el momento en que fueron encuestados, no se sentían bien de salud, describiéndose a sí mismos como enfermos y agotados. Un 33,6% de la muestra sufría de insomnio y un 34.2% reflejaba problemas de ansiedad. Asimismo, un 7.2% (63 sacerdotes) presentaba ideas suicidas y 164 sacerdotes manifestaron vivir la vida con desesperanza y fatalismo. A nivel general, se concluyó que tanto el nivel de *burnout* como el nivel de salud están claramente relacionados con los niveles de Inteligencia Emocional de los sacerdotes. Así, una mayor “atención emocional” lleva asociados niveles más altos de *burnout* y un peor estado de salud. Concomitantemente, la “claridad emocional” y la “reparación emocional”, se asocian con ausencia de desgaste y buena salud. (López Herrera, H. 2009).

Por otra parte, en el libro: *El Sacerdocio, entre la profesión y la vocación*, un análisis sociológico sobre el clero uruguayo, el Dr., Guerra expone como objetivo de investigación “Analizar el sacerdocio en sus dimensiones profesionales y vocacionales desde la perspectiva de una sociología del trabajo y de las profesiones a partir del estudio de caso de los sacerdotes de la Iglesia Católica del Uruguay” (Guerra, P., 2017, pág. 6) y responder a las preguntas de “¿Cuánto

sabemos de esas dimensiones del trabajo sacerdotal? ¿Cómo trabajan nuestros sacerdotes? ¿Cómo vivencian el llamado vocacional a servir? ¿Cómo narran subjetivamente su identidad profesional? ¿Cuáles son las estructuras eclesiales a las que deben responder? ¿Cuáles las condiciones para formarse y luego desempeñarse?”. De acuerdo con Guerra, P. (2017, pág.17) en el contexto científico de la sociología del trabajo, para ello se basó en un proyecto de investigación que realizó en la Universidad de la República, Uruguay, para la Licenciatura en Relaciones Laborales, bajo una metodología mixta de investigación, que mezcló tanto lo cuantitativo como lo cualitativo y a partir de una serie de entrevistas de entrevistas a muestra estadística de sacerdotes.

Su mirada es importante para nuestro estudio, pues llega a entender el análisis sociológico de las identidades profesionales como el resultado de un conjunto de relaciones dinámicas, internas y externas al ejercicio profesional exponiendo diversas variables que son de interés para definir la particularidad propia al sacerdocio y que podrían relacionarse con el riesgo psicosocial.

Los resultados de su investigación los expone principalmente en la segunda parte del libro, siendo de especial importancia los capítulos sexto y octavo que tratan de la relación entre profesión y vocación y de los rasgos distintivos en cuanto a calidad de la vida laboral, lo cual nos da luces respecto a la diferenciación de la identidad profesional sacerdotal que le es particular respecto a sus relaciones laborales y por tanto a su riesgo psicosocial.

Respecto al aporte de sus conclusiones resaltamos su propuesta de cobertura del clero dentro de los sistemas de seguridad social regulados por el Estado; el análisis que hace sobre la secularización sacerdotal en el ámbito laboral, dentro de un contexto de reconfiguración de lo religioso que supone modificar el rol sacerdotal y su autoconcepción dentro del mundo laboral; el resalte que hace de la necesidad de sacerdotes motivados y sanos mentalmente, *viviendo su vida desde los ejes fundamentales del “amar y trabajar”*, en materia de condiciones de trabajo y

calidad de vida laboral que se imbrican con la particularidad vocacional de su identidad profesional.

Sobre el riesgo psicosocial el autor nos dice dentro de sus conclusiones: “Algunos riesgos psicosociales deberían llamar especialmente la atención, caso de las *exigencias emocionales, además de la vida en soledad y ciertas condiciones de precariedad material* en la que viven algunos sacerdotes”; Según Guerra, P., (2017), pág. 205), la conclusión no es especialmente extensa, pero da cuenta de que el tema ha sido factor de interés a lo largo del libro y por tanto nos permite hallar otros elementos de su reflexión que aporten a nuestro estudio.

Desde la perspectiva del riesgo laboral propiamente dicho, Guerra, P., (2017, pág. 167ss.) expone varios hallazgos de importancia al respecto del riesgo psicosocial, al tratar una tabla de resultados sobre lo peor que hallan los sacerdotes entrevistados (104) en su vida de consagrado, en este sentido se presentan como *factores de riesgo psicosocial la falta de vínculo y eco institucional y de los feligreses a las iniciativas de la persona, la falta de claridad y apropiación personal respecto a algunas posturas magisteriales de la Iglesia o las diferencias con las estructuras eclesiales, las limitaciones personales que contrastan con las demandas de su rol y labores, así como las limitaciones de otros consagrados religiosos que rompen con el testimonio cristiano esperado; condiciones o circunstancias de diseño y operatividad del trabajo que riñen con el talante o estado anímico o vocacional vigente del encuestado tales como exceso de horas laborales, soledad, compromisos o votos de consagración, tareas que les causan tedio, el cúmulo de actividades del consagrado por falta de sacerdotes en relación a la demanda y centros de población de feligresía, estrés, sentires personales en vigor de escasas compensaciones cuantitativas y cualitativas, la “ampliación de tareas”* (estrategia de organización del trabajo que implica sumar nuevas tareas al cargo) muy vinculada a la polivalencia y las tareas repetitivas, muchas de ellas ya automatizables hoy en día.

La *organización interna eclesial del trabajo* es otro capítulo importante que la investigación de Guerra arroja como causa de riesgo psicosocial, entre otros hallazgos enuncia la *precariedad respecto a los lugares de trabajo asignados*, muchos de ellos no sostenibles económicamente pero que por vocación eclesial han de ser atendidos y promovidos bien como fundadores de una obra o bien como reencauzadores de la misma; las *prácticas y modelos de vida contrarias al concepto SST de Vida saludable* que se dan también por la *ausencia de estándares institucionales eclesiales* que la promuevan y aseguren; la indefensión aprendida de la institución eclesial frente a la discriminación social proveniente del rechazo ideológico a la Iglesia y a sus miembros consagrados, rallante en el mobbing y acoso moral social fundados en prejuicios y estigmatizaciones, atenta contra la *función social que el trabajo debe ofrecer de proporcionar estatus y prestigio social*, por lo cual también lo remarca Guerra como factor de riesgo psicosocial para los consagrados; la visión clericalista de parte de algunos fieles, que delega responsabilidades personales o no toma decisiones sin la voz del clérigo, *aumentando indebidamente carga de responsabilidad y decisiones al rol clerical*; por último, una *sociedad claramente anticlerical moralmente* en muchos de sus nuevos valores, demandas y luchas sociales, donde el sacerdote debe *contrargumentar con suficiencia* (y a veces sin tener las suficientes herramientas epistemológicas y reflexión sobre el tema) continuamente y cuando se le contrasta o se le pide dar razón de su fe eclesial y cristiana, es otro factor que genera estrés a muchos consagrados.

4.3 Marco legal

Dentro del marco legal podemos mencionar las siguientes normas, leyes y decretos que sustentan la importancia y respaldan el abordaje del tema de factores de riesgo psicosocial como nuestro tema de investigación:

La resolución 4886 de 2018 sustenta la presente investigación desde las disposiciones para garantizar el *derecho a la Salud Mental* de la población colombiana, así como la Ley 1616 de 2013 que promueve la *salud mental* y prevención del trastorno mental en el *ámbito laboral*, aspectos a los que contribuyen el estudio de los factores de riesgo psicosocial.

La Ley 1562 de 2012 en el artículo 4°, que define la *enfermedad laboral*, como la contraída como resultados a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, y adicional el Decreto 1477 de 2014, nos permitirá identificar en la *Tabla de Enfermedades Laborales*; y de manera más precisa en el numeral cuatro, los agentes psicosociales presentes en la población objeto de nuestra investigación.

La resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, nos orientará sobre los elementos relevantes de los *factores de riesgo psicosociales*, adicional sustenta la importancia de evaluar los factores psicosociales usando los instrumentos validados en Colombia para tal fin.

La resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo, nos indica los referentes técnicos mínimos obligatorios para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el uso de la *batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*, nuestra herramienta principal para el proceso de caracterización, así como sustenta el respaldo legal para aplicarla al ámbito de los ministros ordenados o personas consagradas religiosamente.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Teniendo en cuenta que el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito religioso ha sido poco explorado, y que no se cuenta con una investigación que abarque de manera precisa el tema en este grupo social específico, se establece un enfoque de investigación de tipo

mixto, cuantitativa y cualitativa, que permitirá comprender una realidad que solo puede ser entendida desde el punto de vista objetivo de los actores estudiados y de la visión que ellos puedan ampliar al respecto (ministros ordenados y otros consagrados religiosamente).

La ruta cuantitativa se trabajó con base en los resultados y porcentajes de aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana y legislada como referente técnico obligatorio para la caracterización de factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora del país. La ruta cualitativa se realizó con base en la aplicación de una encuesta de preguntas abiertas para ampliar la definición e interpretación de resultados provenientes de la Batería, ello nos permitió, entonces, orientar nuestro propósito de interpretar la forma en como los individuos perciben y experimentan su realidad, profundizando en los puntos de vista, interpretaciones y significados que ellos le otorgan. (Hernández, R. y Mendoza, C. 2018).

De acuerdo con el hallazgo en la revisión del marco teórico y en el de antecedentes y estado del arte donde se evidenció que no hay antecedente directo de estudios de los factores de riesgo psicosocial presentes en el contexto religioso, la investigación se realizó desde una aproximación de tipo exploratorio, la cual facilita cierto grado de flexibilidad en el proceso de investigación que permitan abordar el tema central del estudio, identificar los conceptos o variables de la temática mencionada anteriormente y lograr una amplitud y profundidad en los resultados que nos permitió responder a la pregunta planteada en torno a los factores psicosociales presentes en ministros ordenados y otros consagrados religiosamente (Hernández, R. y Mendoza, C. 2018)

5.2 Población y muestra

La muestra para tomar es no probabilística de tipo homogéneo y voluntario, estuvo conformada por ministros ordenados y otros consagrados religiosamente buscados para participar

voluntariamente como población para este estudio, con edades comprendidas entre los 18 y 80 años de edad.

Se eligió una muestra de 16 personas, aun cuando la meta inicial fue de 20 sacerdotes, la cual devino en una muestra plural entre sacerdotes, diáconos y otros consagrados religiosamente como unidades de caso de este estudio mixto. Es de resaltar la dificultad que hubo de acceso a la información debido a que no se hallaba la población de ministros ordenados al sacerdocio que sirviera de voluntaria para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial; para llegar al grupo sujeto de estudio de 16 varones consagrados voluntarios se contactaron 55 personas de 2 redes personales y 2 redes masivas de WhatsApp de diáconos (50 personas) y sacerdotal de una Arquidiócesis, la respuesta fue de 16 personas de las redes personales y ninguna de las redes masivas.

El único criterio de exclusión fue no estar diagnosticado ni en tratamiento de alguna patología relacionada con la salud mental, pues ello podía generar distorsión y sesgo en las respuestas al análisis y pruebas que se practicaron en el desarrollo de la investigación.

5.3 Instrumentos

Tabla 2.

Instrumentos

Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Instrumentos	Población o Muestra
<p>Realizar una caracterización de los factores de riesgo psicosocial, particulares y genéricos, presentes en la labor, identidad y contexto de los ministros ordenados y otros consagrados religiosamente pertenecientes a la rectoría Bogotá Uniminuto virtual y a distancia.</p>	<p>Analizar las características propias de la identidad, contexto y labor de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, para identificar los factores de riesgo psicosocial, relacionados con la legislación colombiana actual, que aplican y no aplican en la población objetivo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concretar sacerdotes, diáconos y otros consagrados religiosamente voluntarios de la muestra. 2. Revisión de la literatura de referencia del anteproyecto para extraer los elementos particulares de análisis para la población objetivo. 3. Generar categorías y variables de análisis. 4. Revisar la existencia o ausencia de los anteriores elementos en la Batería de Riesgo Psicosocial 5. Escritura del apartado de la investigación relacionado con el tema. 6. Revisar y ajustar los instrumentos a aplicar, de acuerdo con las conclusiones del análisis. 7. Diseño validado de la encuesta de preguntas abiertas complementaria a la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plantilla de escritura del informe de investigación. 2. Batería de riesgo Psicosocial recomendada por el Ministerio del Trabajo y la Protección social. 3. Encuesta de preguntas abiertas, complementaria a la Batería de Riesgo Psicosocial y fundada en los ítems de puntuación alta y media en los resultados de la misma, ausentes en la Batería y complementarios a sus resultados. 	<p>13 Sacerdotes, 1 Diácono transitorio, 1 Diácono permanente casado y 1 Hermano religioso consagrado, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.</p>
	<p>Establecer recomendaciones de nuevos elementos a incorporar en la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana, pertinentes al contexto de los</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar elementos de la bibliografía de investigación que sean diferenciados respecto a los presentes en la Batería de Riesgo Psicosocial. 2. Correlacionar los elementos hallados con los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Batería de Riesgo Psicosocial (Ver anexo X en el siguiente enlace: https://uniminuto0.sharepoint.com/:b:/s/G-TrabajodeInvestigacin61/EawZD) 	<p>13 Sacerdotes, 1 Diácono transitorio, 1 Diácono permanente casado y 1 Hermano</p>

Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Instrumentos	Población o Muestra
	ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, para facilitar la recolección de información psicosocial propia y específica a la población objetivo.	3. Aplicar la encuesta de preguntas abiertas con los elementos diferenciales a la Batería de Riesgo Psicosocial	N4CSahHkzLPavUchqIBy8F6E_t0XvKPxR2bYzwzXQ?e=pvrJrV 2. Matriz de respuestas anónimas a la encuesta de preguntas abiertas (Ver Anexo X)	religioso consagrado
	Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la vida sacerdotal, que permita orientar en un futuro acciones pertinentes de promoción, bienestar y salud integral de este grupo poblacional.	1. Contratar persona experta para la aplicación profesional de la Batería (Profesional en psicología con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo y Licencia vigente de salud ocupacional con autorización expresa para aplicar la Batería y custodiar la información personal compartida por los respondientes). 2. Preparar enlace a los instrumentos para su aplicación. 3. Aplicar los instrumentos a la población objetivo. 4. Recibir informe de aplicación profesional de la Batería (Anexo X) 5. Hacer el análisis de la información recabada con relación a la bibliografía y las respuestas a la encuesta de preguntas abiertas. 6. Redactar los resultados de investigación en el acápite correspondiente del informe del proyecto de investigación.	1. Informe profesional de la aplicación de la Batería de riesgo Psicosocial recomendada por MinTrabajo 2. Matriz de respuestas a la encuesta de preguntas abiertas complementaria a los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial 3. Plantilla de escritura del informe de investigación.	13 Sacerdotes, 1 Diácono transitorio, 1 Diácono permanente casado y 1 Hermano religioso consagrado

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

El instrumento principal que facilitará la recolección de información para identificar los factores de riesgo psicosocial en el grupo objetivo es la *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* publicada en julio de 2010. Esta herramienta tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en población laboralmente activa, permite identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, fue creada utilizando el modelo dinámico de factores psicosociales. Esta batería de instrumentos integra diferentes aproximaciones del estrés laboral, como el modelo Demanda– Control y Desequilibrio, Esfuerzo–Recompensa y otros planteamientos como el Modelo Integrador del Estrés Laboral, para proponer un enfoque sistémico sintetizando el conjunto de factores en el individuo, el trabajo y el entorno.

La batería está compuesta por una ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales, dos cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral con cuatro dominios de evaluación (demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa) en su forma A para las jefaturas, profesionales y técnicos, y forma B para operarios y auxiliares, un cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con siete dimensiones (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda), una escala de estrés, una guía de análisis de puestos de trabajo, un cuestionario para la evaluación del estrés, una guía de entrevistas semiestructuradas y otra para la realización de grupos focales.

(Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F., Palomino, J., 2018)

5.4 Procedimientos

Se inició con la gestión para conseguir los voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en las redes personales (2) y otras redes sociales pertinentes, en nuestro caso 1 red de WhatsApp de diáconos permanentes y transitorios y otra red de sacerdotes, la totalidad de voluntarios salieron de las redes personales.

Para la aplicación de las baterías de riesgo Psicosocial, se contrató a una experta con pericia y licencia para la aplicación de la misma, se hizo una sesión introductoria sobre la población objetivo explicando su particularidad y los objetivos de la investigación, en tal sesión se acordó aplicar la totalidad de la Batería, así como la metodología estándar de aplicación profesional de la misma, sin modificaciones, pues se hallaron pertinentes todas las preguntas y el estándar metodológico, dentro del contexto de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente.

La aplicación de la Batería se realizó en un lapso de dos semanas, con dificultad por la disponibilidad de tiempos de los voluntarios para ceder los 45 minutos continuos de tiempo que suponía tal aplicación; igualmente hubo dificultades para conseguir la totalidad de voluntarios que se tenía como meta inicial (20 sacerdotes), llegando finalmente a conseguir 16 voluntarios: 13 sacerdotes, 1 Diácono transitorio, 1 Diácono Permanente casado y un Hermano religioso consagrado.

El informe profesional fue entregado 3 días calendario después de aplicada la Batería 16, con base en el análisis de resultados de la Batería en los puntos que marcaron alto y medio se definió y validó con otro experto el diseño de la encuesta de preguntas abiertas, complementarias a la información recabada en la aplicación de la Batería y

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

correspondientes a factores de riesgo psicosocial particulares a la vocación de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente.

En la aplicación de la encuesta aludida, se tuvo la misma dificultad de consecución de respuestas, semana y media de aplicación, debido al tiempo disponible de los voluntarios, corroborando las dificultades para el acceso a la información psicosocial de la población objetivo. Para aplicar la encuesta se usó un formulario de Microsoft Forms, con enlace virtual enviado a los voluntarios por la diversidad de horario disponible de respuesta que ellos tenían.

Recogida la información anterior se procedió a hacer su análisis cualitativo y con ello realizar la redacción de las observaciones pertinentes al punto de análisis en el formato del proyecto de investigación.

5.5 Análisis de información

Luego de realizar la recolección de los datos a través del instrumento destinado para ello, se realiza una revisión y organización de los datos, se prepararán los datos para el análisis, se realizará la definición de la unidad de análisis, codificación abierta, descripción de las categorías producidas por la codificación abierta, generación de hipótesis, explicaciones y teoría resultante. (Hernández, R. y Mendoza, C. 2018).

Para el análisis de la *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*, se tomará como base el Manual General de esta batería para cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo teniendo en cuenta el modelo de análisis de los factores psicosociales propuesto y las dimensiones específicas evaluadas a través de cada instrumento. (Ministerio de la Protección Social, 2019). El análisis de la encuesta de

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

preguntas abiertas complementaria a los resultados de la Batería de riesgo psicosocial se hizo conforme a lo enunciado en el punto anterior de Procedimiento.

5.6 Consideraciones éticas

En la presente investigación, para garantizar la protección de los derechos morales de la población objeto de estudio, se gestionó el consentimiento informado (Anexo X) firmado por cada participante y la custodia legal de la información por parte del experto que la aplicó conforme a lo legislado por la ley colombiana. En tal consentimiento se menciona la confidencialidad de los datos obtenidos, aclarando además que no están expuestos a ningún riesgo en el momento en que se realice el estudio y que pueda causarles daño alguno. Se garantiza también el respeto de los derechos de autor, realizando las citas respectivas y dando cumplimiento al uso de las Normas APA.

6. Cronograma

Tabla 3.
Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (semanas)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Consecución de voluntarios y gestión de aspectos éticos	0	2	Cartas de consentimiento institucional, firmadas por los 16 voluntarios
2	Aplicación de Batería	1	2	16 cuestionarios diligenciados
3	Análisis de información	3	3	16 entrevistas realizadas, con sus respectivos registros
4	Diseño y aplicación de encuestas de preguntas abiertas	3	5	10 encuestas respondidas
5	Análisis de Resultados	6	7	Borrador versión 1 de sección de resultados

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

6	Conclusiones	8	9	Borrador versión 1 de sección de conclusiones
7	Recomendaciones	8	9	Borrador versión 1 de sección de recomendaciones
8	Elaboración Final del Trabajo	9	10	Correcciones de tutor realizadas
9	Sustentación	11	11	Sustentación ante mesa de jurado

7. Presupuesto

Tabla 4.

Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal			
2. Equipos			
3. Aplicación Batería por Experto	\$288.000		\$288.000
4. Materiales e insumos (fotocopias encuestas, consentimiento informado, cuestionarios)	\$150.000		\$150.000
5. Transporte y salidas de campo	\$200.000		\$200.000
6. Revisión Instrumentos (Encuesta)	\$150.000		\$150.000
7. Capacitación			
8. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$150.000		\$150.000
9. Imprevistos	\$70.000		\$70.000
10. Otros			
TOTAL			\$1.008.000

8. Resultados y discusión

8.1 Análisis de Resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales

8.1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

De acuerdo al resultado de la batería de riesgo psicosocial en el dominio del liderazgo y las relaciones sociales del trabajo, se observa un riesgo bajo en las formas A y B, con un 39,56 % en las características del liderazgo, 38,78% en las relaciones sociales en el trabajo, 37,14% en la retroalimentación del desempeño, esto alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relación de un área.

Tabla 5.

Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dominios	FORMA A		FORMA B	
	Nivel de riesgo	Intervención	Nivel de riesgo	Intervención
Características de liderazgo	Bajo	Preventiva	Bajo	Preventiva
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	Preventiva	Bajo	Preventiva
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Preventiva	Medio	Preventiva
Relación con los colaboradores	Medio	Preventiva	NA	NA
TOTAL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<u>Sin riesgo</u>	<u>Preventiva</u>	<u>Bajo</u>	<u>Preventiva</u>

Aunque no se observaron riesgos que generen preocupación dado a los porcentajes arrojados, no se debe descuidar este aspecto por lo que es importante dar a conocer al ministerio que se debe continuar con el trabajo que vienen realizando, apoyados en los

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

temas de comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo, manejo de estrés y ansiedad, estilos de vida saludable a nivel laboral y extralaboral y apoyo social; como observación adicional, se puede deducir que desde la incorporación del personal se utilizan los métodos adecuados para su selección, inducción y reinducción, también se presume sobre la adecuadas actitudes que tienen los trabajadores en su vocación o desarrollo de actividades encomendadas.

8.1.2 Control sobre el trabajo

En la forma A se analiza que en el dominio de control sobre el trabajo, en el ítem “sin riesgo” las dimensiones como oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se encuentra en 80,36% y la dimensión claridad del rol capacitación están en un 57,14%; en la dimensión participación y manejo de cambio se muestra un porcentaje de 44,64% y en control y autonomía sobre el trabajo con un 21,43; en “Riesgo bajo” se observa un porcentaje de 59,52% en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo y de 41,84% en claridad de rol siendo estos los porcentajes más altos entre las dimensiones y el riesgo bajo, seguido de un porcentaje de 37,50% en participación y manejo del cambio, un 28,57% en capacitación y un 17,86% en oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Tabla 6.

Resultados dominio Control sobre el trabajo.

Dominios	FORMA A		FORMA B	
	Nivel de riesgo	Intervención	Nivel de riesgo	Intervención
Claridad del rol	Sin riesgo	Preventiva	Sin riesgo	Preventiva
Capacitación	Sin riesgo	Preventiva	Bajo	Preventiva
Participación y manejo del cambio	Sin riesgo	Preventiva	Bajo	Preventiva
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Sin riesgo	Preventiva	Sin riesgo	Preventiva
Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo	Preventiva	Bajo	Preventiva
TOTAL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<u>Sin riesgo</u>	<u>Preventiva</u>	<u>Bajo</u>	<u>Preventiva</u>

Por otro lado, se encuentra los estados más críticos con bajos porcentajes en riesgo medio siendo la dimensión de claridad de rol con un 1,02% como el porcentaje menor de los demás los cuales tienen un resultado de 17,86% en participación manejo del cambio, 16,67% en control y autonomía sobre el trabajo y 9,52% en capacitación y en riesgo alto encontramos la dimensión de capacitación con un porcentaje de 4,76%. Mientras en la forma B se observa que el “*Riesgo bajo*” tiene un 83.33% en las dimensiones de capacitación y participación y manejo del cambio y un 50% en control y autonomía sobre el trabajo, sin riesgo se observa con un 50% la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo en riesgo bajo se analiza que el menor porcentaje estuvo en un 20% en la dimensión de claridad del rol, así mismo se analiza el riesgo medio de la dimensión claridad del rol y se observa un riesgo medio de 30% y en oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos del 25% seguido de capacitación y participación y manejo del cambio con un 16.67%.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Por lo anterior, se deduce que los entrevistados de la forma B se encuentran con un riesgo bajo, a lo cual, se debe realizar intervención oportuna con el fin que no pase a riesgo medio o mayor; y en la forma A, debe realizarse intervención en los mayores porcentajes para evitar no conformidades con este personal y evitar que estas pasen a niveles de riesgos más elevados, pues como lo menciona nuestra asesora en consultoría con la aplicación de la prueba, *“Estas dimensiones hacen referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio. La claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo, a su vez la forma B percibe, que las Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos no se está dando, o es insuficiente.”*

8.1.3 Demandas del trabajo

Los resultados muy alto, medio y alto riesgo psicosocial en el Dominio de demandas laborales están totalmente alineados con los resultados de la bibliografía de investigación de este proyecto y respecto a los aspectos de estudio; hay claramente un determinante de riesgo psicosocial en la vida de ministerio ordenado y consagración religiosa que pasa por todos y cada uno de los aspectos enunciados en la tabla de análisis del informe del experto. La demanda de carga mental es el punto de mayor incidencia con una suma de porcentajes, entre medio, alto y muy alto riesgo del 97%, lo cual indica que es un punto que se debe trabajar de forma inmediata en el proceso de acompañamiento y formación permanente de esta población.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Tabla 7.

Resultados dominio Control sobre el trabajo.

Dominios	FORMA A		FORMA B	
	Nivel de riesgo	Intervención	Nivel de riesgo	Intervención
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Preventiva	Medio	Preventiva
Demandas emocionales	Medio	Preventiva	Sin riesgo	Preventiva
Demandas cuantitativas	Medio	Preventiva	Bajo	Preventiva
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Bajo	Preventiva	Bajo	Preventiva
Exigencias de responsabilidad del cargo	Alto	Prioritaria	NA	NA
Demandas de carga mental	Alto	Prioritaria	Medio	Preventiva
Consistencias del rol	Bajo	Preventiva	NA	NA
Demandas de la jornada de trabajo	Bajo	Preventiva	Medio	Preventiva
TOTAL DEMANDAS DEL TRABAJO	DOMINIO DEL Medio	Preventiva	Medio	Preventiva

El aspecto de demandas cuantitativas es el siguiente ítem en puntuación consolidada, sumando un 88% entre riesgos medio y muy alto, este resultado compagina también con las respuestas de la encuesta complementaria cualitativa donde la ayuda económica familiar se presenta como una preocupación e igual se identifica con el estudio sociológico de Pablo Guerra (Guerra, P., 2017, pg. 171) como uno de los elementos de preocupación en el clero uruguayo. Llama la atención el contraste de este aspecto con relación al dominio de recompensas, en el cual la puntuación es predominante a sin riesgo, lo cual se podría explicar por la personalidad empática del consagrado religioso que no pide nada para sí pero que le urge el apoyo a los demás queridos por ellos (familia, fieles o sujetos pastorales de su acción).

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Existe una clara distinción entre las respuestas de la forma A y B, explicable por la presencia entre la población encuestada de 1 diácono permanente casado y 1 hermano religioso consagrado, esto indica que es necesario diferenciar estos dos tipos de población de la población ordenada al ministerio sacerdotal.

8.1.4 Recompensas

Respecto al dominio de recompensas, se percibe sin riesgo tal cual lo demuestran los porcentajes, lo que indica que los consagrados se sienten conformes con los incentivos que reciben por parte del ente eclesiástico, así como de las actividades de bienestar laboral, además sienten pertenencia por la organización donde están, aspectos positivos que se perciben de manera general en tal población.

Tabla 8.

Resultados dominio Control sobre el trabajo.

Dominios	FORMA A		FORMA B	
	Nivel de riesgo	Intervención	Nivel de riesgo	Intervención
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	Sin riesgo	Preventiva	Sin riesgo	Preventiva
Reconocimiento y compensación	Sin riesgo	Preventiva	Sin riesgo	Preventiva
TOTAL DOMINIO RECOMPENSAS	<u>Sin riesgo</u>	<u>Preventiva</u>	<u>Sin riesgo</u>	<u>Preventiva</u>

Es posible que estos altos niveles de satisfacción de la población sacerdotal y consagrada, en cuanto a recompensas y reconocimientos, se deban a su vocación y formación personal y, en términos retributivos, a que suelen ser centro de atención. La

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

gente suele acudir a ellos en determinadas situaciones y a tener ciertas consideraciones por su rol, lo que los hace sentir realizados y que aportan a la sociedad.

También, se establece como hipótesis a validar en otras investigaciones, que la proyección de una eternidad o 'una vida después de la muerte', es la recompensa suficiente que podría llegar a obtener un consagrado y por tal motivo, sienten que no hace falta que la institución en donde se encuentran vinculados se esfuerce para brindar la satisfacción que un empleado de otro sector anhelaría. (con lo anterior no se sugiere que las condiciones, recompensas y reconocimiento que ofrece la institución eclesial, sean carentes).

8.1.5 Factores de riesgo extralaboral

Este factor se define como los aspectos del entorno familiar, social y económico del sacerdote que abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y a su vez en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo. Los resultados obtenidos en los factores de riesgo psicosocial extralaboral fueron percibidos con riesgo bajo en la mayoría de sus dimensiones.

Tabla 9.

Resultados dominio Control sobre el trabajo.

Dimensiones	Nivel de riesgo	Intervención
Tiempo fuera del trabajo	Bajo	Preventiva
Relaciones familiares	Bajo	Preventiva
Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo	Preventiva
Situación económica del grupo familiar	Bajo	Preventiva
Características de la vivienda y de su entorno	Sin riesgo	Preventiva

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	NO APLICARON	NA
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Sin riesgo	Preventiva
RESUMEN RIESGO	Bajo	Preventiva

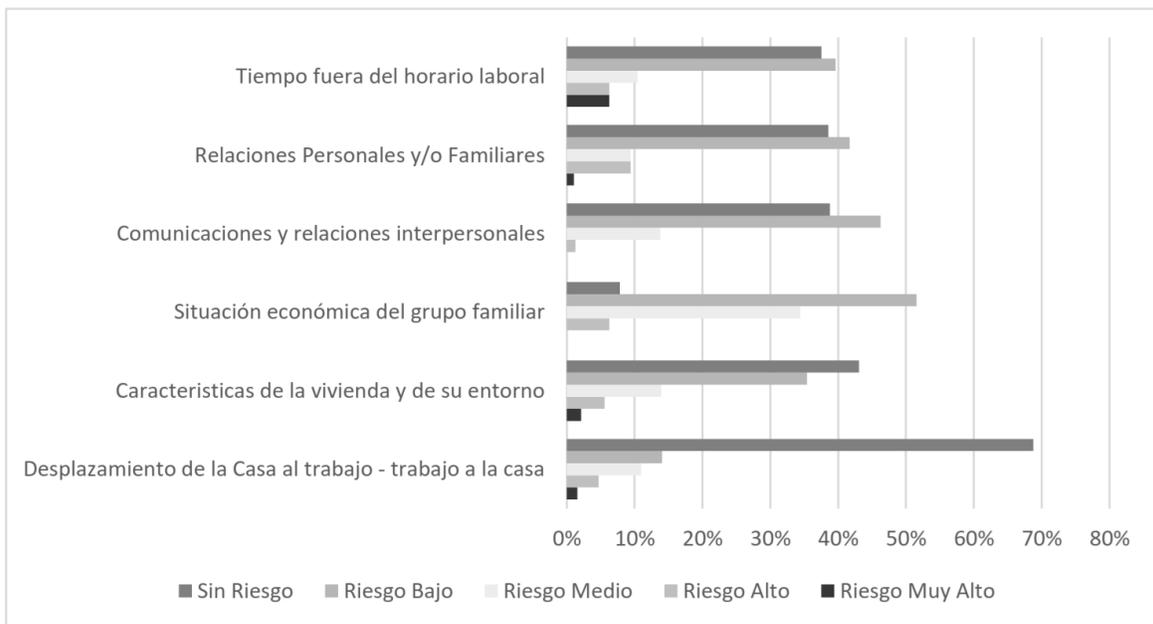
Como se puede apreciar en la gráfica 1, nulo o bajo riesgos en la dimensión *Tiempo fuera del horario laboral*, sin embargo, aún se encuentra un ligero porcentaje (aunque menor del 10%) en riesgo alto y esto se puede aducir a que los laicos suelen acudir a los consagrados para asesoría en temas religiosos o familiares sin importar si se encuentran es horario laboral o no, es más, es posible que muchos de estos fieles, desconozcan cuales son los horarios de trabajo de los sacerdotes suponiendo que siempre se encontrarán en horario laboral por el estilo de vida devoto y su rol y vocación consagrada a la comunidad eclesial.

Para las dimensiones *Relaciones Personales y/o Familiares, comunicaciones y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar*, no se halló proporción de riesgo alto, no obstante, en *Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento de la Casa al trabajo - trabajo a la casa*, se encontró un porcentaje de hasta del 5% es riesgo, lo cual podría tener relación directa con que un gran número de sacerdotes o clérigos tienen como residencia su mismo recinto de trabajo, lo que podría contribuir al aumento de nivel de riesgo si este no se previene.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Figura 1.

Dimensiones Factores de riesgo extralaboral.



8.1.6 Nivel de estrés

Se identifica sin riesgo a estrés un 56.85% de la muestra poblacional, sin embargo, existe un 37.70% con un riesgo de estrés bajo y un 5.44% con riesgo medio, así mismo se muestra un 0% en riesgo alto, por lo que conviene intervenir la población en riesgo bajo, no dejando de lado una intervención con el riesgo medio con el fin de evitar que este nivel aumente.

De acuerdo con los criterios de la asesora experta de esta investigación, en un análisis cualitativo, ella destaca que *“La evaluación de estrés, determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se producen cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de*

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social. De acuerdo con los resultados el nivel de estrés es percibido sin riesgo con un 56,85% mientras que un 37,70% de la población encuestada manifiesta síntomas de estrés con riesgo bajo, es importante tener en cuenta que el estrés en dosis elevadas puede afectar nuestra salud provocando dolores musculares, problemas estomacales e intestinales, dolores de cabeza y agotamiento, Insomnio o exceso de sueño entre otras”.

Tabla 10.

Resultados dominio Control sobre el trabajo.

Niveles	Significado	Resultado
Muy bajo	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.	X
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.	
Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.	
Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy	

importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto

La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Aunque no existe afectación por estrés alto, muy alto o medio, es posible que los trabajadores tengan la capacidad para manejar y gestionar sus emociones. Así mismo, se evidencia una diferenciación clara a profundizar en relación con el manejo del estrés y la edad de los encuestados, al marcar un 57% una gestión adecuada del estrés y haber una población del 62% con edad mayor a 48 años se podría establecer una correlación al respecto.

La diferenciación de respuestas entre encuestas de sacerdotes (13), diácono permanente (2) y hermano consagrado (1) evidencian que hay también una gestión distinta del estrés y de otras variables del estudio respecto del rol jugado por cada uno y en relación con la autoridad que manejan. Tener personas a cargo también se puede relacionar con el grado de estrés.

El no tener obligaciones económicas con relación a la vivienda es otro factor de protección frente al estrés. El 56 % de los encuestados manifiesta tener una práctica de vida saludable adicional y diferenciada al trabajo, este elemento también se evidencia como factor adicional de protección.

8.2 Análisis de Encuesta Abierta

La encuesta abierta, uno de los instrumentos que se utilizó con el objetivo de extraer información más detallada y descriptiva, diferentes a las aplicadas en la Batería de Riesgos Psicosociales, permitió conocer otras dimensiones no abordadas en la batería pero posibles también de hallar con otros instrumentos propuestos por la batería y no aplicados en esta investigación (entrevistas complementarias, grupos focales), como las carencias afectivas por las que pasan algunos, la falta de fraternidad entre colegas consagrados y las dificultades en el diálogo con una cultura actual divergente, que acusa a la Iglesia de institución tradicionalista, cerrada y de ideas anacrónicas y conservadoras. Quedan aspectos abiertos por profundizar como la demanda eclesial y vocacional respecto al riesgo psicosocial que implica al consagrado formar parte y devenir en medio de una cultura que valora en grado sumo la autonomía, la diferenciación personal, minusvalora la obediencia como valor y supervalora el ejercicio libérrimo de la genitalidad en contra de su vocación de consagrado que llama a una identidad abierta al celibato y la castidad. Tales aspectos debieran trabajarse en esta población al aplicar los otros instrumentos aludidos de la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana.

Es de resaltar que el 40% de los entrevistados aseguró haber tenido problemas como la soledad y el aislamiento, las dificultades de comunicación con los pares y los obispos y la demanda de “mayor espiritualidad”, factores de riesgo que deben tratarse de manera prioritaria para evitarlos.

Conforme al análisis realizado a las respuestas de la encuesta abierta y los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial del dominio del liderazgo y las

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

relaciones sociales del trabajo, podemos inferir que los aspectos relevantes y que son direccionados por el ministerio para que este dominio de riesgo esté bajo, puede deberse a canales de diálogo basados en el respeto que permiten solucionar de modo positivo las diferencias, partiendo de la sinceridad y propiciando procesos de perdón y reconciliación, que generan sentimientos y actitudes de apoyo en las tareas y responsabilidades como grupo de trabajo. Esta dimensión se puede mejorar a través del acompañamiento constante a los procesos humanos y vocacionales de los consagrados, la vigilancia epidemiológica de la exposición al riesgo psicosocial que limite la demanda mental del temor a equivocarse o herir a las personas, la falta de empatía, el riesgo por relación con los subordinados y las demandas que implica la diligencia en los deberes seculares y religiosos que día a día se presenta; identificar y afrontar, desde la perspectiva de gestión del riesgo, estos deberes que más representan estrés en la vida del consagrado sería de gran valor para definir otras intervenciones adicionales a las propuestas en esta investigación.

Importante en el análisis realizado a las respuestas de la encuesta abierta y en relación con los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial en el dominio del nivel de estrés se halló que las variables más comunes que causan estrés son la insuficiencia en el acompañamiento, percibido como correcto y constante por los consagrados; la promoción y apoyo inmediato a iniciativas personales, ambientes atravesados por la crítica no constructiva, el apoyo de la osadía pastoral y la gestión positiva de la distancia emocional entre consagrados, con las autoridades eclesiales y civiles y con la feligresía.

Teniendo en cuenta la entrevista abierta que respondieron los ministros sacerdotales, se relacionan los resultados identificados a continuación:

Tabla 11.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Control sobre el trabajo, entrevista abierta.

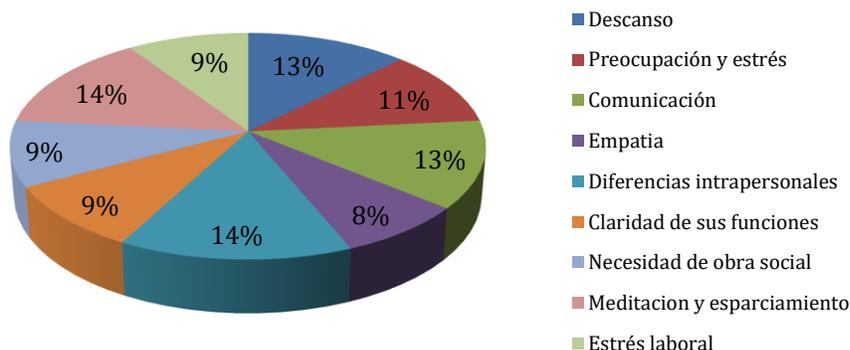
	Dimensiones	Puntuación
Resultados dominio control sobre el trabajo	Descanso	8
	Preocupación y estrés	7
	Comunicación	8
	Empatía	5
	Diferencias interpersonales	9
	Claridad de sus funciones	6
	Necesidad de obra social	6
	Meditación y esparcimiento	9
	Estrés laboral	6

En el control de trabajo se identifica que la muestra poblacional de la comunidad sacerdotal contempla un 16% la meditación y esparcimiento, seguido de un 15% en diferencias interpersonales y un 14% de descanso como también en la comunicación; como resultados intermedios se puede observar que un 12% manifiestan tener preocupaciones y estrés y el 10% tienen una gran necesidad de ayudar a los demás a través de obra social, lo que desencadena preocupación por el cumplimiento de este indicador. Con puntuación menor, se observa un 9% en su logro por ser más empáticos, ya que algunos sacerdotes desean entender con mayor facilidad a la comunidad con la finalidad de brindar ayudas. Finalmente, el 9% padece el estrés laboral que se vive a diario en el servicio eclesial. Es de resaltar que este estudio es una primera aproximación e implica una pequeña muestra, por tanto, sus hallazgos y conclusiones deberán validarse en investigaciones posteriores de cobertura más amplia.

Figura 2.

Distribución Control sobre el trabajo, entrevista abierta.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL



Para los resultados de riesgo extralaboral, la puntuación se relaciona en la siguiente tabla según respuestas brindadas por la comunidad religiosa.

Tabla 12.

Riesgo Extralaboral, entrevista abierta

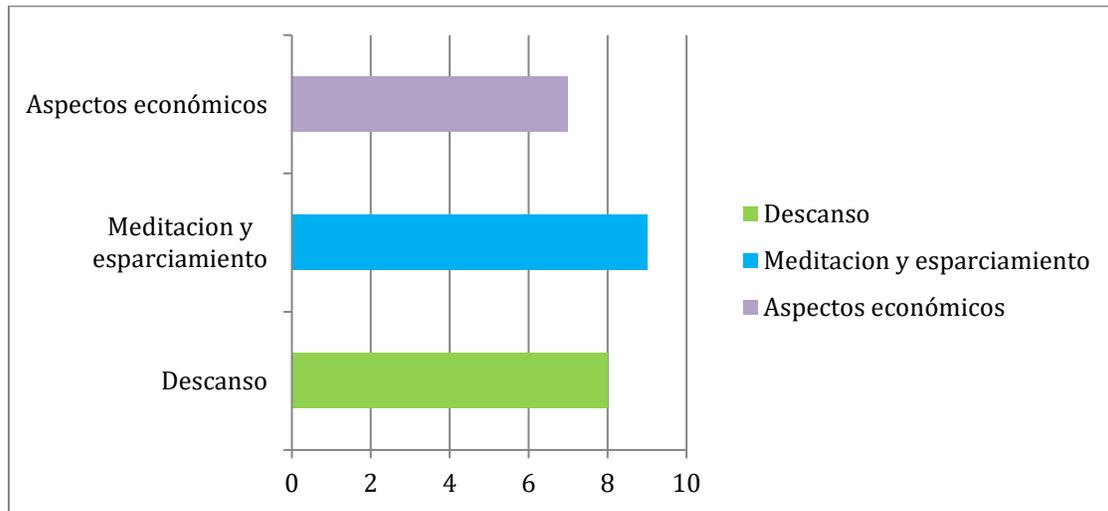
Resultados factores de riesgo extra laborales	Dimensiones	Puntuación
	Descanso	8
	Meditación y esparcimiento	9
	Aspectos económicos	7

En la dimensión de descanso se observa que 8 sacerdotes manifiestan el deseo de tener tiempo libre, para dormir y realizar deporte; 9 personas radican en la importancia de la meditación como un medio no solo de descanso, sino también de esparcimiento y una puntuación de 7 en aspectos económicos, aunque su ámbito pareciera extralaboral, este lo involucran dentro de las ayudas económicas que puedan brindar a la comunidad religiosa y feligreses de la iglesia católica.

Figura 3.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Distribución Riesgo Extralaboral, entrevista abierta



La entrevista arroja información muy valiosa para tener en cuenta en el diseño de acción de preventivas y correctivas, dado que permite identificar ciertas causas a las que la Batería de Riesgos Psicosocial aplicada no tiene alcance.

8.3 Acciones de intervención

En los numerales anteriores se pudo observar que los niveles de riesgo psicosocial en el grupo de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, son bajos, sin embargo, hay a ciertas dimensiones intralaborales y extralaborales que podrían incrementarlos en un valor negativo, que de no controlarse, podrían generar patologías que afecten a los sacerdotes y consagrados, por tanto a su rendimiento misional y vocacional, lo que hace necesario planificar y ejecutar acciones de prevención primaria sobre la salud física y mental, así como intervenciones primarias sobre los factores psicosociales que se presentan a lo largo de esta investigación.

8.3.1 Capacitación y Desarrollo

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y que modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el cargo o el ambiente laboral.

Se pretende mediante las diversas acciones y temáticas de capacitación propuestas en este trabajo, crear un beneficio para la población objetivo y la institución eclesial, apuntando a acciones claves para el cambio positivo y el bienestar de los consagrados, cambios que han de verse reflejados en las aptitudes, conocimientos, actitudes y conducta grupal y comunitaria en las diversas comunidades donde se desarrollan personal y vocacionalmente; a este efecto se proponen las siguientes acciones de capacitación a modo de intervención dentro de dicha población, a las mismas habrá de darles el cariz vocacional que compete a ellas:

Tabla 13.

Plan de Capacitaciones

DIMENSION PSICOSOCIAL	ACCIONES DE PROMOCION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PROTECTORES	ACCIONES SOBRE LOS EFECTOS EN SALUD. PREVENCIÓN PRIMARIA SALUD
1. Relación con los colaboradores	<ul style="list-style-type: none">• Fomento de mecanismos formales de comunicación.• Optimización de competencias de relación y comunicación.• Participación efectiva en los grupos de trabajo.• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.• Servicio de asistencia al trabajador.• Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	
2. Demandas de la jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Gestión del trabajo por turnos.• Gestión de las pausas en el trabajo.• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

3. Demandas emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estrategias de afrontamiento. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Servicio de asistencia al trabajador. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad • Manejo eficaz del tiempo y la organización del trabajo • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés • Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y suicidio • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
4. Demandas cuantitativas	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de cargas de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Servicio de asistencia al trabajador. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. 	
5. Demandas de carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimiento de puestos de trabajo. • Gestión de cargas de trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. 	
6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las pausas en el trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo 	
7. Exigencias de responsabilidad del cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo 	
8. Retroalimentación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. 	

a. Capacitaciones sugeridas al Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Tabla 14.

Capacitaciones adicionales sugeridas.

- **Fomento de estilos de vida saludable**
- **Manejo eficaz del tiempo libre**

- **Pausas activas (Ergonómicas y mentales)**
 - **Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y suicidio**
 - **Resolución de conflictos**
 - **Comunicación efectiva**
 - **Inteligencia emocional (manejo de emociones)**
 - **Habilidades de trabajo en equipo y liderazgo. (Incluye retroalimentación y salario emocional)**
 - **Relaciones interpersonales**
 - **Capacitaciones al comité de convivencia laboral básico y avanzado**
 - **Prevención del riesgo público**
 - **Prevención del acoso laboral y sus actualizaciones**
 - **Actos seguros**
 - **Orden y aseo**
 - **Inteligencia Financiera: Desarrollo de Competencias en Administración del Dinero y/o Proyecto e ideal de vida.**
 - **Nota: Verificar Condiciones de trabajo que puedan generar estrés laboral y que puedan modificarse.**
-

8.4 Discusión

Aunque pareciera que el síndrome de burnout ya haya sido estudiado en todas las poblaciones posibles de trabajadores, al realizar una revisión del tema con la iglesia católica, se pudo evidenciar la escasez de trabajos de investigación, hallazgo particular al ser una población equiparable sociológicamente con otras profesiones, diferenciada por una peculiar formación religiosa, pero paralela en enseñanza humanística y científica como otras.

El trabajo es considerado como una actividad específica por la que se recibe un salario y se realiza en un espacio y un horario determinado; es una actividad social en la que los individuos invierten y dedican tiempo creando un sentido de pertenencia y siendo agente socializador que posibilita tanto la transmisión de creencias como valores; es una actividad que exige esfuerzo físico y mental (carga) y un deber, es decir tiene un carácter obligatorio y productivo dentro de la actividad laboral específica. De acuerdo con Garcia Rueda, S. y Pico García, M (2019). *Relación entre Síndrome de burnout y estrategias de*

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

afrontamiento en sacerdotes de la Diócesis de Málaga-Soatá , tras la evaluación de la presencia del síndrome, se halló que los participantes no lo presentan, pues para ellos es necesario registrar una puntuación alta en las subescalas de despersonalización y desgaste emocional y una puntuación baja en la realización personal.

Por esta razón los resultados son concordantes a los arrojados al aplicar la Bateria de Riesgo Psicosocial colombiana y la encuesta abierta; en el estudio aludido, pues la población a la cual se le aplicaron dichos instrumentos, está sin riesgo con un 56,8% y un 37,70% en bajo riesgo respecto al dominio “Resultados del nivel de estrés”. Se define estrés en este trabajo como el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental que se producen cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio, ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud.

Gómez V, Perilla L y Hermosa A (2019), realizaron un estudio para identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en académicos de universidades de Bogotá y establecer si están asociados o no con diversos indicadores de malestar psicológico, población similar en varios aspectos a nuestra población objetivo. En el estudio, participaron 302 académicos de 21 universidades de la ciudad.

Los resultados arrojados por Gómez pueden ser comparados con los obtenidos en el presente trabajo, dado que, los profesores son líderes en su aula, a menudo se están dirigiendo a gran número de individuos, son mediadores y comparten su conocimiento y experiencia a otros; características muy compartidas con los sacerdotes, además de que cuentan con responsabilidades adicionales, también laborales, luego o antes de su labor vocacional.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Los resultados de Gómez indicaron que el nivel de tensión laboral de los profesores universitarios es bajo. Por otro lado, los niveles de apoyo social son comparables a los de otros grupos evaluados en Colombia, pero la inseguridad laboral percibida es una de las más altas.

Tabla 15.

Descriptivos de los factores psicosociales del trabajo académico

Factores	M	DE	Riesgo*	%	
				Nulo-Bajo	Medio-Alto
Condiciones del lugar de trabajo	11	6.43	Bajo	80	20
Carga de trabajo	14	4.07	Medio	16.4	83.6
Contenido y características de la tarea	9	4.2	Bajo	85	15
Exigencias laborales	14	4.96	Medio	30.3	69.7
Papel del académico	7	4.64	Bajo	83.9	16.1
Interacción social	10	6.43	Bajo	95.6	4.4
Remuneración	6	2.43	Bajo	61.1	38.9

Nota. Adaptado de Gomez V, Perilla L y Hermosa A. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, vol. 18, núm. 3, 2019.

Los anteriores datos concuerdan en gran medida con los obtenidos en el proyecto, al igual que los sacerdotes, la remuneración no parece constituir, para la mayor parte de los participantes, una fuente de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Es posible que este resultado se deba a las diferencias en remuneración que caracterizan las instituciones participantes. (Gomez, 2019).

De acuerdo con el análisis realizado de los resultados del presente proyecto, se indica que la comunidad eclesial muestra mayor nivel de riesgo en las relaciones interpersonales y el estrés manejado en sus labores, lo que indica que es necesaria la intervención en estos ámbitos, dicho estrés es ocasionado por la carga laboral además de la necesidad de ayudar a suplir necesidades externas, es decir, con los feligreses eclesiales.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Según Caraballo, M. (2018), un estudio realizado en Argentina con un enfoque cuantitativo y cualitativo que tuvo como objetivo describir la presencia de Síndrome de Burnout en sacerdotes de la Diócesis de Río Cuarto, Córdoba, indicó mediante sus resultados que “en 22 sacerdotes, un 19% se encuentra en un nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional, el 57,1% en el nivel medio, mientras que un 23,8% en el alto. En la dimensión despersonalización el 19% se halla en un nivel bajo, el 61,9% en el nivel medio y el 19% en el alto.” Lo anterior indica que estos podrían sufrir de síndrome de Burnout.

Dicho de esta manera, es necesario como recomendación la intervención oportuna con el fin de evitar un desbordamiento emocional por parte de la comunidad.

Así mismo, se observa la importancia de cumplir, en la población objetivo, ciertas necesidades motivacionales que terminan siendo importante para ellos y que dentro de su ámbito emocional se hacen necesarias con el fin de responder con mejor disposición a la comunidad a cargo. De acuerdo con (Feldman, 1997), en el modelo de la pirámide de Abraham Maslow, se relaciona las necesidades motivacionales las cuales están ordenadas en una jerarquía, donde categoriza las (necesidad de agua, alimento, sueño), y de seguridad (ambiente seguro), afiliación (amistad y afecto), reconocimiento (Confianza, respeto y éxito) y la autorrealización (Resolución de problemas y satisfacción consigo mismo), siendo cada una de ellas respondidas por la comunidad eclesial, pues ellos indican la necesidad de tener calidad de sueño y descanso, confianza y respeto con los demás, amistad y afecto y ambiente seguro.

La concordancia de resultados expuesta en este apartado y en otros de este estudio evidencia que, aunque se hay tomado una pequeña muestra poblacional de referencia para éste, sus resultados originales pueden ser extrapolables y de insumo para investigaciones posteriores que tengan por sujetos a clérigos y consagrados religiosamente.

9. Conclusiones

La puntuación alta y media de presencia de factores de riesgo psicosocial que arrojó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana en un grupo heterogéneo en proveniencia (diferentes ministerialidades eclesiales, diferentes escuelas religiosas, diferentes actividades laborales) muestra la necesidad de tomar seriamente en cuenta la aplicación anual de dicha Batería en poblaciones de ordenados y consagrados religiosamente (por las puntuaciones altas, la legislación colombiana obligaría a ello); esto sería de gran ayuda para orientar los planes de formación permanente y de acompañamiento que le son propios a comunidades de esta índole. Las estrategias de intervención expuestas en puntos anteriores de este estudio pueden orientar en mucho la inclusión de temas nuevos, no tradicionales en dichos planes y que evidentemente pueden aportar como modo de prevención del riesgo psicosocial en tales comunidades.

Respecto a la atención a los factores de riesgo psicosocial se halló en nuestra investigación que las exigencias de la labor religiosa sacerdotal y consagrada imponen cargas de responsabilidad y cargas mentales que generan riesgo alto para el bienestar mental de la persona consagrada, en el corto y largo plazo, pudiendo incluso llegar a generar síndrome de burnout. Las demandas de responsabilidad se refirieron a las obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas; las cargas mentales hacen relación a tareas que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta, en muchos casos inmediata. Esta es una oportunidad de mejora a tener en cuenta en la formación inicial de la población objetivo.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Seguido a los hallazgos de riesgo alto se encuentran las demandas de riesgo medio, que se centran en las demandas ambientales y de esfuerzo físico, emocionales y cuantitativas; las primeras hacen relación a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, lo cual requiere un esfuerzo de adaptación de parte de la persona; las segundas, emocionales, se refieren a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del consagrado y por tanto exigen entrenamiento y competencias en la gestión de las emociones y eventos de este orden, en este sentido son de importancia el conocimiento de técnicas de coaching y psicología que apoyan dicha gestión. Por último, las demandas cuantitativas, se refieren a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo, lo cual lleva al uso de técnicas de la ergonomía laboral relacionadas con el diseño del cargo y del trabajo que mitiguen, eliminen o transfieran el acontecer de este factor de riesgo en aras del bienestar del consagrado.

Dado que los riesgos psicosociales se derivan de las condiciones de trabajo directamente relacionados con la organización, las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, así como de un escaso contexto social del trabajo, es conveniente revisar cada uno de estos elementos al hacer una evaluación de riesgo psicosocial; la Bateria de riesgo psicosocial colombiana trabaja estos aspectos con suficiencia, y por la calidad de los hallazgos en el informe del experto y los demás instrumentos propuestos por la guía, entendemos que ella posee los elementos suficientes para definir los riesgos psicosociales en la población sacerdotal y de religiosos consagrados; aunque uno de los objetivos de esta investigación era definir si el aspecto vocacional o religioso-espiritual podría influir en la presencia de

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

factores de riesgo psicosocial que dicha Batería no cubriera y con ello proponer elementos faltantes a esta, nos es evidente que la información recolectada da fe de la exposición a tales factores sin mostrarse que haya riesgos únicos a esta población y diferenciales respecto de otras poblaciones seculares laborales.

Los resultados que arroja esta investigación, mediante la aplicación de la batería, manifiestan la existencia de riesgos psicosocial de nivel bajo en el grupo seleccionado de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, sin embargo, algunos factores de riesgos se hallaron en nivel medio, por lo que se requieren intervenciones orientadas a eliminar, o al menos, a aminorarlos, para así mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los sacerdotes. Estas acciones deben encuadrarse dentro de un amplio programa de intervención psicosocial, basadas en la serie de propuestas de acción preventiva que se incluyeron en la investigación.

El recorrido investigativo por la bibliografía hallada, así como las respuestas dadas por los sacerdotes y consagrados religiosos, permiten evidenciar que es necesario profundizar en la mejora de la actividad propia del sacerdocio desde la perspectiva técnica de la disciplina científica de SST, especialmente en lo tocante al diseño de puestos de trabajo y enfermedades laborales comunes en la población objetivo; esto en directa relación con las demandas laborales que este trabajo investigativo ha identificado al aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial colombiana y la encuesta de ampliación de respuestas a aquellos ítems que evidenciaron riesgo medio y alto en la Batería. En este sentido la Iglesia católica cuenta con suficiente data de investigación y observación que amerita estudios y proyectos de investigación en este sentido, al modo de las GATISST (Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia).

10. Recomendaciones

Respecto a las demandas del trabajo los documentos magisteriales sobre la formación hacen un gran énfasis en el ser del sacerdote, no profundizando mucho en el aspecto pragmático de la actividad sacerdotal, los hallazgos muestran que es posible hacer un rediseño de algunas de las tareas, especialmente las que puntúan más alto en riesgo psicosocial, lo cual seguramente redundaría en una mayor calidad de vida y bienestar, así como en una menor deserción de la vida consagrada o sacerdotal, como lo demuestra la efectividad de este tipo de intervenciones en la baja de deserción laboral y disminución de accidentes y enfermedades profesionales en ámbitos laborales seculares.

La Batería de Riesgo Psicosocial colombiana muestra la realidad psicosocial de la población objetivo, pero las respuestas dadas en la encuesta de ampliación de datos muestran que la sola aplicación del cuestionario no basta para establecer un programa de prevención del riesgo psicosocial, para esta población es conveniente incorporar en subsiguientes investigaciones la “Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo”, la “Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral” y la “Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, cada una de ellas incorporadas dentro los instrumentos propuestos en la Batería, las cuales podrían permitir profundizar en la investigación cualitativa, con mayor profundidad que la encuesta de ampliación de respuestas ejecutada con dicha población.

Dentro de una investigación altamente rigurosa donde se abarca un tema de riesgo psicosocial que en profundidad desencadena un valor significativo en el rendimiento laboral de una persona, se hace indispensable contar con diferentes planes de acción que

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

permitan ejecutar un análisis mediante las entrevistas aplicadas o como es en este caso la Batería de Riesgo Psicosocial, por lo que se evidencio que los ministros ordenados escogidos como muestra poblacional para aplicar dichas encuestas, se encontraban la mayor parte del tiempo ocupados en sus labores, por lo que esta fue una limitante para avanzar rápidamente con el proyecto, así mismo no se logró realizar la aplicación de manera presencial por dificultades en la disponibilidad de tiempo de cada consagrado, lo que conlleva a cambiarse la metodología y por lo anterior se considera que debe tenerse planes de acción rápidos que permitan analizar el riesgo psicosocial y así lograr una mejor visualización de los mismos.

Otro aspecto limitante para llevar a cabo un proyecto de investigación con este tipo de comunidad, en la poca participación en los estudios que revelan aspectos internos de su ser, puede ser el temor a ser señalados al revelar respuestas que puedan afectar su investidura ante foráneos a su gremio. Dentro de la teología eclesial los consagrados son los encargados de la promoción y orientación de las comunidades, la organización de la caridad en ellas y la formación cristiana de las diversas realidades en su seno; el celo pastoral por las mismas, que invita a cuidar en ellas el relato mental clericalizado sobre el ser “perfecto” del consagrado y la consecuente fe en Dios y la Iglesia, ciertamente puede llegar a marcar a los fieles de modo negativo y ser un factor de alejamiento e incluso ir en detrimento de la fe y compromiso eclesial en personas con este tipo de relato. Una preparación previa para la población objetivo que afronte este tipo de prevenciones para ser sujetos de investigaciones de orden psicosocial convendría realizarse para facilitar y promover una mayor participación en las mismas.

Dada la dificultad evidente para la entrega voluntaria y a tiempo de la información para este tipo de estudios de riesgo psicosocial y el talante jerárquico eclesial sería también

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

conveniente establecer un canal de jerarquía mayor religiosa (Obispo, Superior provincial, Superior General, superiores de comunidades locales) que avale y concilie previamente con su comunidad clerical o religiosa la aplicación de la Batería, antes de solicitar los voluntarios para la aplicación de la misma y de firmar el consentimiento informado.

Dado el tamaño de la muestra estudiada, 16 personas, no es estadísticamente representativo de la población de ministros ordenados y otros consagrados. Las condiciones psicosociales laborales halladas pueden cambiar en una investigación con cobertura más amplia. Una siguiente investigación deberá ocuparse de este aspecto.

Aunque no se haya encontrado evidencia de factores de riesgo psicosocial únicos a la población objetivo, queda vigente la pregunta por la incidencia de la dimensión espiritual en la seguridad y salud de los trabajadores, bien como factor de protección, bien como factor de riesgo, todo depende del tipo de espiritualidad propuesto o manejado; este estudio se limitó a los factores de riesgo psicosocial y en los hallazgos no se vislumbró evidencia directa de este aspecto, el cual no es analizado en el ámbito técnico de la Seguridad y Salud en el trabajo y por tanto tampoco en la Batería de Riesgo psicosocial colombiana, sin embargo existe evidencia en la pastoral universitaria católica, que se orienta no solo a estudiantes sino también a trabajadores, que su actuar con ellos genera un tipo de “gimnasia laboral”, muy particular a lo pastoral, cultural y espiritualidad institucional, que redundaría en un mejor clima laboral y psicosocial entre ellos. Este aspecto de la “personalización” de la gimnasia laboral y de equipos de apoyo a la prevención del riesgo en la población objetivo, es otro punto de investigación que queda abierto a partir de lo reflexionado en este estudio.

Queda abierta también la inquietud sobre cómo la exposición a riesgos psicosociales afecta el proceso personal y vocacional del ministro ordenado o de los consagrados religiosamente; las consecuencias que se derivan de ello y el detrimento en la calidad del

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

servicio pastoral y laboral que se sucede por ello, son otro campo de estudio que habrá de profundizarse en ulteriores investigaciones.

Es también importante, a las conclusiones de nuestro estudio y a la población particular objeto de éste, desarrollar más la articulación epistemológica entre lo tratado por la disciplina científica de la Seguridad y Salud en el trabajo y sus relaciones con la sustentación filosófico-antropológica de dicha disciplina, la dimensión teológica del cuidado de la seguridad y la salud del otro y de sí mismo en medio de una comunidad laboral, así como de la relación de la SST con la psicología religiosa y la psicología humanista y sistémica, propia de los vacacionados a la vida sacerdotal ministerial o consagrada, así como la del creyente en sus diversos estadios de madurez en la fe. Este trabajo no versaba sobre tales relaciones, sin embargo, sería importante profundizarlas investigativamente para generar nuevos argumentos, sustentaciones y prácticas innovadoras que faciliten fortalecer la incorporación de dicha disciplina en el ámbito de lo religioso como algo natural a este mundo y no como un simple apósito extraño y obligatorio por lo legislado en los diversos países.

En Colombia, el decreto 1563 de 2016 hizo la inclusión de los sacerdotes y religiosos consagrados como protegibles por el Sistema General de Riesgos Laborales; el decreto 1072 de 2015, aunque apunte solo a los trabajadores remunerados, establece también las bases metodológicas y normativas para la generación de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; desde la perspectiva religiosa que protege la dignidad de todo el ser humano y la de todos los seres humanos es un imperativo moral el cuidado de sus consagrados, por lo cual es también responsabilidad de cualquier superior religioso garantizar el bienestar, calidad de vida, seguridad y salud de sus hermanos de comunidad. En este aspecto la legislación colombiana es de gran apoyo, al proveer

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

herramientas y orientaciones técnicas, normativas y de soporte legal para el cumplimiento de este deber moral para con ellos y se recomienda vivamente a los superiores religiosos evaluar la posibilidad de implantación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la implementación de programas de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para sus comunidades religiosas y centros pastorales.

Referencias

1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (s. f). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*.
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
2. Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F., Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico*, 18(1), 59-67.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009
3. Caraballo, M. (2018) *Síndrome de Burnout en sacerdotes de la diócesis de Río Cuarto, Córdoba*. [Tesis Maestría en Salud Mental – Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas]. Repositorio Digital UNC.
<https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/14973>
4. Decreto 1072 de 2015 (Presidencia de la República). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+A>

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

[ctualizado+a+junio+de+2022+publicar.pdf/813c8727-c13a-2a39-87b8-add75d8d1863?t=1657161803417](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

5. Decreto 1443 de 2014 (Presidencia de la República). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Julio 31 de 2014.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
6. Decreto 1477 de 2014 (Presidencia de la República). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Agosto 05 de 2014.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
7. Decreto 1563 de 2016 (Presidencia de la República). Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201563%20DE%2030%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202016.pdf>
8. DeSeguridad.net (2020). *Cómo se Miden los Factores Psicosociales de Riesgo*.
<https://deseguridad.net/medicion-factores-psicosociales/>
9. Feldman, R. (1997). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica*. Segunda Edición. Mc Graw Hill.
10. García Rueda, S. y Pico García, M. (2019). *Relación entre síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en sacerdotes de la Diócesis de Málaga-Soatá*.
[Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogos].

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Repositorio institucional UPB.

<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8686>

11. Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/ereader/uniminuto/114713>
12. Gomez V, Perilla L y Hermosa A. (2019). *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*, en, *Revista Universitas Psychologica*, vol. 18, núm. 3, 2019.
13. Guerra, P. (2017). *El sacerdocio, entre la profesión y la vocación. Un análisis sociológico sobre el clero*. Ediciones Umbrales, Buenos Aires, Argentina.
14. Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=&ed=>
15. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. GTC 45.
http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
16. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s. f). *Riesgos psicosociales*.
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
17. Lafuente Gil, M. (II.), Álvarez Segura, M. (II.); Echavarría, M. F. (II.). *Antropología cristiana y ciencias de la salud mental*. Ed. Madrid: Dykinson, 2021. 573 p.
<https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/175720?page=1>
18. Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

Julio 11 de 2012.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365&dt=S>

19. Ley 1616 de 2013 (Congreso de Colombia). Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Enero 21 de 2013.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

20. López Herrera, H. (2009) *Incidencia del síndrome de Burnout en sacerdotes católicos lationamericanos y su relación con la inteligencia emocional*. [Trabajo para optar al Grado de Doctor]. Repositorio Documental Gredos.

<https://gredos.usal.es/handle/10366/76474>

21. Martín Sala, J. S. *Antropología filosófica II: vida humana, persona y cultura*. Ed. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2015. 465 p.

<https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/48809?page=1>

22. Ministerio de la Protección Social. (2019). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

23. Mintrabajo (s. f). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

24. Mintrabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: Un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

CARACTERIZACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL ROL VOCACIONAL

25. Osorio Gómez, J. C. *Introducción al pensamiento sistémico*. Ed. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle, 2007. 121 p. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/ereader/uniminuto/129056?page=33>
26. QSR International Nvivo. (s. f). *Generalidades de NVivo*.
<http://download.qsrinternational.com/Resource/NVivo10/NVivo-10-Overview-Spanish.pdf>
27. Resolución 2404 de 2019 (Ministerio del Trabajo). Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Julio 22 de 2019.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641&dt=S>
28. Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la 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. Julio 17 de 2008.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
29. Resolución 4886 de 2018 (Ministerio de Salud y Protección Social). Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental. Noviembre 07 de 2018.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93348&dt=S>