

**DIAGNÓSTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LOS
DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS-
UNIMINUTO SEDE FRESNO**

SANDRA PATRICIA QUINTERO CARDONA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL
FRESNO - TOLIMA
2018**

**DIAGNÓSTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LOS
DOCENTES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -
UNIMINUTO SEDE FRESNO**

SANDRA PATRICIA QUINTERO CARDONA

**Trabajo de grado como requisito para optar al título de Administrador En Salud
Ocupacional**

Director

Diego Fernando Iotero Vásquez

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PREGRADO ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL
FRESNO - TOLIMA
2018**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del presidente del jurado

Fresno, Tolima –

DEDICATORIA

De manera muy especial quiero dedicar esta investigación a mi familia quienes siempre estuvieron apoyándome en los momentos de tensión y dificultad para continuar

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente le agradezco a Dios por darme la oportunidad de dar este paso tan importante en mi vida de optar por el título de Administradora En Salud Ocupacional, a pesar de los obstáculos que se presentaron en el transcurso de la carrera

Agradezco de manera muy especial al tutor Diego Fernando Lotero Vásquez por su valiosa colaboración, tiempo, paciencia, conocimientos proporcionados, que me encaminaron a realizar un buen trabajo de investigación

Agradezco a los 14 tutores de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno, por colaborarme y ser partícipes de esta investigación

Agradezco a mi familia por su apoyo y motivación para continuar con la investigación y culminar esta primera etapa como profesional

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN	9
1.2. ABSTRACT	11
2. INTRODUCCIÓN	14
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
5. OBJETIVOS	19
5.1. Objetivo general	19
5.2. Objetivos específicos	19
6. JUSTIFICACIÓN	19
7. ANTECEDENTES	22
8. MARCO TEÓRICO	27
9. METODOLOGÍA	53
9.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	53
9.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	54
9.3. DISEÑO METODOLÓGICO	54
9.4. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN	55
10. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
11. POBLACIÓN Y MUESTRA	58
12. TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	58
12.1. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	64
13. ANÁLISIS DE RESULTADOS	68
13.1. Aspectos Sociodemográficos	68
13.2. Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo	72
13.3. Características Del Liderazgo	72
13.3.1. Relación Con Los Colaboradores	74
13.3.2. Relaciones Sociales Con El Trabajo	76
13.3.3. Retroalimentación Del Desempeño	78

13.4.	Control Sobre El Trabajo	79
13.4.1.	Capacitación	79
13.4.2.	Claridad De Rol	81
13.4.3.	Participación Y Manejo Del Cambio	83
13.4.4.	Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	85
13.4.5.	Oportunidades Para El Uso Y Desarrollo De Habilidades Y Conocimientos	86
13.5.	Demandas Del Trabajo	87
13.5.1.	Consistencia Del Rol	87
13.5.2.	Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico	88
13.5.3.	Demandas Cuantitativas	93
13.5.4.	Demandas Emocionales	95
13.5.5.	Demandas De Carga Mental	96
13.5.6.	Demandas De La Jornada De Trabajo	98
13.5.7.	Exigencias De Responsabilidad Del Cargo	99
13.5.8.	Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extra Laboral	100
13.6.	Recompensas	102
13.6.1.	Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización Y Del Trabajo Que Se Realiza	102
13.6.2.	<i>Reconocimiento Y Compensación</i>	104
14.	DISCUSION	105
14.1	Nivel de riesgo Psicolaboral – Factores Intralaborales	106
14.1.2.	Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo	107
14.1.3.	Control Sobre El Trabajo.	108
14.1.5.	Recompensas.	112
14.2.	Análisis De Nivel De Riesgo Psicolaboral – Factores Intralaborales	113
14.3.	Análisis De Causalidad Por Exposición A Riesgo Psicolaboral	119
15.	CONCLUSIONES	121
16.	RECOMENDACIONES	123
17.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	127

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremos para Dimensiones.....	63
Tabla 2 Baremos para dominios.....	63
Tabla 3 Baremos para Factor de riesgo Intralaborales.....	64

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 resultado pregunta 1	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2 resultado pregunta 2	69
Ilustración 3 resultado pregunta 3	69
Ilustración 4 resultado pregunta 4	70
Ilustración 5 resultado pregunta 5	70
Ilustración 6 resultado pregunta 6	71
Ilustración 7 resultado pregunta 7	71
Ilustración 8 resultado pregunta 8	72
Ilustración 9 resultado pregunta 9	73
Ilustración 10 resultado pregunta 10	73
Ilustración 11 resultado pregunta 11	74
Ilustración 12 resultado pregunta 12	75
Ilustración 13 resultado pregunta 13	75
Ilustración 14 resultado pregunta 14	76
Ilustración 15 resultado pregunta 15	77
Ilustración 16 resultado pregunta 16	77
Ilustración 17 resultado pregunta 17	78
Ilustración 18 resultado pregunta 18	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 19 resultado pregunta 19	79
Ilustración 20 resultado pregunta 20	80
Ilustración 21 resultado pregunta 21	80
Ilustración 22 resultado pregunta 22	81
Ilustración 23 resultado pregunta 23	82
Ilustración 24 resultado pregunta 24	82
Ilustración 25 resultado pregunta 25	83
Ilustración 26 resultado pregunta 26	83
Ilustración 27 resultado pregunta 31	84
Ilustración 28 resultado pregunta 32	84
Ilustración 29 resultado pregunta 27	85
Ilustración 30 resultado pregunta 28	85
Ilustración 31 resultado pregunta 29	86
Ilustración 32 resultado pregunta 30	86
Ilustración 33 resultado pregunta 33	87
Ilustración 34 resultado pregunta 34	88
Ilustración 35 resultado pregunta 35	88
Ilustración 36 resultado pregunta 36	89
Ilustración 37 resultado pregunta 37	89
Ilustración 38 resultado pregunta 38	90
Ilustración 39 resultado pregunta 39	90
Ilustración 40 resultado pregunta 40	91
Ilustración 41 resultado pregunta 41	91
Ilustración 42 resultado pregunta 42	92

<i>Ilustración 44 resultado pregunta 43</i>	92
<i>Ilustración 45 resultado pregunta 43</i>	92
<i>Ilustración 46 resultado pregunta 44</i>	93
<i>Ilustración 47 resultado pregunta 45</i>	94
<i>Ilustración 48 resultado pregunta 46</i>	94
<i>Ilustración 49 resultado pregunta 52</i>	95
<i>Ilustración 50 resultado pregunta 53</i>	96
<i>Ilustración 51 resultado pregunta 48</i>	97
<i>Ilustración 52 resultado pregunta 49</i>	97
<i>Ilustración 53 resultado pregunta 50</i>	98
<i>Ilustración 54 resultado pregunta 51</i>	98
<i>Ilustración 55 resultado pregunta 54</i>	99
<i>Ilustración 56 resultado pregunta 55</i>	100
<i>Ilustración 57 resultado pregunta 56</i>	100
<i>Ilustración 58 resultado pregunta 57</i>	101
<i>Ilustración 59 resultado pregunta 58</i>	101
<i>Ilustración 60 resultado pregunta 59</i>	102
<i>Ilustración 61 resultado pregunta 60</i>	103
<i>Ilustración 62 resultado pregunta 61</i>	103
<i>Ilustración 63 resultado pregunta 62</i>	104
<i>Ilustración 64 resultado pregunta 63</i>	104
<i>Ilustración 65 resultado pregunta 64</i>	105
<i>Ilustración 66 resultado dominio 1</i>	107
<i>Ilustración 67 resultado dominio 2</i>	109
<i>Ilustración 68 resultado dominio 3</i>	110
<i>Ilustración 69 resultado dominio 4</i>	112

1. RESUMEN

“Un docente de UNIMINUTO es una persona altamente capacitada tanto en su área de conocimiento como en el uso de diferentes estrategias y metodologías que posibilitan al estudiante tener éxito en su proceso de formación” Guía Para Profesores (SF) - Tutores De UNIMINUTO Virtual Y A Distancia por lo tanto los docentes de UNIMINUTO sede fresno, se ven enfrentados a niveles de estrés bastante elevados ya que la carga cuantitativa en su labor como educadores, se aprecian exigencias como la de realizar labores por fuera de la jornada de trabajo tales como preparar clase materiales , corregir trabajos, evaluaciones e informes en este sentido su trabajo los obliga a contar con conocimientos para asesorar a los estudiantes de la mejor manera, sintetizar y procesar información, participar en procesos de formación en su área profesional, esto conlleva al desarrollo del estrés laboral, de esta manera surgió la pregunta *¿Cuáles son los factores psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno Tolima?*

Para darle respuesta a esta pregunta se elaboró un cuestionario basado en la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, conformado por cinco categorías tales como aspectos sociodemográficos, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, dichas categorías se dividen en 19 subcategorías, por los cuales consta de 64 preguntas tomando referencia de las condiciones psicolabórales intralaborales en el cuestionario de forma A, con opción de respuesta en escala tipo Likert por lo tanto se aplicó a una muestra de 14 docentes de 25 UNIMINUTO sede fresno,

quienes participaron voluntariamente, donde se pudo identificar los factores de riesgo el cual están expuestos , calificándolos de sin riesgo a riesgo alto, analizando el comportamiento de las variables por categorías encontrando como resultado que la mayoría de los docentes les afecta significativamente en la demanda cuantitativas y la demanda de carga mental identificando riesgo medio y alto en su labor ya que siempre se requiere que se fijen en pequeños detalles y les exige estar muy concentrado, sumando que deben atender muchos asuntos al mismo tiempo por lo tanto la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada, excesiva, y compleja, por otra parte cuando están en casa siguen pensando en la cantidad de trabajo que tienen por realizar y no les alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes.

En cuanto a este, en el análisis de causalidad según el decreto 1477 de 2014, se relacionan las enfermedades generadas por la exposición a los factores psicosociales intralaborales, clasificándolos de acuerdo a la tabla de enfermedades las cuales relaciona trastornos de sueño, síndrome de agotamiento profesional, estos debido a los factores de riesgo jornada de trabajo y condiciones de la tarea, de este modo en la labor como docente siempre se requiere fijarse en pequeños detalles asociándose a trastornos de adaptación, trastorno mixto ansioso depresivo, trastornos de ansiedad, en las condiciones de la tarea, interface persona tarea.

Por lo tanto esta investigación resalta la importancia de observar el contexto laboral el cual están expuestos a diario los docentes de UNIMINUTO sede fresno, tomando como base los resultados arrojados de la investigación donde la mayoría de los docentes desarrollan agotamiento físico y emocional, asociándose directamente al estrés laboral, en cuanto a esto en los resultados también se pudo evidenciar la satisfacción de parte de los docentes por ser parte de la institución.

En este sentido se plantean mecanismos de intervención orientados hacia la prevención de los factores psicosociales, mediante un plan de mejoramiento de las habilidades de gestión del tiempo, orientado a los docentes de medio tiempo y tiempo completo de UNIMINUTO sede fresno, fortaleciendo la resiliencia en el ambiente laboral, con el objetivo de proporcionar un ambiente de trabajo saludable, tranquilo y además facilitar a los docentes un tiempo de recuperación dentro de la jornada. Esta investigación ha sido de gran aporte ya que fue un proyecto enriquecido de conocimientos ante los comportamientos que viven a diario los docentes y los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos, los cuales son asumidos sin conocimiento de su existencia

Palabras Clave: Factores De Riesgo Psicosociales, seguridad y salud en el trabajo, factor de riesgo intralaborales, educación a distancia, docente universitario

1.2. ABSTRACT

"A UNIMINUTO teacher is a person highly qualified both in their area of knowledge and in the use of different strategies and methodologies that enable the student to succeed in their training process" Guide for Teachers (SF) - Tutors of Virtual UNIMINUTE and A Distance therefore the teachers of UNIMINUTO see ash, are faced with quite high levels of stress since the quantitative load in their work as educators, are appreciated requirements such as performing work outside the working day such as preparing materials class , correct works, evaluations and reports in this sense their work requires them to have knowledge to advise students in the best way, synthesize and process information, participate in training processes in their professional

area, this leads to the development of work stress. In this way, the question arose: What are the psycho-social factors within the workplace? What are the teachers of the Minuto De Dios University Corporation-UNIMINUTO Fresno Tolima Sede?

To answer this question, a questionnaire was elaborated based on the battery of psychosocial risk factors assessment instruments, consisting of five categories such as sociodemographic aspects, leadership and social relations at work, control over work, job demands and rewards, these categories are divided into 19 subcategories, for which it consists of 64 questions taking reference to the intralaboral psycholabel conditions in the Form A questionnaire, with a Likert type response option, therefore it was applied to a sample of 14 Teachers from 25 UNIMINUTE headquarters ash, who participated voluntarily, where it was possible to identify the risk factors which are exposed, qualifying them as risk-free at high risk, analyzing the behavior of the variables by categories finding as a result that the majority of teachers significantly affects the quantitative demand and the demand for mental load identifying medium and high risk in their work since they are always required to be fixed in small details and requires them to be very concentrated, adding that they must attend to many issues at the same time therefore the task requires a significant effort memory, attention or concentration on detailed information, excessive, and complex, on the other hand when they are at home they still think about the amount of work they have to do and they do not have enough time to work to keep their duties up to date.

Regarding this, in the analysis of causality according to Decree 1477 of 2014, the diseases generated by the exposure to psychosocial factors within the workplace are related, classifying them according to the table of diseases which relates sleep disorders, professional exhaustion syndrome, these due to the risk factors work day and conditions of the task, in this

way in the work as a teacher is always required to look at small details associated with adjustment disorders, mixed anxiety depressive disorder, anxiety disorders, conditions of the task, interface person task.

Therefore, this research highlights the importance of observing the work context which UNIMINUTE Fresno teachers are exposed to on a daily basis, based on the results of research where most teachers develop physical and emotional exhaustion, associating directly with the teacher. Work-related stress, in terms of this in the results, could also show the satisfaction of part of the teachers for being part of the institution.

In this sense, intervention mechanisms aimed at the prevention of psychosocial factors are proposed, through a plan for the improvement of time management skills, oriented to part-time and full-time teachers at UNIMINUTO Fresno headquarters, strengthening resilience in the work environment, with the aim of providing a healthy, peaceful work environment and also provide teachers with a recovery time during the day. This research has been a great contribution since it was a project enriched by knowledge about the behaviors that teachers experience daily and the psychosocial factors to which they are exposed, which are assumed without knowledge of their existence

Palabras Clave: Psychosocial Risk Factors, occupational safety and health, intra-occupational risk factor, distance education, university teacher

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito analizar las condiciones psicolabórales de los docentes que laboran medio tiempo, tiempo completo de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno, valorando la carga cuantitativa la cual los docentes están expuestos, apreciando de esta manera las exigencias de realizar labores aun por fuera de la jornada de trabajo tales como preparar clases y materiales, corregir trabajos y evaluaciones, informes y otras solicitudes institucionales por lo tanto convirtiéndose en una problemática el estrés laboral definido como un estado de agotamiento físico emocional o mental, que tiene consecuencias en los docentes universitarios presentando sentimientos de tristeza, ansiedad, mal humor, insomnio, dolor de cabeza entre otros; además es considerada un trastorno mental cuando provoca comportamientos sociales desajustados y malestar persistente en el tiempo.

De esta manera lo conforma la línea de gestión social, participación y desarrollo comunitario la cual está dentro del proyecto educativo institucional UNIMINUTO donde se define la importancia de la persona humana que en este caso es la comunidad docente universitaria, donde se creó la necesidad de conocer más a fondo los factores psicosociales que les afecta significativamente a los docentes de UNIMINUTO sede fresno, para así mismo crear estrategias de mejora continua ante este problema, estableciendo un desarrollo organizacional.

En cuanto a lo anterior se puede deducir que este problema ha ido trascendiendo a medida que pasan los años ya que se realizó un estudio correlacionar para “determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad De Educación de una universidad privada de Bogotá” (Ramírez, Ortega, Villamizar & Leiton, 2009, p.21). Para ello se contó con la colaboración de 30 docentes, en cuanto a este se aplicaron las herramientas

Maslach Bounout Inventory (M.B.I) y la escala multidimensional de evaluación de los estilos generados de afrontamiento, encontrando como resultado que es mucho mayor la tasa en el cansancio emocional y realización profesional en mujeres.

En este sentido se propone hacer un diagnóstico para identificar en qué condiciones psicolaborales se encuentran los Docentes de la Corporación universitaria minuto de Dios-UNIMINUTO sede Fresno, valorándolos de sin riesgo a riesgo alto

por lo tanto esta investigación tiene un enfoque cuantitativo donde se evaluaron los factores intralaborales, correspondientes a la carga mental por peligros psicolaborales de los docentes siendo esta de tipo descriptivo con un diseño no experimental y con corte transversal ya que se recolectaron datos en un solo momento

En este sentido se realizó un cuestionario conformado por 64 preguntas basado de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial intralaboral “forma A” como referencia conformado por cinco categorías las cuales son aspectos sociodemográficos, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas estas categorías están relacionadas con 19 subcategorías según la batería de riesgo psicolaborales, concordantes con los 11 factores de riesgo intralaboral definidos por la resolución 2646 de 2008.

De esta manera se aplicó el cuestionario donde respondieron voluntariamente un total de 14 docentes de 25 de la Corporación Universitaria Minuto De Dios –UNIMINUTO sede fresno, arrojando como resultado en las demandas cuantitativas que el 50% de los docentes manifiesta que algunas veces por la cantidad de trabajo que tienen deben quedarse tiempo adicional y no les alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes, el cual es asociado como indicador de riesgo siendo este riesgo medio.

Por otra parte en la demanda de carga mental se identificó riesgo alto ya que los docentes manifiestan que en su labor siempre requiere que se fijen en pequeños detalles, exigiéndose estar muy concentrados, deduciendo que la tarea exige un importante esfuerzo de memoria y concentración detallada y excesiva.

En función a los resultados anteriores se asociaron las posibles enfermedades causadas a los docentes por exposición a estos factores de riesgo, las cuales se clasificaron de acuerdo al decreto 1477 de 2014 y la OMS con su código CIE y la DSM-5 Edición tales como trastorno de sueño, síndrome de agotamiento profesional, trastornos de adaptación, trastornos de ansiedad entre otros, concluyendo que esta investigación predomina la importancia del contexto laboral frente a los factores psicosociales intralaborales que viven a diario los docentes observando que la mayoría de ellos tienden hacia el agotamiento físico y emocional asociándose directamente al estrés laboral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y analizados se plantea diseñar e implementar un plan de mejoramiento de las habilidades de gestión del tiempo, orientado a los docentes de medio tiempo y tempo completo incluyendo aspectos relacionados con él fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral generada por el ritmo de trabajo, además de un espacio fijo donde pueden acudir a consumir alimentos y bebidas, ejecutar pausas activas en cada cambio de clase con una duración de 5 a 10 minutos, realizar actividades de descanso y relajación, que los haga desconectar de manera temporal de su trabajo, sensibilizando y creando un habito que permita controlar la fatiga causada por el ritmo de trabajo

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los factores de riesgo psicosocial hoy en día se convirtieron en un problema significativo en la mayoría de las empresas, instituciones colombianas, alterando el bienestar físico, psicológico y social de las personas, sin importar el nivel de puesto de trabajo, convirtiéndose en una amenaza altísima afectando la salud, apreciando síntomas a nivel corporal, como alteraciones emocionales (elevación de los niveles de ansiedad, ira, tristeza, apatía, vergüenza, baja autoestima...) además también alteraciones cognitivas o de pensamiento (dificultad para concentrarse o tomar decisiones, sensación de tener la mente en blanco...) y cambios en el comportamiento (incremento en el consumo de sustancias como cafeína, tabaco) alteraciones en la ingesta, todos estos síntomas están asociados en la dimensión psicológica.

Por otra parte también afecta aumentando la frecuencia cardíaca y respiratoria, alteraciones digestivas y en la pautas de sueño, apareciendo consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, cefaleas, fatiga dolores musculares y el más común en la espalda.

En cuanto a esto el estrés se diagnosticó como la cuarta enfermedad laboral, demostrado por medio de encuestas realizadas por “condiciones de salud y seguridad” lideradas por el ministerio de trabajo y financiados con recursos del fondo de riesgos laborales (2013), obteniendo como resultado que dos de cada tres trabajadores están expuestos a los factores de riesgo psicosocial y que el 20% y el 33% de los trabajadores sienten altos niveles de estrés en su trabajo

A nivel particular de los docentes la OIT viene ofreciendo informes, desde 1983, que muestran como la conflictividad y los problemas de salud catalogados en el grupo V de la OMS, aumenta rápidamente entre la agrupación docente universitaria educación a distancia , las bajas

laborales por causa psicosomática, ya que los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes es debido al aumento de problemas de salud mental y malestar en la profesión como docente universitario.

Por lo anterior nace la idea y necesidad de realizar un diagnóstico donde se analizan los factores psicosociales intralaborales de los docentes que laboran medio tiempo, tiempo completo de UNIMINUTO Sede Fresno, identificando, evaluando los factores a los que están expuestos, utilizando como base el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Forma (A), de la Batería De Instrumentos De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial Del Ministerio De Trabajo De La República De Colombia, , y finalmente analizar y proponer medidas preventivas y de control teniendo en cuenta que los docentes universitarios tienen responsabilidades de mantener una elevada educación, acompañada de una amplia cultura y además deben contar con habilidades de un pensamiento innovador que permitan cambiar la educación tradicional por lo tanto es de total importancia la salud mental en los docentes universitarios educación a distancia,

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Conociendo a grandes rasgos la situación que se presenta actualmente dentro del contexto docentes universitarios a distancia, se plantea una investigación cuya formulación del problema está centrada en determinar la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son los factores psicosociales intralaborales a los que están expuestos*

los docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno

Tolima?

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general

Diagnosticar los factores psicosociales Intralaborales en los docentes de la corporación universitaria minuto de Dios-UNIMINUTO, con carga académica en la sede Fresno Tolima

5.2. Objetivos específicos

- Evaluar los factores psicosociales Intralaborales según los perfiles de los docentes con carga académica en de la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima.
- Analizar los resultados de la evaluación de condiciones intralaborales frente a los requerimientos de carga mental de los docentes con carga académica en la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima.
- Proponer mecanismos que ayuden a controlar los factores estresantes de los docentes con carga académica en la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima.

6. JUSTIFICACIÓN

La profesión docente se ha convertido con los años en una de las profesiones con más riesgo a sufrir problemas de tipo psicosocial, esto debido a que los docentes son la segunda profesión con más alto riesgo a sufrir estrés y las consecuencias negativas que se derivan de él, por ende los factores de riesgo psicosocial han sido ampliamente estudiados ya que son todas

las condiciones y situaciones del trabajo que se relaciona con el tipo de organización, afectando en forma negativa el bienestar y la salud física, mental y social de los trabajadores convirtiéndose en una problemática de gran relevancia y de preocupación, puesto que se han venido dando cambios en el ámbito laboral debido a los procesos generados a nivel tecnológico, económico y comunicacional en el mundo globalizado, el estrés laboral ha incrementado al interior de diferentes organizaciones según Aldrete, et. Al. (2008) “la presencia de riesgos psicosociales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional” (p.144).

Por lo tanto el presente estudio lo conforma la línea de gestión social, participación y desarrollo comunitario la cual está dentro del proyecto educativo institucional UNIMINUTO donde se define la importancia de la persona humana que en este caso es la comunidad docente universitaria y su desarrollo integral, por ende la construcción de soluciones a los problemas que confrontan actualmente los tutores ante los factores psicosociales intralaborales , siendo relevante el tema de las diferentes formas de organización, la exploración de mecanismos e instrumentos que permiten el desarrollo local y de la Corporación Universitaria Minuto De Dios UNIMINUTO sede fresno lo anterior se consideró adecuada en el contexto de la línea y el campo de investigación

Como sub línea se establece el desarrollo organizacional ya que lo que se busca con esta investigación es proponer mecanismos de intervención adoptados en una mejora continua dentro del entorno docentes universitarios, por ello se considera que es un factor clave en la sede UNIMINUTO Fresno, desarrollando la importancia en cuanto a los factores psicosociales

que están afectando significativamente a los docentes, así aplicando métodos que permitirán esclarecer dichas causas

De este mismo modo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca en estudios realizados en las Américas y otras regiones, que el estrés laboral es un problema significativo ya que se realizó una encuesta sobre las condiciones de trabajo y la salud, esta se ejecutó en 2012 en América Central encontrando como resultado que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo, partiendo de lo anterior se consideró de total importancia realizar el diagnóstico de condiciones psicolaborales a los docentes que laboran Medio Tiempo, Tiempo Completo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO Sede Fresno, ya que un profesional de Administración en Salud Ocupacional busca asegurar un alto grado de bienestar mental, social y física para los trabajadores, así mismo controlar el estrés causado en el trabajo o por las relaciones laborales.

En este sentido se propuso hacer un diagnóstico para identificar en qué condiciones psicolaborales se encuentran los Docentes UNIMINUTO sede Fresno, ya que como docentes a distancia deben sostener y cumplir un perfil profesional donde deben estar generando nuevas estrategias de enseñanza y obteniendo nuevos conocimientos por ende les afecta significativamente el estrés laboral, por lo tanto se valoraran las respuestas de cada uno de los ítem (64) propuestos y aplicados de acuerdo a la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial construida y validada por el Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, siguiendo la normatividad vigente del decreto 1072 (2015) y la resolución 2646 (2008) expedida por el Ministerio De Protección Social por la cual "se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación y

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”, estas herramientas permitieron cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permitiera focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control en los docentes de UNIMINUTO sede Fresno-Tolima

7. ANTECEDENTES

Para el presente trabajo, se identifican los siguientes antecedentes, a nivel internacional,

España (2016)

En función de la temática principal García, Iglesias, Saleta, Romay (2016) realizaron una investigación donde los cuales tuvo como objetivo “evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar áreas de mejora para una organización saludable” (p.177) en una muestra de 621 docentes de la universidad de A Coruña, en cuanto a este para la obtención de datos se aplicó el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) la cual es adaptado a población española (Método ISTAS21), encontrando como resultado una situación desfavorable para la salud en 5 dimensiones psicosociales las cuales se conforman por altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social y inseguridad elevada en el empleo, por lo contrario también se encontraron situaciones favorables en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, de esta manera se plantearon estrategias para su prevención dentro del ámbito docente universitario

México (2014)

Por otra parte Moreno, Torres, Gómez, Marín, Águila & Navarrete (2014) desarrollaron un estudio en el cual buscaban “determinar la presencia de los factores psicosociales laborales negativos percibidos por el trabajador y su relación con el Síndrome de Burnout, determinar la prevalencia específica de Burnout en docentes de una universidad privada en la ciudad de Guadalajara” (p. 523) se realizó un estudio trasversal, descriptivo tomando como muestra 185 docentes en cuanto a esto para la obtención de datos se utilizaron datos sociodemográficos, datos de las condiciones de trabajo, el cuestionario de la escala de Maslach Burnout Inventory (M.B.I) y la escala de factores psicosociales en el trabajo académico, por lo tanto se logró evidenciar que el género femenino es el factor de riesgo más vulnerable para presentar agotamiento emocional y en los factores relacionados con el papel académico y el desarrollo de su carrera manifestaron valores de riesgo de sufrir Burnout en el factor carga de trabajo y el contenido características de la tarea, estas asociándose al agotamiento emocional, concluyendo que la presencia de riesgos psicosociales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional.

Antecedentes a nivel nacional

Cali (2014)

De igual manera en un estudio realizado a 42 docentes en una facultad de ciencias administrativas, económicas y contables de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes universitarios, siendo este estudio descriptivo, de corte trasversal, por lo

tanto para la obtención de datos se aplicó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en la forma A La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio De La Protección Social De Colombia, encontrando como resultado en los dominios liderazgo y relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción de riesgo por el 42,9% y el 45,2% llegando a la conclusión que el grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importante, esto sumando a los niveles de estrés convirtiéndolos en una población vulnerable por lo tanto se consideró adoptar medidas de intervención esta investigación fue realizado por Rodríguez, Gómez, Dorado & Ramírez

Bogotá (2014)

Por otra parte se realizó un estudio cuali – cuantitativo a una muestra de 72 trabajadores, con el objetivo de caracterizar los factores de riesgo psicosocial y el Síndrome De Desgaste Ocupacional en trabajadores de una empresa de recreación y entretenimiento educativo infantil, utilizando la ficha de datos socio – demográficos, los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo intra y extra laboral las cuales fueron diseñados y evaluados en Colombia, por el Ministerio De Trabajo y el Cuestionario De Evaluación Del Síndrome Del Quemarse Por El Trabajo (CESQT) de Gil Monte, por lo tanto los resultados revelaron que el 56% de los encuestados perciben un nivel de riesgo intralaboral alto y muy alto a nivel extra laboral el 71% de los trabajadores se ubica en riesgo alto y muy alto, el 72 % identifica el desplazamiento vivienda trabajo, viviendas en niveles de riesgo alto y muy alto, llegando a la conclusión que el cruce de variables mostro los niveles de riesgo psicosocial intralaboral como extralaboral altos y

muy altos se encuentran correlacionados con niveles altos y críticos de la escala de CESQT en el 33% y el 29% de los encuestados respectivamente, este estudio fue realizado por

Barranquilla (2014)

Al respecto de la prevalencia del síndrome de Burnout los docentes universitarios se ven enfrentados a niveles de estrés bastante elevados, debido a esto se realizó un estudio de tipo correlacional buscando “la prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con los factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de barranquilla” (P.143) Domínguez, Gutiérrez, Águila, Barrios, Barrero & Medrano (2009), tomando una muestra de 101 docentes universitarios con modalidad de contrato de tiempo completo, se aplicó el componente de factores de riesgo psicosocial del cuestionario revisado de Burnout para profesores en este caso universitarios, encontrando como resultado que el 10% de los docentes de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiesta el síndrome por estar quemado por el trabajo (SQT) en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2% de los profesores universitarios corren el riesgo de desarrollarlo, corroborando la incidencia de los factores negativos de la universidad.

En este sentido la información reportada en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el (2017) por El Ministerio De La Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana , la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima por trabajo monótono, repetitivo, la atención al público y al trabajo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados, la encuesta se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país afiliadas al Sistema General De Riesgos

Profesionales, obteniendo como resultado el estrés ocupacional entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés, agotamiento físico y mental

Bogotá (2013)

Particularmente la Asociación Colombiana De Instituciones De Educación Superior Con Programas A Distancia Y Virtual ACESAD, realizo una investigación en el año (2013) Bogotá, realizo la coproducción de un libro, con la colaboración de una calidad de autores y un selecto grupo de especialistas colombianos de renombradas instituciones de educación a distancia y agencias de evaluación y acreditación con el propósito central de identificar las variadas y complejas situaciones, problemas y prospectivas desde los más amplios enfoques, centrados en la realidad educativa del país

A nivel regional

Tolima (2013)

En relación a lo anterior, Rubio, Moreno, Rodríguez, García (2013) realizaron un estudio cuantitativo de tipo explicativo, con un diseño descriptivo, correlacional, de corte empírico-analítico con la participación voluntaria y anónima de (10) docentes de tiempo completo de dos facultades de psicología, con el objetivo de identificar “la prevalencia de estilos de afrontamiento y trastornos de somatización en docentes universitarios de dos facultades de psicología en Ibagué, (Tolima)” (p. 75) utilizando el cuestionario de estrategias de afrontamiento frente el estrés, el test de othmer y de Souza y la ficha sociodemográfica, evidenciando que el 30 % de los

docentes “padecen síntomas relacionados con el trastorno de somatización, causando cambios corporales con alteraciones físicas sin causa orgánica determinada que los explique correctamente “ (p.82) reafirmando la idea de que la docencia es una de las profesiones con mayor riesgo psicosocial

Durante la revisión de antecedentes es de recalcar que se evalúan las condiciones por riesgo Psicolabórales, dando énfasis en el síndrome de Burnout, de lo cual se puede identificar que no existen referencias de investigaciones realizadas en el referencia con el objeto de la presente investigación, el cual pretende Diagnosticar los factores psicosociales Intralaborales en los docentes de la corporación universitaria minuto de Dios-UNIMINUTO, con carga académica en la sede Fresno Tolima, lo cual condiciona a unos factores específicos como lo son la educación a distancia, lo anterior ratifica la pertinencia de la presente investigación.

8. MARCO TEÓRICO

Hoy en día existe gran variedad de tratados sobre los factores de riesgo o más conocidos peligros psicolabórales, en este caso el Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), refiere que dichos factores son el resultado de las interacciones entre el contexto personal fuera del trabajo, características y necesidades del trabajador, ambiente laboral, organización, cultura organizacional, y las características de las condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva legal, en especial la resolución 2646, 2008 este Factor de riesgo es concebido como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.” (Artículo 3 literal d), en el artículo 5 describe a mejor proporción los factores psicosociales, relacionando así que “

Comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”(Resolución 2646, 2008, Artículo 5)

El concepto anterior es adoptado por el Ministerio de Trabajo la resolución 144 de 2017 siendo esta por la cual se adopta el formato de identificación de peligros para independientes cuando ingresen al sistema general de riesgos laborales, en este sentido y de acuerdo a la normatividad legal vigente para Colombia se deben evaluar dos aspectos fundamentales 1) Aspectos Extralaborales y 2) aspectos Intralaborales los cuales pretende ser estudiados en la presente investigación.

Factores de riesgo psicosocial Intralaborales

Para empezar el Ministerio De Protección Social expidió la resolución 2646 de 2008 “ por la cual por se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación y 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” definiendo *los factores de riesgo psicosocial* como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (2646) en este sentido se toma en cuenta *las condiciones de la tarea* que los docentes universitarios están enfrentados día a día influyendo las demandas de carga mental (velocidad. Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo).

Por ello La Dirección General De Riesgos Profesionales Del Ministerio De La Protección Social contrato con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de la Batería De Instrumentos De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General De Riesgos Profesionales y como resultado de este estudio actualmente se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de Salud Ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos, los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, en esta ocasión son los docentes universitarios a los que particularmente se evaluaron

Por lo anteriormente mencionado la Batería De Instrumentos De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial tiene como objetivo general identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa definiendo el trabajo como toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, con un alcance de identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores en este caso, los docentes de UNIMINUTO sede fresno para establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral para determinar su nivel de riesgo.

No obstante se puede distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales por lo tanto se define que las “

Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador” (Citado de la Batería De Instrumentos De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial 2013),

a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, edad, estado civil. El nivel educativo, la ocupación u oficio entre otros.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, además incluye la última versión del “cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G. (Citado en Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicolabóreales, 2013) los instrumentos que conforman la batería son:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

- Cuestionario para la evaluación del estrés

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial, de esta manera para realizar la investigación frente al diagnóstico de riesgo psicolaboral de los docentes UNIMINUTO, fresno, se va a utilizar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) orientada a cargos de jefatura, y profesionales o técnicos,

Este es un instrumento diseñado para evaluar las condiciones propias del trabajo definidas por la (resolución 2646, 2008) como todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicio o conocimientos, de su organización y del entorno en el que se desarrolla las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador, presentando alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico o en el trabajo enfrentándose a consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo, incluyendo el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

En el artículo 6ª de la resolución 2646 de 2008, se encuentran relacionados los *factores psicosociales intralaborales, los cuales deben evaluar los empleadores*, presentando así que “(...) la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer elementos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población.” (Ministerio de la protección social 2008).

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios, demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, a su vez estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A

A continuación se encuentra las definiciones de las 19 dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo la cual se hallan en la Batería De Instrumentos De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial (2013), p. 22, 23, 24, 25)

- ***Demandas cuantitativas***

Son definidas como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el tiempo que se dispone ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas a trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 22

- ***Demandas de carga mental***

Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta, la carga mental esta determinada por las características de la información

(cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes y cuando la información es excesiva, compleja y detallada para realizar el trabajo, bajo presión de tiempo, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 22

- ***Demandas emocionales***

Se definen como las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador, estas demandan al trabajador habilidad para A) entender los sentimientos y situaciones de otras personas B) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor, convirtiéndose en una fuente de riesgo cuando el individuo se expone a los sentimientos o emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuario o público, por otro lado es fuente de riesgo cuando el individuo debe de ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 22

- ***Exigencias de responsabilidad del cargo***

Estas hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas teniendo la responsabilidad por

resultados de dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, lo que exige al trabajador un esfuerzo importante para mantener el control citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 22.

- ***Demandas ambientales y de esfuerzo físico***

Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucra a las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación, son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación) químico, biológico, (virus, bacterias, hongos o animales) de diseño de puesto de trabajo, de saneamiento, orden y aseo, de carga física y de seguridad industrial, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente el desempeño del trabajador, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Demandas de la jornada de trabajo***

Definidas como las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados o pausas, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando se trabaja en turnos nocturnos o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Consistencia del rol***

Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo convirtiéndose en fuente de riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos, o de calidad del servicio citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Influencia del trabajador sobre su entorno extralaboral***

Se define como las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo a su trabajo impactando su vida extralaboral convirtiéndose en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Control y autonomía sobre el trabajo***

Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de trabajo es restringida y a si mismo sobre la

organización de los tiempos de trabajo citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos***

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el trabajo le impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 23

- ***Participación y manejo del cambio***

Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, entre esa se encuentra la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de empleados citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 24

- ***Claridad del rol***

Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, Las funciones y resultados y al impacto del ejercicio del cargo en la empresa convirtiéndose en fuente de riesgo cuando la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los

objetivos, funciones y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 24

- ***Capacitación***

Siendo las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 24

- ***Características del liderazgo***

Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o solución de problemas, por otra parte también es fuente de riesgo cuando el jefe tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente para estimular y perimir la participación de sus colaboradores, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 24

- ***Relación con los colaboradores (subordinados)***

Se trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, resolución de conflictos y participación y la forma de comunicación con la jefatura, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el grupo de colaboradores tienen dificultad para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficiente con su jefe y el apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 24

- ***Retroalimentación del desempeño***

Es donde se recibe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, esta información le permite identificar sus fortalezas, debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño, este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando es inexistente, poco clara inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 25

- ***Relaciones sociales en el trabajo***

Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo como la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, el apoyo social que recibe de sus compañeros, el trabajo en equipo y la cohesión, estas condiciones se convierten en fuente de riesgo cuando en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de

compañeros, que genera un ambiente deficiente de la relaciones, existen dificultades para desarrollar trabajo en equipo, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 25

- ***Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza***

Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo convirtiéndose en fuente de riesgo cuando se percibe inestabilidad laboral, no se siente a gusto o están poco identificados con la tarea que se realizan, el sentimiento por estar vinculado en la organización es deficiente o no existe, citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 25

- ***Reconocimiento y compensación***

Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo como reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo, convirtiéndose en fuente de riesgo cuando el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) no corresponda con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o esta por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores citado de (La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial 2013) p. 25

Los dominios y dimensiones trabajados por la Batería, corresponden a la aplicación de diferentes modelos teóricos, de los cuales encontramos

- *Modelos de demanda – control - apoyo social de Karasek, Theorell y Jonhson*

EL modelo demanda-control – apoyo social, sugiere el estudio de los factores propios de la organización, los cuales se pueden y deben controlar desde el lugar de trabajo, y no como la documentación de factores potencialmente estresantes, en este sentido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se plantea que”

A diferencia de otros modelos sobre el riesgo psicosocial, se prioriza la necesidad de distinguir rasgos del ambiente de trabajo que puedan ser categorizados como demandas, control y apoyo social, y no simplemente hacer un listado de todos los factores potencialmente estresores. Se examina la interacción entre las dimensiones, y se enfatizan las propiedades de generación de estrés de dichos factores objetivos, y no sólo de las percepciones individuales, o del ajuste persona-entorno”.(NTP 603, 2001, p 6)

Para llegar a esta conclusión se hace necesario entender que el modelo demanda-control-apoyo social (Karasek 76 y 79; Johnson 88; Karasek y Theorell 90), plantea el modelo con la finalidad de describir y analizar situaciones de orden laboral en los que los estresores puedan considerarse crónicos, como base para explicar los efectos del entorno psicosocial del trabajo (Citado en INSHT, 2001), dicho modelo en cuestión plantea:

	Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona.
--	---

Demanda	Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo Intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.
Control	El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado.

Para complementar el modelo es necesario reconocer a Johnson (1986), el cual “

(...), amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. Parece ser que la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud.”(NTP 603, p2)

Lo anterior reconociendo que el entorno social entro del trabajo se torna como un factor influyente frente a los cambios de condiciones tanto de riesgo como protectoras.

- *modelo de desequilibrio – esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008)*

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance model) (Siegrist, 1996, 1998), plantea la relación entre el costo y la recompensa obtenida por el esfuerzo realizado para alcanzar los objetivos, “

Este modelo incluye en la dimensión esfuerzo extrínseco tanto el esfuerzo físico como psicológico, y además tiene en cuenta características del sujeto que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; es decir, el autor describe un tipo de sujetos que define como “excesivamente comprometidos” (overcommitment) y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo.” (Lourdes Luceño Moreno, García, Susana Rubio Valdehita, & Eva Díaz Ramiro, 2004)

De lo anterior se sugiere que la consecuencia de dicha relación es la *tensión*, esto como resultado de la alta demanda y la recompensa recibida por esta labor, las demandas de trabajo altas, en conjunto con el bajo control de las recompensas presenta una mayor situación de riesgo para la salud.

- ***Cuestionario DECORE***

Los métodos para la evaluación de riesgos son variables según las características del riesgo, en el caso de los factores de riesgo psicolabóreales, en el caso particular los cuestionarios se presentan como la opción óptima para su evaluación, siendo así Padilla, González y Pérez, (1985); Garaigordobil, (1998), refieren que”

(...) Al estar estandarizados, todos los encuestados, en nuestro caso trabajadores, responden al mismo conjunto de preguntas, por lo que es más fácil comparar e interpretar sus respuestas. (...)Su análisis e interpretación se simplifica por el uso de técnicas computarizadas (...)” (Citado en Lourdes Luceño Moreno, Jesús Martín García, Eva M^a Díaz Ramiro, & Susana Rubio Valdehita, 2008, p. 144)

En este sentido se puede concluir que al existir un criterio de fiabilidad y validez, los cuestionarios presentan garantías metodológicas, sin embargo Padilla, González y Pérez, (1985); Garaigordobil, (1998), refieren que la principal desventaja “

Un problema frecuente de los cuestionarios de riesgos psicosociales es su longitud, es decir, cuando son muy extensos el trabajador se fatiga, disminuyendo la atención y aumentando, por tanto, la probabilidad de que conteste al azar. Este proceso es producto de la fatiga que puede sufrir el trabajador al sobrecargar su sistema de información afectando a la validez del proceso de evaluación.” (Citado en Lourdes Luceño Moreno et al., 2008, p. 135)

Este aspecto mencionado, refiere una problemática adicional, puesto que al perder el interés por desarrollar las encuestas, la probabilidad de datos perdidos por respuestas erróneas lo cual se convierte en vacíos que limitan el análisis.

Mediante diferente proceso de investigación y validación por expertos, en el año 2000 como proyecto de investigación de tesis doctoral, se construye el Cuestionario DECORE, nos basamos en los modelos Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson, 1986; y Johnson y Hall, 1988) y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, 1998), “ (...)Tomando como punto de partida las escalas demandas cognitivas, control, recompensa, apoyo organizacional, y demandas físicas; se desarrollaron 128 ítems que fueron depurados a través de un estudio de jueces independientes, constituyendo así la primera versión del cuestionario DECORE” (Luceño, 2003, citado en Lourdes Luceño Moreno et al., 2008).

Es de recalcar que cuestionario DECORE es un instrumento utilizado en España, para el caso puntual Colombia se establece que se deben utilizar “Instrumentos para la evaluación de

los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.” (Resolución 2646, 2008, Artículo 10), en este sentido la herramienta validada corresponde a la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial validada por el Ministerio de la Protección Social de la república de Colombia.

Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5TM – American Psychiatric Association

Las enfermedades relacionadas que les afecta directamente a los docentes universitarios están establecidas en el Manual Diagnóstico Y Estadístico De Trastornos Mentales DSM-5TM de American Psychiatric Association las cuales son:

Trastornos depresivos: En este sentido los docentes pueden cambiar de estado de ánimo entre los excesos de cólera la cual es persistente mente irritable o irascible la mayor parte del día, casi todos los días, además causando una importante pérdida de peso sin hacer dieta o aumento de peso cambiando la disminución o aumento de apetito, otros de los síntomas significativos es la fatiga o perdida de energía casi todos los días, agregándole a esto sentimiento de inutilidad o culpabilidad excesiva, disminución de la capacidad para pensar o concentrarse o para tomar decisiones (P. 103)

Trastornos de ansiedad generalizada: En esta se asocian síntomas de ansiedad y preocupación, dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco, fácilmente fatigado y también tensión muscular, problemas de sueño (dificultad para dormirse o para continuar durmiendo o sueño inquieto e insatisfactorio) P. 129

Trastornos Del Sueño- Vigilia: las cuales se asocia el trastorno de insomnio donde sufre síntomas como dificultad para mantener el sueño caracterizándose por despertares frecuentes o problemas para volver a conciliar el sueño después de despertar y despertar pronto por la mañana con incapacidad para volver a dormir.

Por otra parte se tiene en cuenta en la DMS-5 que la alteración del sueño causa malestar clínicamente significativo o deterioro tanto en lo social como en lo laboral en este caso los docentes de UNIMINUTO sede fresno (p.203)

Trastornos Generales De Personalidad: según la DMS-5 se manifiesta en ámbitos como cognición, afectividad, funcionamiento interpersonal y control de impulsos

Docentes de educación a distancia

La educación a distancia y la educación virtual en la actualidad está creciendo ampliamente a través de muy diversas expresiones y formas en la educación superior en Colombia, como tal compuesta de exigencias y una gran complejidad en tanto ella refiere temas didácticos, pedagógicos, tecnológicos, organizacionales, jurídicos, económicos; de recursos de aprendizaje, además nuevos estudiantes, nuevas competencias docentes y nuevas formas de evaluación, de regulación o de competencia.

Es importante destacar que *la corporación universitaria minuto de dios –UNIMINUTO* está afiliada a la “*asociación colombiana de instituciones educación superior con programas a distancia y virtual*” ACESAD (2013) la cual expone que “la educación virtual no es “otra” educación y mucho menos, una educación pobre, de menor calidad e intensidad o contenido que la presencial” por ende la educación a distancia en este sentido es una expresión clara del

modelo-técnico económico que se basa en la utilización intensiva de las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Según lo expuesto en el decreto 1295 del 20 de abril del 2010 los programas de Educación A Distancia son aquellos

“cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza-aprendizaje que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo de igual manera el mismo decreto establece que en los programas virtuales, adicionalmente, exigen el uso de las redes telemáticas como entorno principal, en el cual se llevan a cabo todas o al menos el 80 % de las actividades académicas, además fijando las condiciones básicas de calidad, para el registro calificado de programas de pregrado y de posgrado, tanto presenciales como virtuales de los referentes generales que deben cumplirse en cualquier programa en el país”. “(Decreto 1295, 2010)

Posteriormente las universidades se encuentran afrontando los cambios que demanda la sociedad del conocimiento, en cuanto a la tendencia de contar con sistemas de enseñanza y aprendizajes más flexibles por lo tanto “un docente a distancia debe ser un facilitador en la construcción del conocimiento de los alumnos” (citado del artículo ACESAD 2013), siendo un experto en su disciplina que ayuda a sus estudiantes a explorar y elaborar nuevos conocimientos, centrando su rol profesional en motivar y orientar a los estudiantes, investigar en su disciplina y además en los medios para aprenderla, innovar y evaluar los recursos para un óptimo aprendizaje.

La universidad UNIMINUTO conjuntamente utiliza la modalidad *blearnig* ya que se combina el aprendizaje presencial y el aprendizaje a distancia de tal manera que de las mejores estrategias de cada modalidad se integran y complementan de manera atrayente, para proporcionar experiencias de aprendizaje más flexibles y sólidas.

Para cabero y Llorente (2008) la modalidad *blearnig*. Lo expresa en términos de la analogía entre lo presencial y lo virtual a distancia “donde se combinan espacios (clases tradicionales y virtuales), tiempos (presenciales y no presenciales), recursos (analógicos y digitales), donde los protagonistas modifican sus roles en los procesos de enseñanza/aprendizaje, y donde los cambios también afectan, de manera ineludible a los modelos organizativos”.

Profesor-Tutor Y La Ética Del Tutor

Conjuntamente en la guía para profesores-tutores de UNIMINUTO virtual y a distancia expone que el profesor-tutor UNIMINUTO es una “persona altamente capacitada tanto en su área de conocimiento como en el uso de diferentes estrategias y metodologías que posibilitan al estudiante tener éxito en su proceso de formación” de este modo UNIMINUTO organiza actividades de formación con la finalidad que en pocos años la mayoría de los docentes tendrán maestrías o doctorados.

En cuanto a este el profesor-tutor se ha convertido en un facilitador en el proceso de aprendizaje al mantener la comunicación necesaria con los estudiantes para así mismo desarrollar asesorías, orientaciones que conlleven a una buena formación tanto personal como profesional de los estudiantes, teniendo como propósito “facilitar su proceso de aprendizaje y el

logro de habilidades propias asumiendo compromisos como autoevaluarse permanentemente, buscando el crecimiento y perfeccionamiento profesionalmente y personalmente” citado de la guía UNIMINUTO P.22, además durante las tutorías presenciales y virtuales, ser puntual en las horas de inicio y de cierre a si mismo evaluar las actividades teniendo en cuenta los criterios de evaluación establecidos según el calendario y rubricas de la guía y conocer, respetar y promover los reglamentos tanto profesoral como estudiantil de UNIMINUTO siendo estos algunos de los 15 compromisos que establece la guía.

Por otro lado se encuentra la ética del tutor ya que debe de ser ejemplo de valores de para sus estudiantes. Destacando cualidades, respetando opiniones de los estudiantes, así mismo validando sus sugerencias en aras de mejoras en su qué hacer, desarrollando sus tutorías de manera amena procurando una comunicación respetuosa y certera, en UNIMINUTO virtual y a distancia el profesor-tutor P. 34, es el cimiento del proceso educativo y es aquel que muestra un buen sentido de la realidad en la vida y comunica diversos valores a través de su comportamiento y dedicación a sus estudiantes

Carga mental

Por una parte la carga mental es definida por el Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo INSHT (2008) como

“el conjunto de sollicitaciones psíquicas, a las que se ve sometida la persona para desarrollar su trabajo a lo largo de la jornada laboral, o también la cantidad de esfuerzo deliberado que se debe realizar para conseguir un resultado concreto, y que exige un estado de concentración y atención exagerado” (INSHT, 2008)

Por lo tanto conlleva a unos factores de riesgo los cuales son muy diversos que contribuyen a la carga de trabajo mental y que ejercen presiones sobre la persona que lo desempeña, estos factores son identificados en cada puesto o situación de trabajo, factores tales como las exigencias de la tarea, circunstancias del trabajo (físicas, sociales y de la organización) y del exterior de la organización, en este caso la docencia universitaria modalidad a distancia como lo es *la corporación universitaria minuto de dios - UNIMINUTO sede fresno*, le afecta significativamente provocando efectos en la salud produciendo reacciones a nivel fisiológico, psicológico y de comportamiento.

Presentando síntomas como “reducción de la actividad que se da como consecuencia de una disminución de la atención acompañada de una lentitud del pensamiento y una disminución de la motivación como principal indicio” (citado del Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo, 2008)

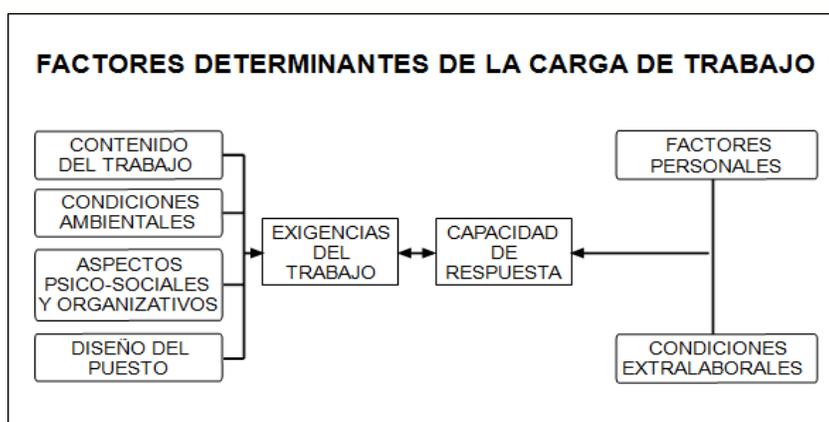
No obstante del mismo modo afecta significativamente lo que es la fatiga mental la cual es definida como “un estado caracterizado por la disminución de la capacidad de ejecución de la persona, después de haber realizado una tarea de mantenimiento constante del grado de atención” (INSHT, 2008) ya que se diagnostica *fatiga normal* cuando, como consecuencia del trabajo, la jornada laboral, la persona empieza a sentir que disminuye su atención y su capacidad de trabajo, estos se puede decir que son los primeros síntomas, de igual forma cuando el trabajo exige concentración, esfuerzo prolongado y excesivo, como lo es la profesión de docente universitario a distancia, esto en forma repetitiva hace que los descansos no sean suficientes para la recuperación dando inicio a un estado de *fatiga crónica*, ocasionando síntomas tales como depresión, falta de energía y voluntad para trabajar, insomnio, cefaleas, pérdida de apetito entre otras.

Sistema nervioso central

Según la OIT (1986), los FRS se definen como los aspectos del medio ambiente de trabajo tales como las tareas, las presiones laborales, estas contribuyen a la aparición del estrés en la persona, en este caso los docentes, realizando movimientos repetitivos que conllevan a un cansancio excesivo de los miembros superiores, estos son el resultado de una jornada laboral agotadora.

No obstante, los docentes que padecen de estrés laboral, presentan consecuencias negativas tanto para la persona como para el entorno familiar, social y más para la universidad en que labora, de este modo existen diferentes métodos para evaluar la carga mental entre esos nos encontramos con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial construida y validada por el Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, donde el cual se pueden encontrar aspectos como el ritmo de trabajo, la repercusión de los errores, nivel de atención requerido entre otras...

A continuación se muestra los factores determinantes de la carga de trabajo



Tomado de Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo (2008) p. 7

Concluyendo que las Patologías derivadas a la carga mental son aquellas en que las reacciones del estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Patologías derivadas al riesgo psicolaboral (trastornos mentales y de comportamiento)

Desde la perspectiva legal el Ministerio De Trabajo expidió el decreto número 1477 de 2014 en la cual establece la tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional De Riesgos Laborales, definiendo en el artículo 4” de la ley 1562 de 2012, que una enfermedad laboral es “aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o en el medio que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

Por lo tanto en la sección II, parte B, se clasifica el grupo IV como “Los Trastornos Mentales Y De Comportamiento” las cuales se muestran a continuación las enfermedades asociadas y sus factores de riesgo ocupacional:

- ***Trastornos psicóticos agudos y transitorios*** convirtiéndose en un factor de riesgo ocupacional en la dimensión gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona tarea y jornada de trabajo, presentándose en cualquier actividad económica citado del (decreto 1477 de 2014, hoja 51)
- ***Depresión, episodios depresivos:*** convirtiéndose en un factor de riesgo ocupacional en la dimensión gestión organizacional, características de la organización del trabajo,

características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona tarea y jornada de trabajo, presentándose en los sectores educativos, administrativos, docentes y otros, citado del (decreto 1477 de 2014, hoja 52)

- ***Trastornos de ansiedad, Trastorno de ansiedad generalizada Trastorno de pánico, Trastorno mixto ansioso-depresivo:*** convirtiéndose en un factor de riesgo ocupacional en la dimensión gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona tarea y jornada de trabajo, presentándose en la administración del recurso humano, incluyendo el estilo de mando, modalidades de pago y de contratación, capacitación entre otros, citado del (decreto 1477 de 2014, pag 52)
- ***Reacciones a estrés grave: trastornos de adaptación, trastornos adaptivos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixtos con alteraciones de las emociones y del comportamiento:*** convirtiéndose en un factor de riesgo ocupacional en la dimensión de gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona tarea y jornada de trabajo, presentándose en cualquier trabajador y puesto su gravedad dependerá de las condiciones psicosociales y materias enfrentadas citado del (decreto 1477 de 2014, hoja 52)

- ***Estrés post-traumático***: presentándose en docentes de todos los niveles (básica, media, media superior y superior) investigadores, trabajadores prestadoras de servicio de salud entre otros... citado del (decreto 1477 de 2014, hoja 53)
- ***Trastornos de sueño debidos a factores no orgánicos***: convirtiéndose en factor de riesgo ocupacional en la dimensión jornada de trabajo, deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas activas y las circunstancias relativas a las condiciones de trabajo, presentándose en docentes de todos los niveles (básica, media, media superior y superior) investigadores, trabajadores prestadoras de servicio de salud, transporte entre otros... citado del (decreto 1477 de 2014, hoja 54)
- ***Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout)*** convirtiéndose en factor de riesgo ocupacional en la dimensión de condiciones de la tarea (demandas de carga mental, velocidad compleja, minuciosidad) el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo y las demandas emocionales, presentándose en los sectores educativos, servicios sociales y de salud entre otros citado del (decreto 1477 de 2014, p. 55)

9. METODOLOGÍA

9.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, el cual es definido por Hernández, Fernández & Baptista (2014) como aquel que se caracteriza por ser secuencial y probatorio ya

que parte de una idea, que va acotándose. Para plantear la investigación se determinó como aspecto a evaluar los factores intralaborales, correspondientes a la carga mental por las condiciones psicosociales

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Conjuntamente el alcance de la investigación es de tipo descriptivo ya que se busca someter a un análisis partiendo de la recolección y medición de los factores Intralaborales, frente a las características de los docentes de UNIMINUTO sede Fresno.

Esta investigación es de diseño no experimental (Hernández, et. Al. 2014), por ser el que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, basándose en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron al mismo tiempo observa variables y relaciones entre estas en su contexto natural.

La presente investigación es corte transversal (Hernández, et. Al., 2014), ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único para así describir sus variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, así mismo abarca varios grupos de personas o indicadores.

9.2. DISEÑO METODOLÓGICO

En relación a los objetivos específicos planteados, se ejecutara:

Objetivo específico 1, Evaluar los factores psicosociales Intralaborales según los perfiles de los docentes con carga académica en de la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima

- Formulación y aplicación de cuestionario para caracterizar la población y evaluar los factores Intralaborales del factor de riesgo psicolabóreales

Objetivo específico 2, Analizar los resultados de la evaluación de condiciones Intralaborales frente a los requerimientos de carga mental de los docentes con carga académica en la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima.

- En base a los datos recolectados a través del cuestionario, serán organizados y analizados a través del Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS),
- En el capítulo de discusión se comparan los resultados por dimensiones y dominios, acorde al modelo propuesto por Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial.
- En el capítulo de Discusión se comparan los resultados por factores según la resolución 2646 de 2008

Objetivo específico 3, Proponer mecanismos que ayuden a controlar los factores estresantes de los docentes con carga académica en la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima.

- Partiendo de los resultados y la discusión, se plantea un capítulo de conclusiones que soporten las recomendaciones planteadas para controlar los factores estresantes en los docentes.

9.3. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN

Se toma como base el modelo de dinamización de factores de riesgo psicolabóreales definidos por Villalobos (citado en Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo

Psicosocial, 2013), el cual está en concordancia con la resolución 2646 de 2008, los cuales abarcan las siguientes relaciones tomadas como categorías de investigación:

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
2. Control sobre el trabajo
3. Demandas del trabajo
4. Recompensas

Las anteriores, se encuentran definidas teóricamente, y desde una perspectiva legal (Resolución 2646, 2008), como condiciones Intralaborales, siendo estas las subcategorías a evaluar:

Categoría_ Batería de Riesgos Psicolabóreales	Subcategoría_ Batería de Riesgos Psicolabóreales	Subcategoría_ Resolución 2646 de 2008
1 - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Gestión Organizacional
	Relación con los colaboradores y Relaciones sociales con el trabajo	Características del Grupo Social de Trabajo
	Retroalimentación del desempeño	Características del Grupo Social de Trabajo
2 - Control sobre el trabajo	Capacitación	Gestión Organizacional
	Claridad de rol	Programas de Capacitación y Formación
	Participación y manejo del cambio	Características de la Organización del Trabajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	Gestión Organizacional
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y	Gestión Organizacional
		Interface persona - Tarea
		Interface persona - Tarea

	conocimientos	
3 - Demandas del trabajo	Consistencia del rol	Condiciones de la Tarea
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Características del Medio Ambiente de Trabajo
	Demandas cuantitativas	Características de la Organización del Trabajo
	Demandas emocionales	Condiciones de la Tarea
	Demandas de carga mental	Condiciones de la Tarea
	Demandas de la jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Condiciones de la Tarea
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Condiciones de la Tarea
4 - Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Interface persona - Tarea
	Reconocimiento y compensación	Gestión Organizacional Interface persona - Tarea

Para una relación final de 4 Categorías y 19 Subcategorías según la batería de Riesgo Psicolabóreales, concordantes con los 11 Factores de riesgo Intralaborales definidos por la Resolución 2646 de 2008.

10. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación adopta las disposiciones éticas definidas desde la resolución 2646 de 2008, referente a la Reserva de la información y de la evaluación.”

La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.” (Artículo 11)

En este sentido se formula un consentimiento informado, el cual será aceptado por el docente antes de contestar el cuestionario, y en cualquier caso se garantizará absoluta confidencialidad y respeto en el tratamiento de la información suministrada y recolectada en este estudio

11. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de la investigación corresponde a los docentes medio tiempo, y docentes de tiempo completo con carga académica en la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO sede Fresno-Tolima, para la presente investigación decidieron participar voluntariamente previo consentimiento informado contestaron la encuesta un total de 14 docentes de 25

12. TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los datos cuantitativos se recolectarán en concordancia con los objetivos específicos, el diseño metodológico y las categorías y subcategorías de la investigación, mediante un cuestionario de preguntas cerradas, con opción de respuesta en escalonamiento tipo Likert

seleccionando entre Siempre; Casi siempre; Algunas veces; Casi nunca; y Nunca, presentado en *google forms*.

Puntualmente se definen 64 Ítems, tomando como base el planteamiento teórico de Villalobos (2005) y la resolución 2646 de 2008, mediante el análisis de los cuestionarios definidos por la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial diseñada por La Dirección General De Riesgos Profesionales Del Ministerio De La Protección Social y La Pontificia Universidad Javeriana (2013), delimitando y enfocando las variables al campo de acción de un Profesional del área sin llegar a considerar la evaluación propuesta la cual es competencia explícita de un Psicólogo Organizacional (Resolución 2636 de 2018), la referencia se toma en base a esta batería ya que es validada con una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General De Riesgos Laborales, y para efectos de esta investigación se toma como referencia las condiciones psicolabóreales (Intralaborales) según los perfiles laborales establecidas en el Cuestionario Forma A

Los ítems se relacionan de la siguiente manera

Categoría_ Batería de Riesgos Psicolabóreales	Subcategoría_ Batería de Riesgos Psicolabóreales	Ítems
Aspectos sociodemográficos	Aspectos sociodemográficos	1,2,3,4,5,6,7
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	8,9,10,11
	Relación con los colaboradores	12.13
	Relaciones sociales con el trabajo	14,15,16
	Retroalimentación del desempeño	17.18.19
	Capacitación	20,21,22

Control sobre el trabajo	Claridad de rol	23,24,25,26
	Participación y manejo del cambio	31,32
	Control y autonomía sobre el trabajo	27,28
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29,30
Demandas del trabajo	Consistencia del rol	33,34
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35,36,37,38,39,40,41,42,43
	Demandas cuantitativas	44,45,46
	Demandas emocionales	52,53
	Demandas de carga mental	47,48,49
	Demandas de la jornada de trabajo	50,51
	Exigencias de responsabilidad del cargo	54,55
Recompensas	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	56,57,58
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	59,60,61
	Reconocimiento y compensación	62,63,64

El proceso de aplicación de la herramienta se plantea en los siguientes pasos

- Calificación de los ítems;
- Obtención de los puntajes brutos;
- Transformación de los puntajes brutos;
- Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos;

- Obtención del informe con los criterios generales de interpretación de los resultados.

En este sentido, se estudiará por medio del programa de análisis estadístico SPSS transfiriendo los valores registrados en el instrumento aplicado (cuestionario), donde se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos (SPSS) y se establecerán una serie de conclusiones respecto de los resultados.

Las puntuaciones por ítems, en concordancia con la escala Likert están clasificadas de la siguiente forma:

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
8 , 9 , 10 , 11 , 14 , 15 , 16 , 17 , 18 , 19 , 20 , 21 , 22 , 23 , 24 , 25 , 26 , 27 , 28 , 29 , 30 , 31 , 36 , 37 , 38 , 41 , 43 , 45 , 50 , 59 , 60 , 61 , 62 , 63 , 64	0	1	2	3	4
12 , 13 , 32 , 33 , 34 , 35 , 39 , 40 , 42 , 44 , 46 , 47 , 48 , 49 , 51 , 52 , 53 , 54 , 55 , 56 , 57 , 58	4	3	2	1	0

Partiendo de lo anterior se analizarán los resultados de la evaluación de condiciones Intralaborales frente a los requerimientos de carga mental de la función docente, analizando el comportamiento de las variables por categorías y subcategorías de la investigación, y de esta manera obtener información relevante de los factores psicosociales Intralaborales específicos, para esto se tomarán como referencia los valores de las tablas de baremos para dimensiones

Dimensiones	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Capacitación	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Características del liderazgo	0 - 3,2	3,3 - 6,5	6,6 - 9,8	9,9 - 13,1	13,2 - 16
Claridad de rol	0 - 3,2	3,3 - 6,5	6,6 - 9,8	9,9 - 13,1	13,2 - 16
Consistencia del rol	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Control y autonomía sobre el trabajo	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0 - 7,2	7,3 - 14,5	14,6 - 21,8	21,9 - 29,1	29,2 - 36
Demandas cuantitativas	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Demandas de carga mental	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Demandas de la jornada de trabajo	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Demandas emocionales	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Exigencias de responsabilidad del cargo	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Participación y manejo del cambio	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Reconocimiento y compensación	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Relación con los colaboradores	0 - 1,6	1,7 - 3,3	3,4 - 5	5,1 - 6,7	6,8 - 8
Relaciones sociales en el trabajo	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12
Retroalimentación del desempeño	0 - 2,4	2,5 - 4,9	5 - 7,4	7,5 - 9,9	10 - 12

Tabla 1 Baremos para Dimensiones

Tabla de baremos para dominios

Dominios	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1 - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0 - 9,6	9,7 - 19,3	19,4 - 29	29,1 - 38,7	38,8 - 48
2 - Control sobre el trabajo	0 - 10,4	10,5 - 20,9	21 - 31,4	31,5 - 41,9	42 - 52
3 - Demandas del trabajo	0 - 20,8	20,9 - 41,7	41,8 - 62,6	62,7 - 83,5	83,6 - 104
4 - Recompensas	0 - 4,8	4,9 - 9,7	9,8 - 14,6	14,7 - 19,5	19,6 - 24

Tabla 2 Baremos para dominios

Tabla de baremos para el consolidado general sobre los factores de riesgo Intralaborales

Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
0 - 45,6	45,7 - 91,3	91,4 - 137	137,1 - 182,7	182,8 - 228

Tabla 3 Baremos para Factor de riesgo Intralaborales

Del análisis anterior se pretende proponer mecanismos que ayuden a controlar los factores estresantes de los docentes con carga académica en la sede UNIMINUTO Fresno – Tolima y mejoren las condiciones de ejecución de la tarea.

12.1. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

De la construcción del instrumento de recolección de datos, se relaciona el proceso de validación, de lo cual Hidalgo (2005), refiere que

“La validez y confiabilidad son: “constructos” inherentes a la investigación, desde la perspectiva positivista, con el fin de otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio” (Hidalgo, 2005).

En este sentido y mediante el criterio de Profesionales en salud ocupacional,

Nombre	Formación	Actividad
Piedad Lorena Ospina Giraldo	Prof. Salud Ocupacional	Docente Universitaria
Wilton Giovanni Marín Osorio	Prof. Salud Ocupacional	Asesor Externo

Los cuales revisaron, analizaron y concluyeron cada uno de los ítems, generando un certificado de validez estructurado en 5 aspectos, evaluados en una escala de 1 a 3, donde 1 corresponde a un criterio Deficiente, 2 Aceptable y 3 Excelente, la valoración promediada de los

criterios se concluye de la siguiente manera, Deficiente (promedio entre 1 y 1.7), Aceptable (promedio entre 1.8 y 2.4) y Excelente (promedio entre 2.5 y 3), quedando de la validación de la siguiente manera:

Aspecto	Experto 1	Experto 2	Promedio	Valoración
Fiabilidad	3	3	3	Excelente
Amplitud de los contenidos	3	3	3	Excelente
Redacción de los Ítems	2	2	2	Aceptable
Ortografía	3	3	3	Excelente
Presentación	3	3	3	Excelente

De los criterios de validación, y según se observa en la tabla anterior, la redacción de los ítems corresponde al aspecto a mejorar, dentro de las apreciaciones generadas por los validadores se relaciona la redacción de las preguntas en tercera persona.

La segunda fase de la validación corresponde al análisis de los criterios generados para cada ítem, de lo cual se obtienen los siguientes resultados.

Validez de Comprensión de Enunciados

Ítem	Experto 1	Experto 2	Promedio	Valoración	Ítem	Experto 1	Experto 2	Promedio	Valoración
1	10	10	10	Claro	33	10	10	10	Claro
2	10	10	10	Claro	34	10	10	10	Claro
3	10	8	9	Claro	35	10	10	10	Claro

4	10	10	10	Claro	36	10	10	10	Claro
5	10	10	10	Claro	37	10	10	10	Claro
6	10	10	10	Claro	38	10	10	10	Claro
7	10	8	9	Claro	39	10	10	10	Claro
8	10	10	10	Claro	40	10	10	10	Claro
9	10	10	10	Claro	41	10	10	10	Claro
10	10	10	10	Claro	42	10	10	10	Claro
11	10	10	10	Claro	43	10	10	10	Claro
12	10	10	10	Claro	44	10	10	10	Claro
13	10	10	10	Claro	45	10	10	10	Claro
14	10	10	10	Claro	46	10	10	10	Claro
15	10	10	10	Claro	47	10	10	10	Claro
16	10	10	10	Claro	48	10	10	10	Claro
17	10	10	10	Claro	49	10	10	10	Claro
18	10	10	10	Claro	50	10	10	10	Claro
19	10	10	10	Claro	51	10	10	10	Claro
20	10	10	10	Claro	52	10	10	10	Claro
21	10	10	10	Claro	53	10	10	10	Claro
22	10	10	10	Claro	54	10	10	10	Claro
23	10	10	10	Claro	55	10	10	10	Claro
24	10	10	10	Claro	56	10	10	10	Claro
25	10	10	10	Claro	57	10	10	10	Claro
26	10	10	10	Claro	58	10	10	10	Claro

27	10	10	10	Claro	59	10	10	10	Claro
28	10	10	10	Claro	60	10	10	10	Claro
29	10	10	10	Claro	61	10	10	10	Claro
30	10	10	10	Claro	62	10	10	10	Claro
31	10	10	10	Claro	63	10	10	10	Claro
32	10	10	10	Claro	64	10	10	10	Claro

De los resultados anteriores se concluye que la totalidad de los ítems son de fácil interpretación y comprensión, se reajustan las preguntas acatando la recomendación de la redacción en tercera persona, adicionalmente se pregunta a los expertos sobre la posibilidad de dejar, modificar o quitar algún ítem a lo cual refieren dejar la totalidad de los ítems del cuestionario modificando la redacción.

A continuación se relacionan las apreciaciones de los expertos:

- Experto 1: Para este tipo de actividades es fundamental el uso de un consentimiento informado, que dé garantías y claridad sobre el manejo de la información en función de la protección laboral, es pertinente no preguntar en la encuesta datos que permitan la identificación del docente de manera indirecta.

Así mismo por el campo de acción del profesional en SST, es pertinente dar mayor relevancia a los aspectos relacionados con el control sobre el trabajo pues son estos los que mayor afección presentan en los entornos laborales.

- Experto 2: Es necesario tener claridad al momento de caracterizar el peligros psicolabóreales, pues la línea de acción para el profesional en Seguridad y salud en el

trabajo es limitado en este aspecto, adicionalmente es necesario que los enunciados se redacten en tercera persona.

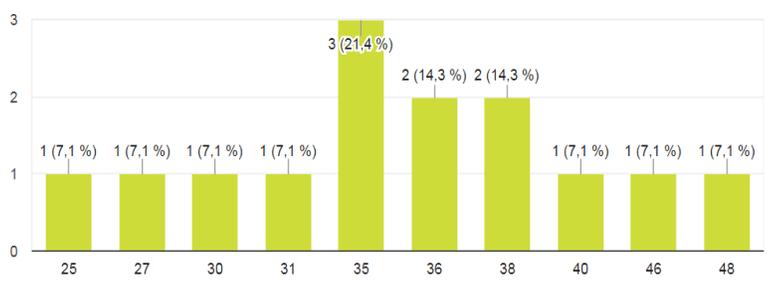
13. ANÁLISIS DE RESULTADOS

13.1. Aspectos Sociodemográficos

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados, relacionando las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 de esta subcategoría:

1. Edad

14 respuestas



ilustracion 1 resultados pregunta 1

Pregunta 1. Edad la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera (7.1%) tiene 25 años, (7.1%) tiene 27 años, (7.1%) tiene 31 años, (21.4%) tiene 35 años, (14.3%) tiene 36 años, (7.1%) tiene 40 años, (7.1%) tiene 46 años, (7.1%) tiene 48 años, para un total del 100%

Pregunta 2. Genero, la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera

64.3% hombre, 35.7% mujer, para un total del 100%

2. Genero

14 respuestas

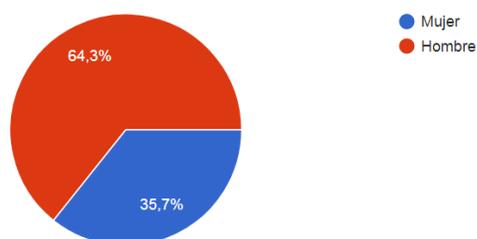


Ilustración 1 resultado pregunta 2

Pregunta 3. Escolaridad la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% posgrado completo, 14.3% posgrado incompleto, 14.3% posgrado grado, 7.1% pregrado y 7.1% otro, para un total del 100%

3. Escolaridad

14 respuestas

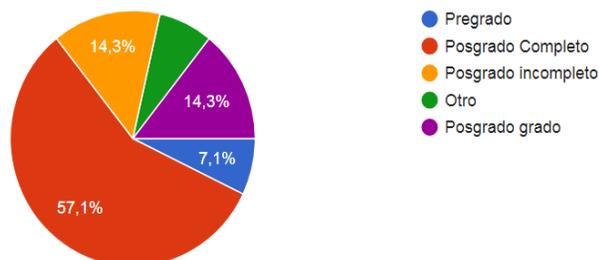


Ilustración 2 resultado pregunta 3

Pregunta 4. Estado civil la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% soltero, 35.7% casado, 14.3% unión libre, para un total del 100%

4. Estado civil

14 respuestas

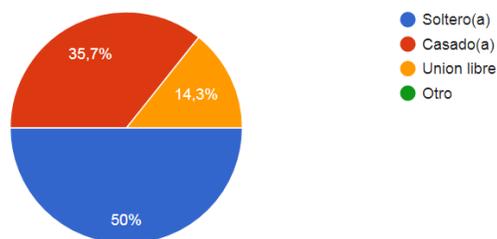


Ilustración 3 resultado pregunta 4

Pregunta 5. Tipo de contrato la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% medio tiempo, 42.9% tiempo completo, 7.15 termino fijo, para un total del 100%

5. Tipo de contrato

14 respuestas

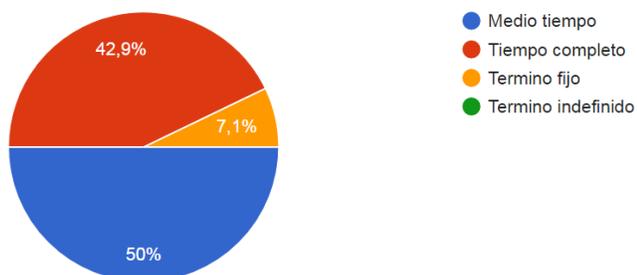


Ilustración 4 resultado pregunta 5

Pregunta 6. Numero de materias que actualmente está orientando en la universidad UNIMINUTO sede fresno, la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% 6 materias, 28.6% 4 materias, 14.3% 8 materias, 7.1% más de 8 materias, 7.1% 2 materias, para un total del 100

6. Numero de materias que actualmente esta orientando en la universidad UNIMINUTO sede fresno

14 respuestas

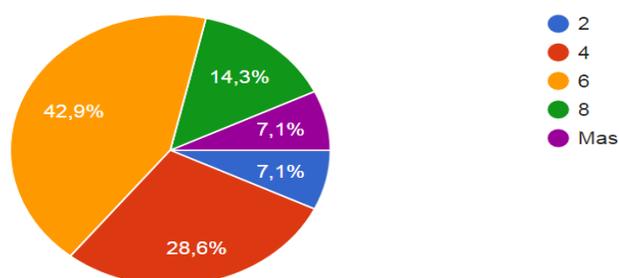


Ilustración 5 resultado pregunta 6

Pregunta 7. Debe desplazarse de un municipio a otro para cumplir con sus labores como docente, la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 78.6% si, 21.4% no, para un total del 100%

7. Debe desplazarse de un municipio a otro, para cumplir con sus labores

14 respuestas

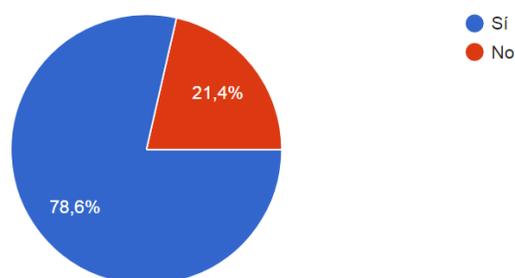


Ilustración 6 resultado pregunta 7

13.2. Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados:

13.3. Características Del Liderazgo

Esta subcategoría se relaciona las preguntas 8, 9,10 y 11 de lo cual se obtiene

Pregunta 8. ¿En su trabajo le dan instrucciones claras y se distribuye las tareas de forma que le facilite su trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% casi siempre, 28.6% siempre, 14.3% algunas veces, para un total del 100%

8. En su trabajo le dan instrucciones claras y se distribuye las tareas de forma que le facilite su trabajo

14 respuestas

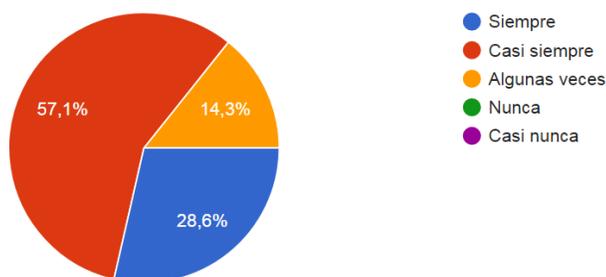


Ilustración 7 resultado pregunta 8

Pregunta 9. ¿En su trabajo el jefe tiene en cuenta sus puntos de vista y opiniones? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% siempre, 28.6% algunas veces, 21.4% casi siempre, para un total del 100%

9. En su trabajo el jefe tiene en cuenta sus puntos de vista y opiniones

14 respuestas

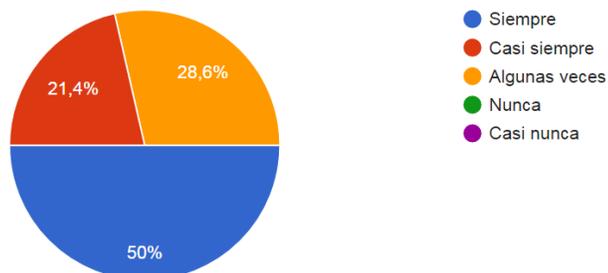


Ilustración 8 resultado pregunta 9

Pregunta 10. ¿El jefe le comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo? la cual respondieron 14 docentes de la siguiente manera 57.1% casi siempre, 35.7% siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%

10. EL jefe Le comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

14 respuestas

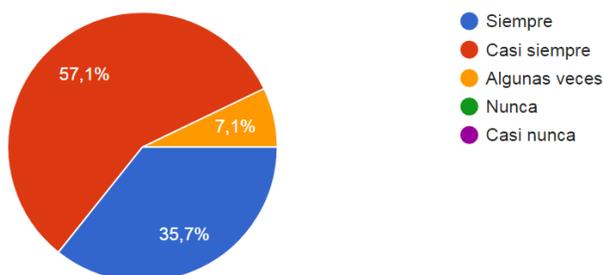


Ilustración 9 resultado pregunta 10

Pregunta 11.¿ El jefe ayuda a solucionar los problemas que se presenten en el trabajo?

la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% siempre, 42.9% casi siempre, 14.3% algunas veces, para un total del 100%

11. El jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

14 respuestas

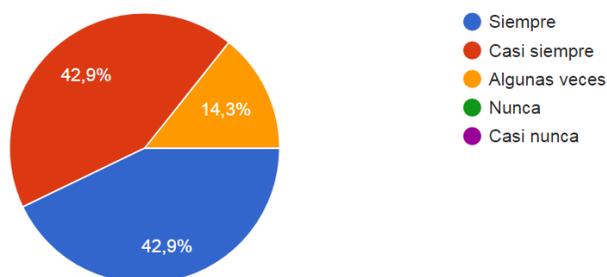


Ilustración 10 resultado pregunta 11

13.3.1. Relación Con Los Colaboradores

Esta subcategoría se relaciona las preguntas 12 y 13, de lo cual se obtiene

Pregunta 12. ¿Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo? respondieron un total de 14 docentes, de la siguiente manera 50% Algunas Veces, 28.6 % Nunca 14.3 % Casi Nunca y el 7.1 % Siempre, para un total del 100%

12. Los colaboradores comunican tarde los asuntos de trabajo

14 respuestas

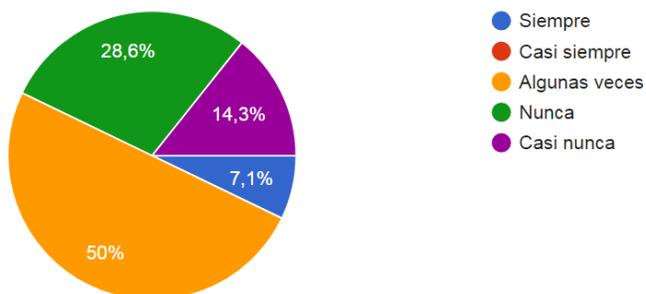


Ilustración 11 resultado pregunta 12

Pregunta 13. ¿Los Colaboradores dificultan la organización del Trabajo? respondieron de la siguiente manera 50 % Nunca, 28.6% Casi Nunca, 14.3% Algunas Veces, y el 7.1 % Casi Siempre, significando el 100% de las respuestas para un total de 14 docentes,

13. Los colaboradores dificultan la organización del trabajo

14 respuestas

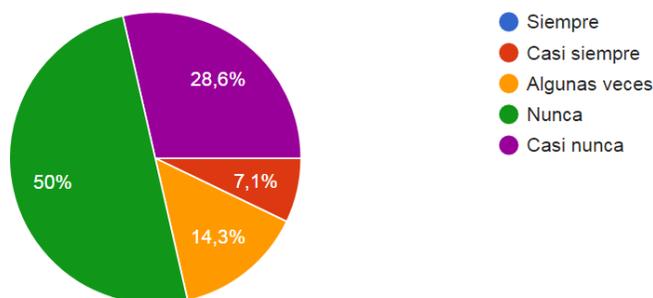


Ilustración 12 resultado pregunta 13

13.3.2. Relaciones Sociales Con El Trabajo

Esta subcategoría se relaciona las preguntas 14, 15,16 de la que se obtiene:

Pregunta 14. ¿En el grupo de trabajo lo tratan de forma respetuosa? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 78.6% siempre, 14.3% casi siempre, 7.1% nunca, para un total del 100%

14. En el grupo de trabajo lo tratan de forma respetuosa

14 respuestas

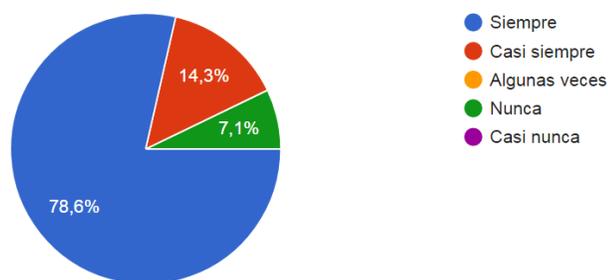


Ilustración 13 resultado pregunta 14

Pregunta 15. ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera, 64.3% siempre, 28.6% casi siempre, 7.1% algunas veces para un total del 100%

15. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo

14 respuestas

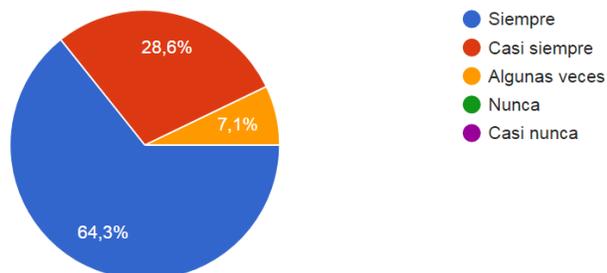


Ilustración 14 resultado pregunta 15

Pregunta 16. ¿ Entre compañeros solucionan los problemas de forma respetuosa? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 85.7% siempre, 7.1% algunas veces, 7.2% casi siempre, para un total del 100%

16. Entre compañeros solucionan los problemas de forma respetuosa

14 respuestas

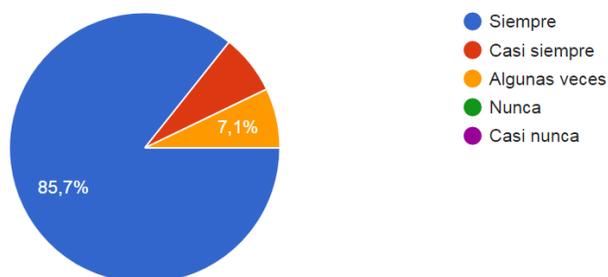


Ilustración 15 resultado pregunta 16

13.3.3. Retroalimentación Del Desempeño

Esta subcategoría relaciona las preguntas 17.18.19 de la que se obtiene:

Pregunta 17. ¿La información que recibe sobre el rendimiento del trabajo es clara? de la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% casi siempre, 28.6% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

17. La información que recibe sobre el rendimiento del trabajo es clara

14 respuestas

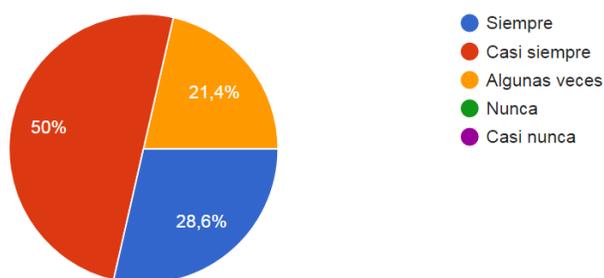
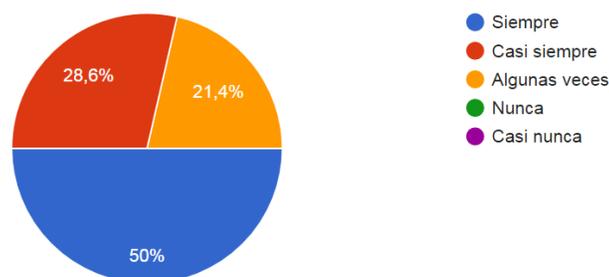


Ilustración 16 resultado pregunta 17

Pregunta 18. ¿La forma como evalúan su trabajo en la empresa lo ayuda a mejorar? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% siempre, 28.6% casi siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

18. La forma como evalúan su trabajo en la empresa lo ayuda a mejorar

14 respuestas



ilustracion 18 resultados pregunta 18

Pregunta 19. ¿Lo informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% algunas veces, 28.6% siempre, 14.3% casi siempre, 14.3% nunc, para un total del 100%

19. Lo informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo

14 respuestas

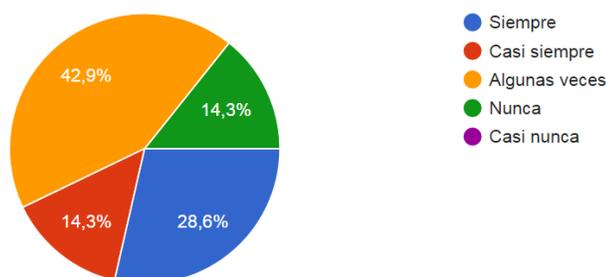


Ilustración 17 resultado pregunta 19

13.4. Control Sobre El Trabajo

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados:

13.4.1. Capacitación

Esta subcategoría relaciona las preguntas 20, 21,22 la cual se obtiene:

Pregunta 20. ¿ La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% siempre, 21.4% casi siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

20. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo

14 respuestas

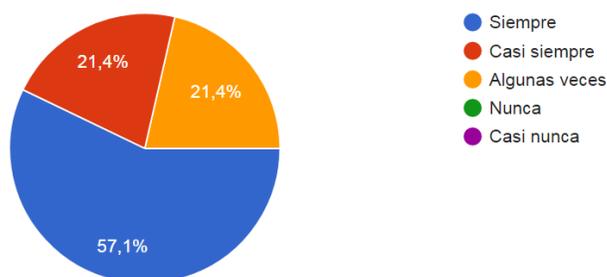


Ilustración 18 resultado pregunta 20

Pregunta 21. ¿Recibe capacitación útil para hacer su trabajo correctamente? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% siempre, 28.6% algunas veces, 21.4% casi siempre, para un total del 100%

21. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo correctamente

14 respuestas

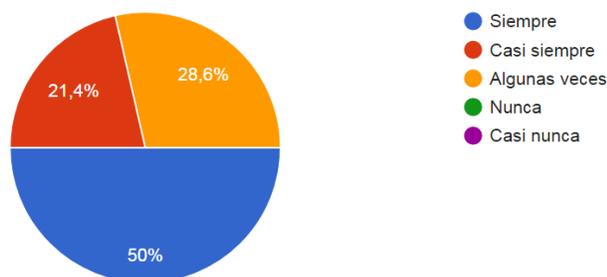


Ilustración 19 resultado pregunta 21

Pregunta 22. ¿Recibe capacitación que le ayude a hacer mejor su trabajo como docente?

la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% siempre, 35.7% casi siempre, 21.4% algunas veces, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

22. Recibe capacitación que le ayude a hacer mejor su trabajo como docente

14 respuestas

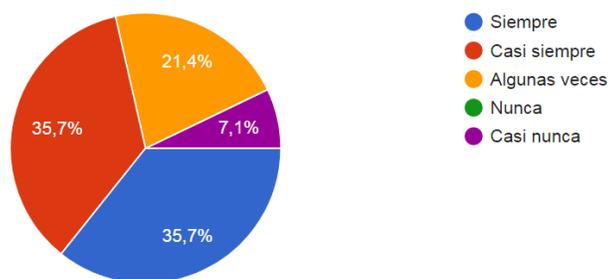


Ilustración 20 resultado pregunta 22

13.4.2. Claridad De Rol

Esta subcategoría relaciona las preguntas 23, 24, 25,26 de la cual se obtiene:

Pregunta 23. ¿Le explican claramente los objetivos de su trabajo? la cual respondieron significativamente un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% siempre, 35.7% casi siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

23. Le explican claramente los objetivos de su trabajo

14 respuestas

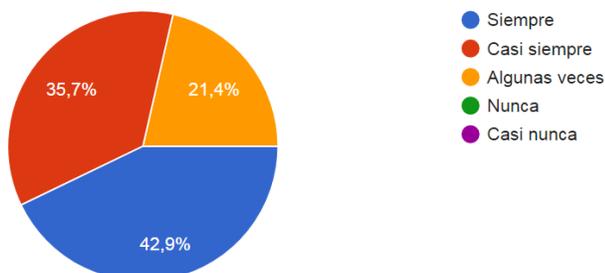


Ilustración 21 resultado pregunta 23

Pregunta 24. ¿Le informan claramente quien lo puede orientar para hacer su trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% siempre, 28.6% casi siempre, 28.6% algunas veces, para un total del 100%

24. Le informan claramente quien lo puede orientar para hacer su trabajo

14 respuestas

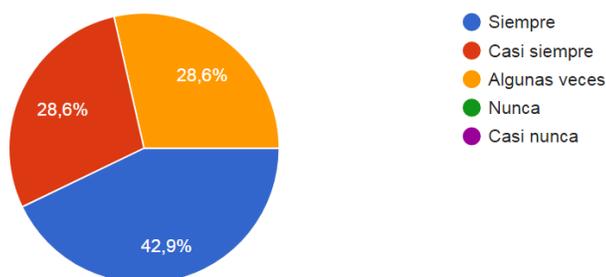


Ilustración 22 resultado pregunta 24

Pregunta 25. ¿Le informan claramente con quien puede resolver los asuntos de trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% casi siempre, 35.7% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

25. Le informan claramente con quien puede resolver los asuntos de trabajo

14 respuestas

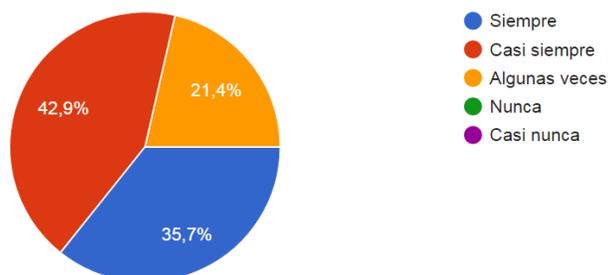


Ilustración 23 resultado pregunta 25

Pregunta 26. ¿Le informan con claridad cuáles son sus funciones? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% casi siempre, 35.7% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

26. Le informan con claridad cuáles son sus funciones

14 respuestas

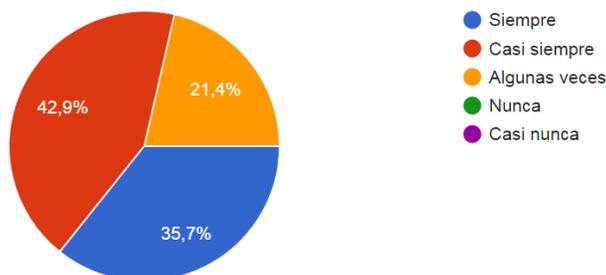


Ilustración 24 resultado pregunta 26

13.4.3. Participación Y Manejo Del Cambio

Esta subcategoría relaciona las preguntas 31,32 de la cual se obtiene:

Pregunta 31. ¿ Puede dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en su trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% casi siempre, 28.6% siempre, 28.6% alguna veces, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

31. Puede dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en su trabajo

14 respuestas

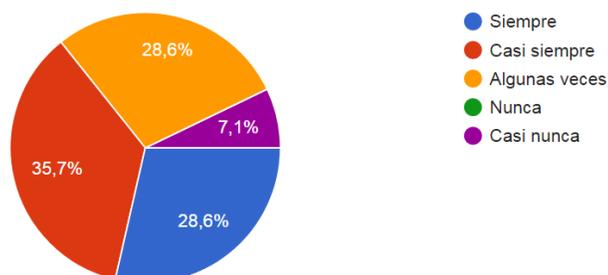


Ilustración 25 resultado pregunta 31

Pregunta 32. ¿Los cambios que se presentan en el trabajo dificultan su labor? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 78.6% algunas veces, 14.3% nunca, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

32. Los cambios que se presentan en en trabajo dificultan su labor

14 respuestas

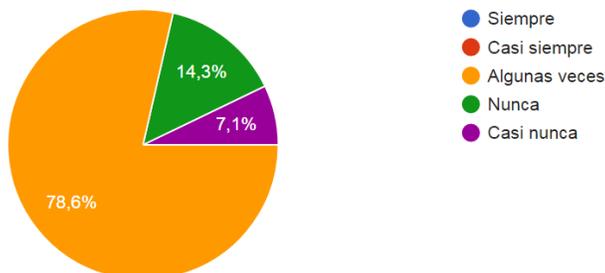


Ilustración 26 resultado pregunta 32

13.4.4. Control Y Autonomía Sobre El Trabajo

Esta subcategoría relaciona las preguntas 27,28 de la cual se obtiene:

Pregunta 27. ¿ Puede decidir la velocidad a la que trabaja? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% casi siempre, 21.4% siempre, 21.4% nunca, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

27. Puede decidir la velocidad a la que trabaja

14 respuestas

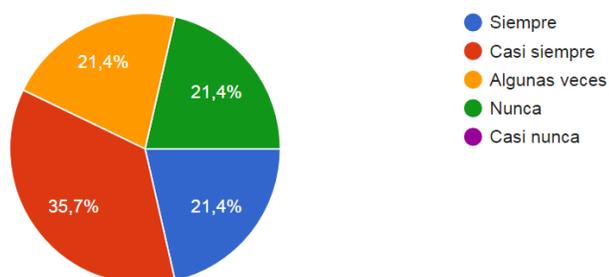


Ilustración 27 resultado pregunta 27

Pregunta 28. ¿Puede cambiar el orden de las actividades en su trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% algunas veces, 28.6% casi siempre, 14.3% nunca, 7.1% siempre

28. Puede cambiar el orden de las actividades en su trabajo

14 respuestas

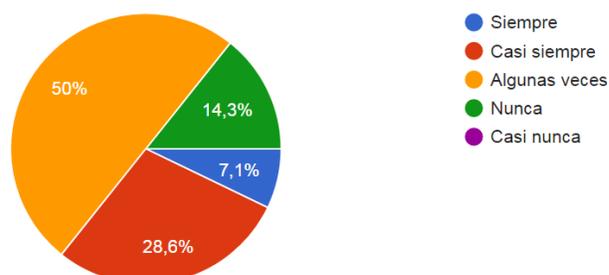


Ilustración 28 resultado pregunta 28

13.4.5. Oportunidades Para El Uso Y Desarrollo De Habilidades Y Conocimientos

Esta subcategoría relaciona las preguntas 29,30 la cual se obtiene:

Pregunta 29. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% siempre, 35.7% casi siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%.

29. Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades

14 respuestas

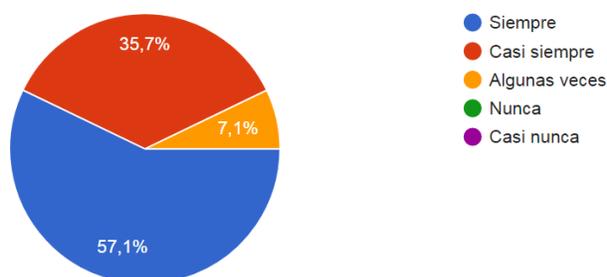


Ilustración 29 resultado pregunta 29

Pregunta 30. ¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 71.4% siempre, 14.3% casi siempre, 14.3% algunas veces, para un total del 100%

30. Su trabajo le permite aprender nuevas cosas

14 respuestas

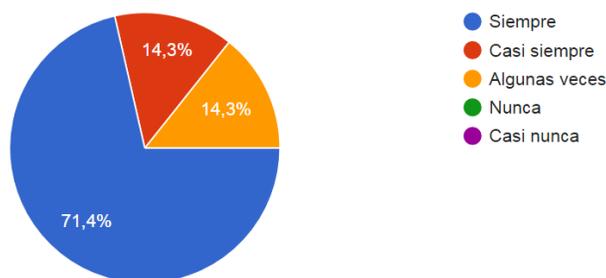


Ilustración 30 resultado pregunta 30

13.5. Demandas Del Trabajo

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados:

13.5.1. Consistencia Del Rol

Esta subcategoría relaciona las preguntas 33,34 de la cual se obtiene:

Pregunta 33. ¿ En su trabajo le dan órdenes contradictorias? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% algunas veces, 35.7% nunca, 14.3% casi nunca, 7.1% casi siempre, para un total del 100%

33. En su trabajo le dan órdenes contradictorias

14 respuestas

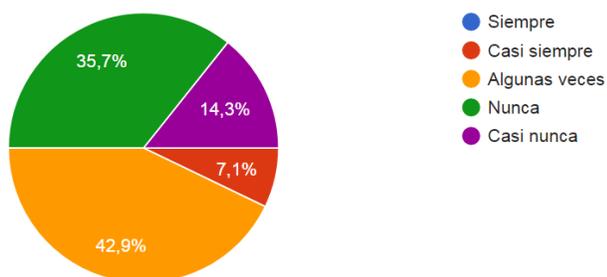


Ilustración 31 resultado pregunta 33

Pregunta 34. ¿En su trabajo le piden hacer cosas innecesarias? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% nunca, 35.7% algunas veces, 28.6% casi nunca, para un total del 100%

34. En su trabajo le piden hacer cosas innecesarias

14 respuestas

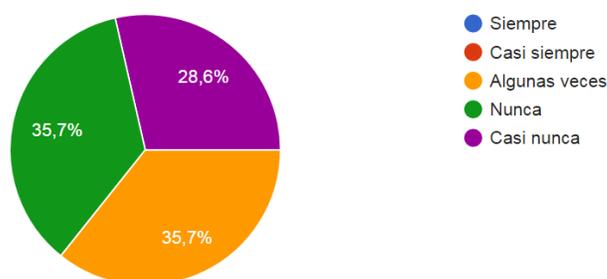


Ilustración 32 resultado pregunta 34

13.5.2. Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico

Esta subcategoría relaciona las preguntas 35, 36, 37, 38,39, 40, 41, 42,43 de la cual se obtiene:

Pregunta 35. ¿El ruido en el lugar que trabaja es molesto? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera, 50% nunca, 28.6% algunas veces, 21.4% casi nunca, para un total del 100%

35. El ruido en el lugar donde trabaja es molesto

14 respuestas

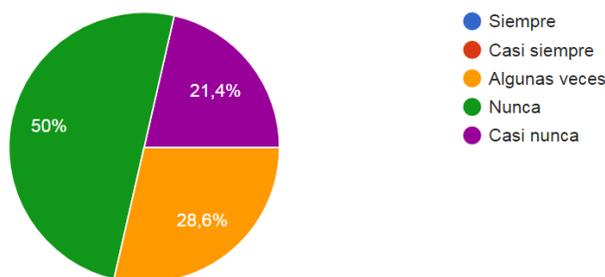


Ilustración 33 resultado pregunta 35

Pregunta 36. ¿El aire en el lugar que trabaja es fresco? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% casi siempre, 28.6% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

36. El aire en el lugar donde trabaja es fresco

14 respuestas

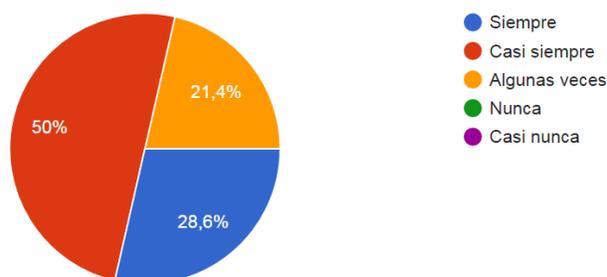


Ilustración 34 resultado pregunta 36

Pregunta 37. ¿La luz del sitio donde trabaja es agradable? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% siempre, 35.7% casi siempre, 14.3% algunas veces, para un total del 100%

37. La luz del sitio donde trabaja es agradable

14 respuestas

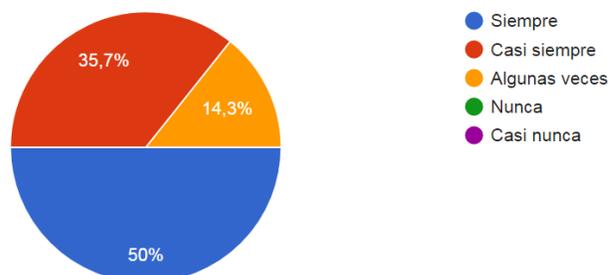


Ilustración 35 resultado pregunta 37

Pregunta 38.¿ El espacio donde trabaja es cómodo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% casi siempre, 35.7% siempre, 14,3% algunas veces, para un total del 100%

38. El espacio donde trabajo es cómodo

14 respuestas

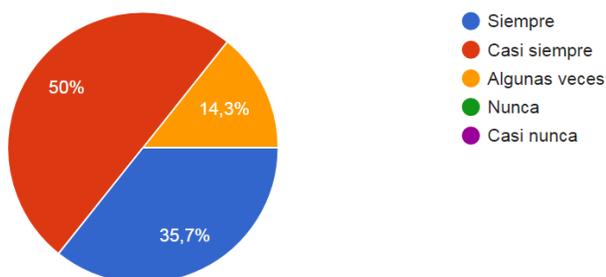


Ilustración 36 resultado pregunta 38

Pregunta

39. ¿En su trabajo le preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten su salud? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% nunca, 14.3% algunas veces, 14.3% casi nunca, 7.1% siempre, 7.2% casi siempre, para un total del 100%

39. En su trabajo le preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten su salud

14 respuestas

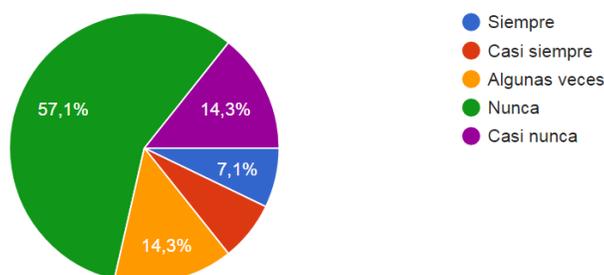


Ilustración 37 resultado pregunta 39

Pregunta 40. ¿le preocupa accidentarse en su puesto de trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 21.4% siempre, 21.4% casi nunca, 21.4% nunca, 21.4% algunas veces, 14.35 casi siempre, para un total del 100%

40. le preocupa accidentarse en su puesto de trabajo

14 respuestas

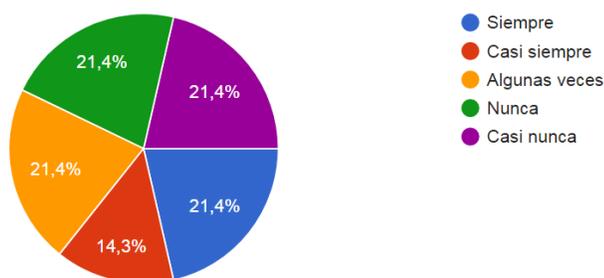


Ilustración 38 resultado pregunta 40

Pregunta 41. ¿El lugar donde trabaja es limpio y ordenado? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% siempre, 42.9% casi siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%

41. El lugar donde trabaja es limpio y ordenado

14 respuestas

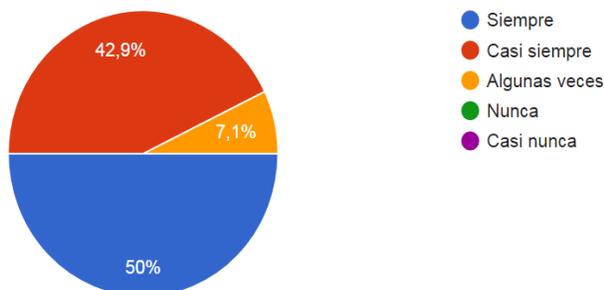


Ilustración 39 resultado pregunta 41

Pregunta 42. ¿Su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% nunca, 28.6% casi nunca, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

42. su trabajo le exige hacer mucho esfuerzo físico

14 respuestas

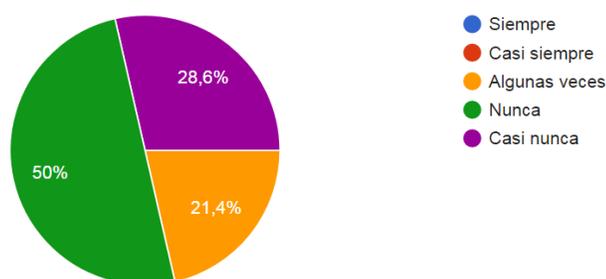


Ilustración 40 resultado pregunta 42

Pregunta 43.¿ Los equipos o herramientas con las que trabaja son cómodos? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% casi siempre, 35.7% siempre, 28.6% algunas veces, para un total del 100%

43. Los equipos o herramientas con las que trabaja son cómodos

14 respuestas

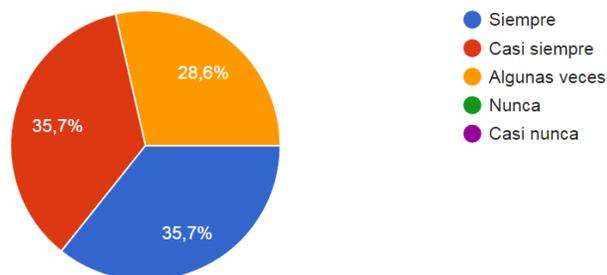


Ilustración 43 resultado pregunta 43

13.5.3. Demandas Cuantitativas

Esta subcategoría relaciona las preguntas 44, 45,46 de la cual se obtiene:

Pregunta 44.¿ Por la cantidad de trabajo que tiene debe quedarse tiempo adicional? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% algunas veces, 35.7% casi siempre, 7.1% siempre, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

44. Por la cantidad de trabajo que tiene debe quedarse tiempo adicional

14 respuestas

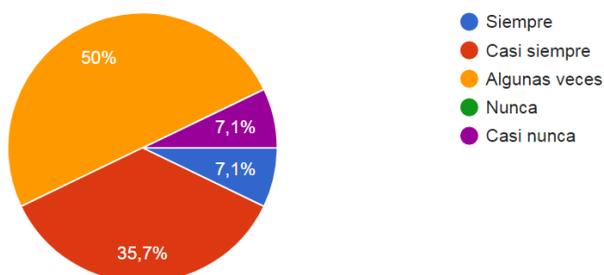


Ilustración 44 resultado pregunta 44

Pregunta 45. ¿Le alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes? la cual respondieron en total 14 docentes de la siguiente manera 64.3% casi siempre, 28.6% algunas veces, 7.1% siempre, para un total del 100%

45. Le alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes

14 respuestas

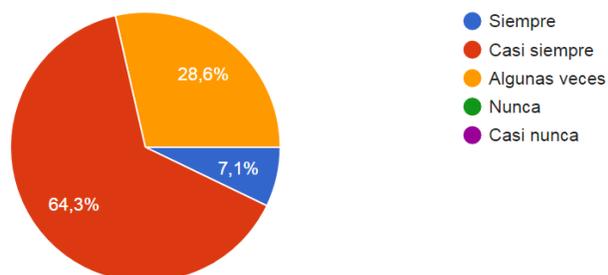


Ilustración 45 resultado pregunta 45

Pregunta 46. ¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar? la cual respondieron en total 14 docentes de la siguiente manera 50% casi siempre, 28.6% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

46. En su trabajo es posible tomar pausas para descansar

14 respuestas

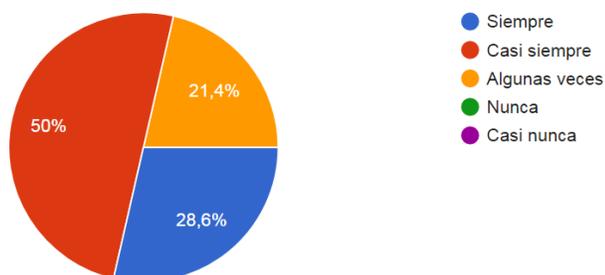


Ilustración 46 resultado pregunta 46

13.5.4. Demandas Emocionales

Esta subcategoría relaciona las preguntas 52,53 la cual se obtiene:

Pregunta 52. ¿El trabajo le exige atender situaciones muy tristes o dolorosas? La cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% algunas veces, 28.6% nunca, 28.6% casi nunca, 7.1% siempre, para un total del 100%

52. El trabajo le exige atender situaciones muy tristes o dolorosas

14 respuestas

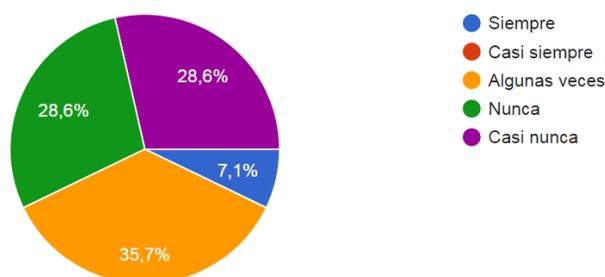


Ilustración 47 resultado pregunta 52

Pregunta 53. ¿Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% nunca, 28.6% casi nunca, 14.3% algunas veces, 7.1% siempre, para un total del 100%

53. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos

14 respuestas

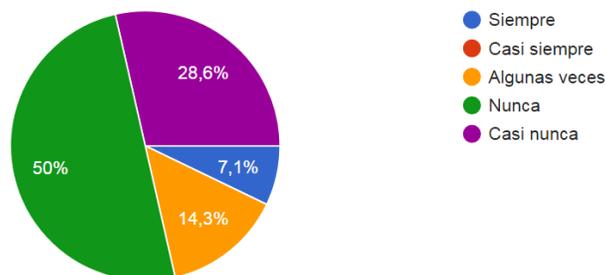


Ilustración 48 resultado pregunta 53

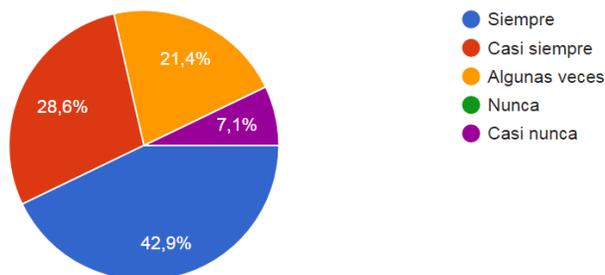
13.5.5. Demandas De Carga Mental

Esta subcategoría relaciona las preguntas 47, 48,49 en la cual se obtiene

Pregunta 47. ¿En su trabajo requiere que se fije en pequeños detalles? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% siempre, 28.6% casi siempre, 21.4% algunas veces, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

47. En su trabajo requiere que se fije en pequeños detalles

14 respuestas



ilustracion 47 resultados pregunta 47

Pregunta 48. ¿Su trabajo le exige estar muy concentrado? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 64.3% siempre, 28.6% casi siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%

48.Su trabajo le exige estar muy concentrado

14 respuestas

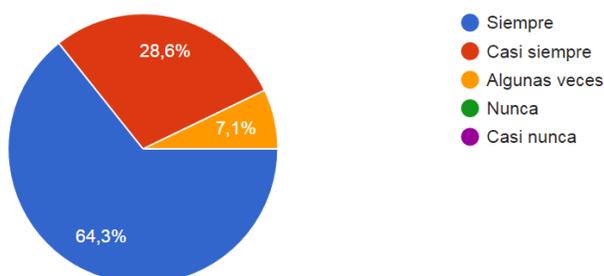


Ilustración 49 resultado pregunta 48

Pregunta 49. ¿En su trabajo le exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% casi siempre, 35.7% algunas veces, 28.6% siempre, para un total del 100%

49. En su trabajo le exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo

14 respuestas

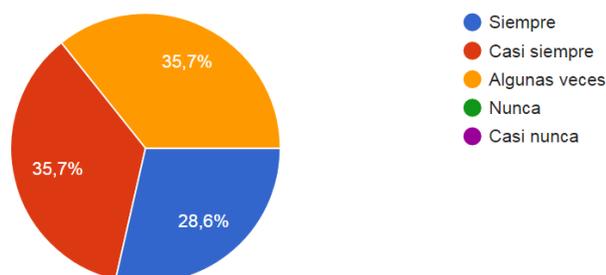


Ilustración 50 resultado pregunta 49

13.5.6. Demandas De La Jornada De Trabajo

Esta subcategoría relaciona las preguntas 50,51 la cual se obtiene:

Pregunta 50. ¿La carga académica asignada es coherente con el tipo de contrato? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% casi siempre, 35.7% siempre, 21.4% algunas veces, para un total del 100%

50. La carga académica asignada es coherente con el tipo de contrato

14 respuestas

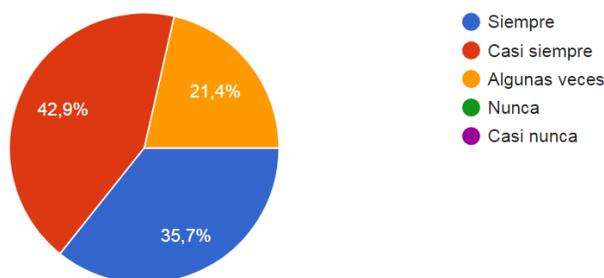


Ilustración 51 resultado pregunta 50

Pregunta 51. ¿Trabajo en horario de noche? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57.1% algunas veces, 14.3% casi siempre, 14.3% siempre, 14.3% nunca, para un total del 100%

51. Trabajo en horario de noche

14 respuestas

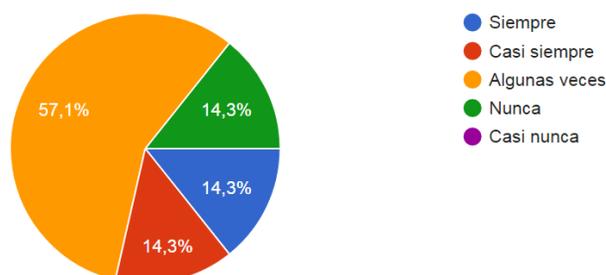


Ilustración 52 resultado pregunta 51

13.5.7. Exigencias De Responsabilidad Del Cargo

Esta subcategoría relaciona las preguntas 54,55 la cual se obtiene:

Pregunta 54. ¿Como parte de sus funciones debe responder por la seguridad de otros? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 35.7% nunca, 35.7% siempre, 14.3% casi siempre, 7.1% algunas veces, 7.1% casi nunca, para un total del 100%

54. Como parte de sus funciones debe responder por la seguridad de otros

14 respuestas

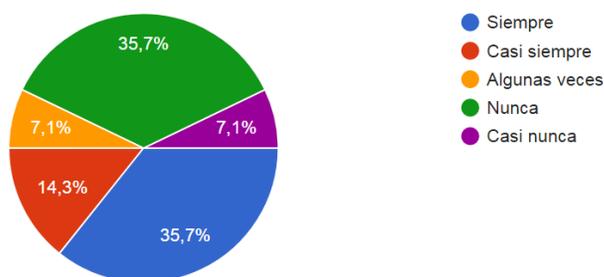


Ilustración 53 resultado pregunta 54

Pregunta 55. ¿Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 28.6% siempre, 28.6% nunca, 14.3% casi nunca, 14.3% casi siempre, 14.3% algunas veces, para un total del 100%

14 respuestas

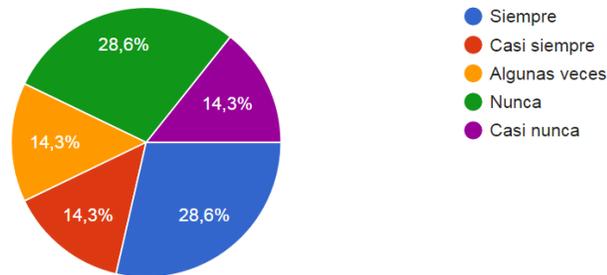


Ilustración 54 resultado pregunta 55

13.5.8. Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extra Laboral

Esta subcategoría relaciona las preguntas 56, 57,58 la cual se obtiene:

Pregunta 56. ¿Cuándo estoy en casa sigo pensando en el trabajo? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 42.9% casi siempre, 28.6% siempre, 28.6% algunas veces, para un total del 100%

56. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

14 respuestas

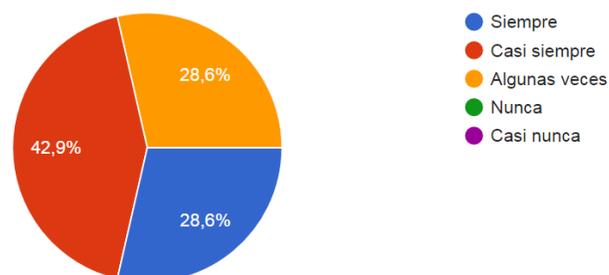


Ilustración 55 resultado pregunta 56

Pregunta 57. ¿Usted debe atender asuntos de trabajo cuando está en la casa? La cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera, 57.1% casi siempre, 42.9% siempre, para un total del 100%

57. Usted debe atender asuntos de trabajo cuando esta en la casa

14 respuestas

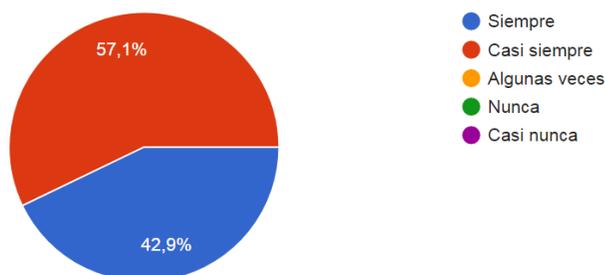


Ilustración 56 resultado pregunta 57

Pregunta 58. ¿Por su trabajo el tiempo que pasa con su familia y amigos es muy poco? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 50% casi siempre, 35.7% algunas veces. 7.1% casi nunca, 7.1% siempre, para un total del 100%

58. Por su trabajo el tiempo que pasa con su familia y amigos es muy poco

14 respuestas

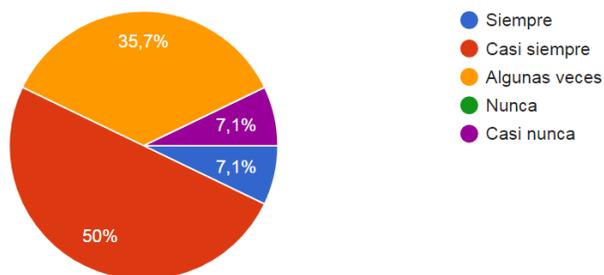


Ilustración 57 resultado pregunta 58

13.6. Recompensas

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados:

13.6.1. Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización Y Del Trabajo Que Se Realiza

Esta subcategoría relaciona las preguntas 59, 60,61 la cual se obtiene:

Pregunta 59. ¿el trabajo que hace, lo hace sentir bien? la cual respondieron un total de 14 docentes de las siguiente manera 78.6% siempre, 21,4% casi siempre, para un total del 100%

59. el trabajo que hace, lo hace sentir bien

14 respuestas

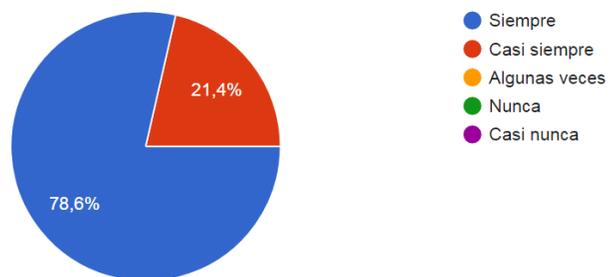


Ilustración 58 resultado pregunta 59

Pregunta 60. ¿Se siente orgulloso de trabajar en esta empresa? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 78.6% siempre, 14.3% casi siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%

60. se siente orgulloso de trabajar en esta empresa

14 respuestas

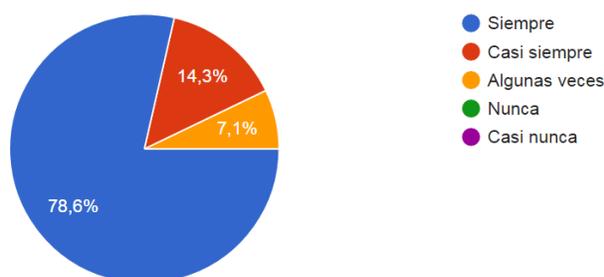


Ilustración 59 resultado pregunta 60

Pregunta 61. ¿Habla bien de la empresa con otras personas? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 85.7% siempre, 14.3% casi siempre, para un total del 100%

61. Habla bien de la empresa con otras personas

14 respuestas

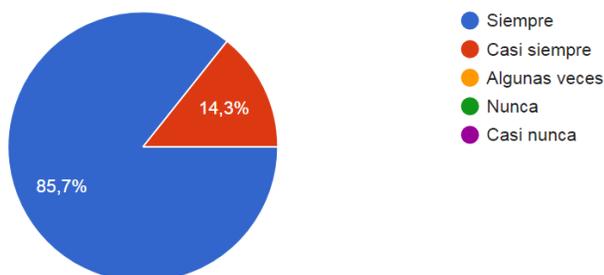


Ilustración 60 resultado pregunta 61

13.6.2. Reconocimiento Y Compensación

Esta subcategoría relaciona las preguntas 62, 63,64 la cual se obtiene:

Pregunta 62. ¿la empresa le paga a tiempo su salario? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 92.9% siempre, 7.1% casi siempre, para un total del 100%

62. En la empresa le pagan a tiempo su salario

14 respuestas

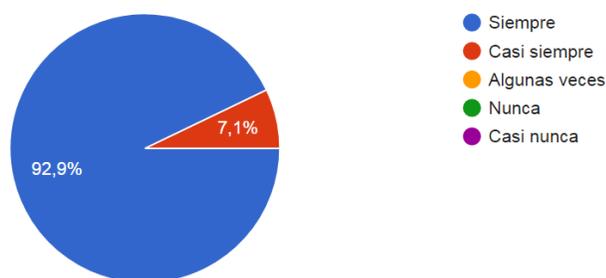


Ilustración 61 resultado pregunta 62

Pregunta 63. ¿el pago que recibe es el que le ofreció la empresa? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 92.9% siempre, 7.1% algunas veces, para un total del 100%

63. El pago que recibe es el que le ofreció la empresa

14 respuestas

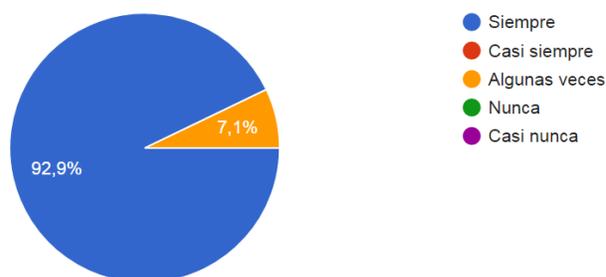


Ilustración 62 resultado pregunta 63

Pregunta 64. ¿la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores? la cual respondieron un total de 14 docentes de la siguiente manera 57,1% siempre, 28.6% casi siempre, 14.3 algunas veces, para un total del 100%

64. la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

14 respuestas

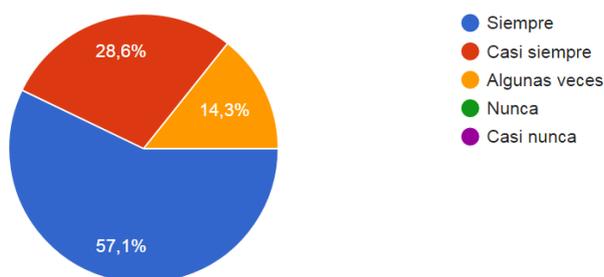


Ilustración 63 resultado pregunta 64

14. DISCUSION

Del resultado de la encuesta aplicada a los 14 docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO sede fresno, se utilizó los puntajes transformados de la tabla baremos que corresponden según la dimensión y dominio, la cual se encuentra en la metodología, así mismo se identificó el nivel de riesgo psicosocial intralaboral la cual tiene una interpretación basada en los criterios definidos por la batería de riesgo psicolaboral y la guía técnica colombiana GTC 45 en su versión 2012, de la siguiente manera

- *Sin riesgo*: es aquel que no amerita desarrollar actividades de intervención, por lo tanto las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción,
- *Riesgo bajo*: la cual relaciona síntomas o respuestas de estrés significativas, siendo objeto de acciones o programas de intervención con el fin de mantener el riesgo bajo posible,

- *Riesgo medio*: siendo una respuesta de estrés moderada donde el cual amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud,
- *Riesgo alto*: representa estrés alto, por lo tanto las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
- *Riesgo muy alto*: representa estrés muy alto por lo tanto se requiere una intervención inmediata en el marco de un sistema epidemiológica, de esta manera se obtuvieron los siguientes aspectos:

14.1 Nivel de riesgo Psicolaboral – Factores Intralaborales

Partiendo de los resultados posteriormente se hace el análisis de nivel de riesgo psicosocial, considerando que el riesgo es la mezcla de la probabilidad de que ocurra un evento por exposición en este caso los factores de riesgo Intralaboral al que están expuestos los 14 docentes de UNIMINUTO sede fresno, en el cual presentan un nivel de riesgo bajo la cual se relaciona síntomas y respuestas significativas en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas, mientras que en el dominio demandas de trabajo presenta un nivel de riesgo medio la cual representa un estrés moderado y se da la necesidad de adoptar medidas de intervención y controles de prevención para evitar efectos negativos a la salud de los docentes, en este sentido las dimensiones presentan el siguiente comportamiento:

14.1.2. Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados, la cual pertenecen al dominio “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”, de este modo respondieron un total de 14 docentes, identificando el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de la siguiente manera 79% sin riesgo. 14% riesgo bajo, 7% riesgo medio, para un total del 100%

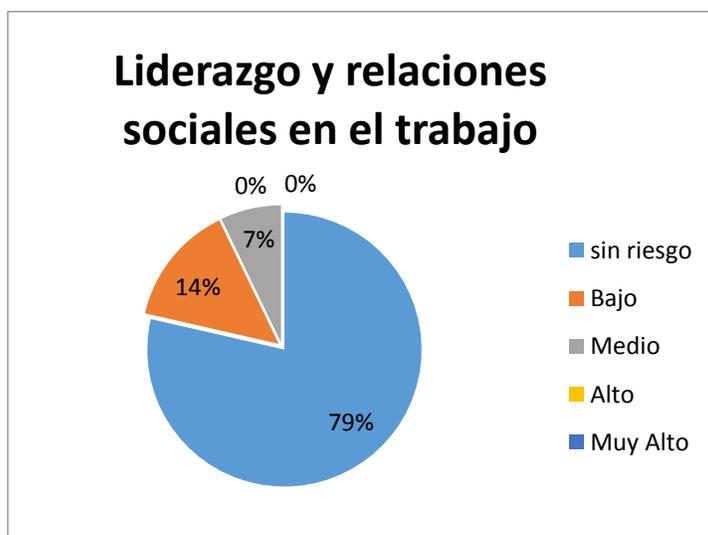


Ilustración 64 resultado dominio 1

De la categoría de liderazgo y relaciones sociales del trabajo las subcategorías presentan el siguiente comportamiento:

Sub categoría	puntaje	interpretación
Características de liderazgo	0,9	Sin riesgo

Relación con los colaboradores	0,9	Sin riesgo
Relaciones sociales con el trabajo	0,9	Sin riesgo
Retroalimentación del desempeño	0,9	Sin riesgo

Para las subcategorías de características de liderazgo, relación con los colaboradores, relaciones sociales con el trabajo y retroalimentación del desempeño presentan igual puntaje de 0,9 la cual corresponde a un nivel *sin riesgo* por la cual es necesario que estas subcategorías sean objeto de acciones y programas de promoción

14.1.3. Control Sobre El Trabajo.

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados, la cual pertenecen al dominio “control sobre el trabajo”, de este modo respondieron un total de 14 docentes, identificando el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de la siguiente manera 86% sin riesgo. 14% riesgo bajo, para un total del 100%



Ilustración 65 resultado dominio 2

De la categoría control sobre el trabajo las subcategorías presentan el siguiente comportamiento

Sub categoría	puntaje	interpretación
Capacitación	0,9	Sin riesgo
Claridad del rol	0,9	Sin riesgo
Participación y manejo del cambio	0,8	Sin riesgo
Control y autonomía sobre el trabajo	0,8	Sin riesgo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,9	Sin riesgo

Para las subcategorías de capacitación, claridad del rol presentan igual puntaje de 0,9 la cual corresponde a un nivel *sin riesgo*, de igual manera las subcategorías participación y manejo

del cambio y control y autonomía sobre el trabajo presentan un puntaje de 0,8 la cual pertenecen al nivel *sin riesgo*, en este sentido la subcategoría oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos presenta un puntaje de 0,9 la cual corresponde de la misma manera a un nivel *sin riesgo* por lo que es necesario que estas subcategorías sean objeto de acciones y programas de promoción

14.1.4. Demandas del Trabajo.

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados, la cual pertenecen al dominio “demandas de trabajo”, de este modo respondieron un total de 14 docentes, identificando el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de la siguiente manera 79% riesgo medio. 21% riesgo bajo, para un total del 100%

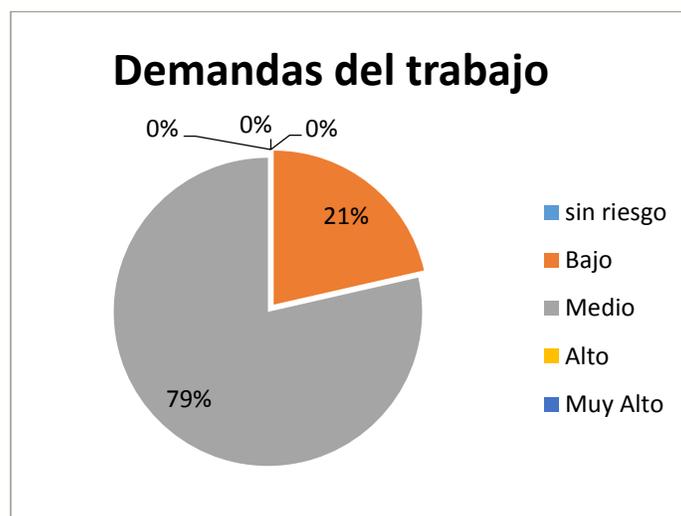


Ilustración 66 resultado dominio 3

De la categoría demandas del trabajo presentan el siguiente comportamiento

Sub categoría	puntaje	interpretación
Consistencia del rol	2,1	Riesgo bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10,1	Riesgo bajo
Demandas cuantitativas	6,7	Riesgo medio
Demandas emocionales	2,1	Riesgo bajo
Demandas de carga mental	9,6	Riesgo alto
Demandas de la jornada de trabajo	3,0	Riesgo bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo	4,1	Riesgo bajo
Influencia de trabajo sobre el entorno extra laboral	9,0	Riesgo alto

Para las subcategorías de consistencia del rol presenta un puntaje de 2,1 y demandas ambientales y de esfuerzo físico con 10,1 y demandas emocionales con 2,1, de igual manera en la dimensión demandas de la jornada de trabajo con un puntaje de 3,0 y exigencias de responsabilidades de cargo con 4,1 la cual estas subcategorías corresponden a un nivel de *riesgo bajo*, presentando respuestas de estrés significativas por lo que es necesario adoptar programas de intervención para mantener el nivel de riesgo lo más bajo posible.

En este sentido la subcategoría demandas cuantitativas presenta un puntaje de 6,7 la cual corresponde a un nivel de *riesgo medio*, donde es una respuesta de estrés moderada, por la cual es necesario establecer medidas de observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los docentes expuestos.

Asimismo en las subcategorías demandas de carga mental presenta un puntaje de 9,6 y en influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral con 9,0 la cual estas subcategorías

pertenecen a un nivel de *riesgo alto*, representando una respuesta de estrés alta, por la cual se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para los docentes expuestos.

14.1.5. Recompensas.

Del resultado de la aplicación de la encuesta se obtienen los siguientes resultados, la cual pertenecen al dominio “recompensas”, de este modo respondieron un total de 14 docentes, identificando el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de la siguiente manera 93% sin riesgo y el 7% relaciona un riesgo *bajo*



Ilustración 67 resultado dominio 4

De la categoría recompensas presentan el siguiente comportamiento

Sub categoría	puntaje	interpretación
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,6	Sin riesgo

Reconocimiento y compensación	0,8	Sin riesgo
-------------------------------	-----	------------

Para las subcategorías recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta un puntaje de 0,6 y en reconocimiento y compensación con 0,8 la cual corresponde a un nivel *sin riesgo* por lo que es necesario que estas subcategorías sean objeto de acciones y programas de promoción.

14.2. Análisis De Nivel De Riesgo Psicolaboral – Factores Intralaborales

En este sentido se hace el análisis de nivel de riesgo psicosocial en los factores intralaborales por cada dimensión presentándose de la siguiente manera

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El análisis de factores de riesgo asociados a la subcategoría liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, corresponde a los criterios establecidos desde la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), de lo cual se obtiene:

Para la dimensión **característica de liderazgo** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo* de acuerdo a los factores de riesgo según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* los docentes manifiestan y reconocen que cuentan con apoyo social, proporcionado por parte de la institución, siendo esta eficiente

Para la dimensión **relación con los colaboradores** en función del nivel de riesgo reconocido el cual es *sin riesgo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo*

psicosocial (2010) de acuerdo a los factores de riesgo, los docentes manifiestan que el grupo de colaboradores de la institución les proporcionan información clara y a tiempo

Para la dimensión **relaciones sociales con el trabajo** de acuerdo al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, donde los docentes manifiestan que el grado de relación e integración con los compañeros de trabajo es de agrado y satisfactorio según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)*

Para la dimensión **retroalimentación del desempeño** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, de acuerdo a *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* en los factores de riesgo, los docentes manifiestan que en el lugar de trabajo la información brindada por parte de la institución es a tiempo, clara y oportuna sobre lo que deben mejorar en el trabajo como docente

Control sobre el trabajo

El análisis de factores de riesgo asociados a la subcategoría control sobre el trabajo, corresponde a los criterios establecidos desde la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), de lo cual se obtiene:

Para la dimensión **capacitación** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo, los docentes presentan y reconocen que las actividades de capacitación proporcionadas por parte de la institución corresponden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo como docente.

Para la dimensión **claridad del rol** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, de acuerdo a los factores de riesgo según *la batería de instrumentos para la evaluación*

de riesgo psicosocial (2010) los docentes manifiestan y reconocen que la organización transmite la información clara y suficiente sobre los objetivos y el impacto que tiene el ejercicio del cargo como docente en la universidad

Para la dimensión **participación y manejo del cambio** de acuerdo al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* en los factores de riesgo, los docentes manifiesta que la información por parte de la institución frente a los cambios es suficiente, clara y oportuna

Para la dimensión **control y autonomía sobre el trabajo** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo, los docentes revelan y reconocen que pueden decidir a la velocidad a la que trabajan, la cual es asociada al margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, orden del trabajo.

Para la dimensión **oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, de acuerdo a los factores de riesgo, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* los docentes manifiesta y reconocen que siempre en su trabajo como educador la institución les permite desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Demandas del trabajo

El análisis de factores de riesgo asociados a la subcategoría demandas del trabajo, corresponde a los criterios establecidos desde la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), de lo cual se obtiene:

Para la dimensión **consistencia del rol** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo bajo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo, en el lugar de trabajo, los docentes manifiestan y reconocen que la institución casi siempre brindan actividades necesarias, compatibles y consistentes para un desarrollo óptimo de su labor

Para la dimensión **demandas ambientales y de esfuerzo físico** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo bajo*, de acuerdo a los factores de riesgo, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* en el lugar de trabajo, los docentes manifiestan y reconocen que algunas veces se encuentran preocupados por accidentarse en su puesto de trabajo y no se sienten cómodos con los equipos o herramientas que trabaja, asociándose que implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia o preocupación, esto posiblemente afecta negativamente el desempeño de los docentes

Para la dimensión **demandas cuantitativas** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo medio*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo el 50% de los docentes manifiesta que algunas veces por la cantidad de trabajo que tienen deben quedarse tiempo adicional y no le alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes, el cual es asociado como indicador de riesgo ya que el tiempo que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido

Para la dimensión **demandas emocionales** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo bajo*, según *la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo, en el lugar de trabajo los docentes manifiestan que

algunas veces el trabajo le exige atender situaciones muy tristes o dolorosas, la cual están expuestos a sentimientos emociones de otras personas en el trabajo como educadores

Para la dimensión **demandas de carga mental** de acuerdo al nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo alto*, según la *batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo en el lugar de trabajo, los docentes manifiestan que en su labor siempre requieren que se fijen en pequeños detalles y les exige estar muy concentrado por ende deben atender muchos asuntos al mismo tiempo por tanto la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada, excesiva, y compleja que debe utilizarse de manera simultánea como docente

Para la dimensión **demandas de la jornada de trabajo** en función del nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo bajo*, según la *batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo en el trabajo, los docentes presentan y reconocen que algunas veces trabajan en horario de noche y en ocasiones en los días previstos de descanso

Para la dimensión **exigencias de responsabilidad del cargo** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo bajo*, de acuerdo a los factores de riesgo, según la *batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* en el trabajo los docentes manifiesta que siempre como parte de sus funciones debe responder por la seguridad de otros, asociándose como indicador de riesgo en que debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su trabajo y seguridad de los estudiantes, lo cual exige tener un esfuerzo importante para mantener el control de estas condiciones y de diversos factores que las determinan

Desde la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), se asocia que la dimensión **influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral** el nivel de riesgo identificado el cual es *riesgo alto*, de acuerdo a los factores de riesgo donde los docentes manifiestan que cuando se encuentran en la casa siguen pensando en el trabajo y adicional deben atender asuntos de trabajo estando en la misma, por lo tanto se asocia que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador

Recompensas

El análisis de factores de riesgo asociados a la subcategoría recompensa, corresponde a los criterios establecidos desde batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), de lo cual se obtiene

Para la dimensión **recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** conforme al nivel de riesgo identificado el cual es *sin riesgo*, según la *batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010)* de acuerdo a los factores de riesgo, los docentes manifiestan y reconocen que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución que laboran

Para la dimensión **reconocimiento y compensación**, en función del nivel de riesgo identificado, el cual es *Sin riesgo, de acuerdo a los factores de riesgo según la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial (2010)*, en el lugar de trabajo, los docentes manifiestan y reconocen que la institución se preocupa por el bienestar de los mismos, asociándose esto a que la empresa cuenta con estrategias efectivas en pro de cuidar el bienestar de los docentes colaboradores.

14.3. Análisis De Causalidad Por Exposición A Riesgo Psicolaboral

Particularmente para el análisis de causalidad según el decreto 1477 de 2014, la presencia de un factor de riesgo psicosocial en el sitio de trabajo como lo es en la profesión docente universitario lo cual están expuestos 14 docentes de UNIMINUTO sede fresno, se tiene en cuenta las condiciones de tiempo, modo y lugar, en este sentido los criterios de concentración y intensidad, por la cual a continuación se relaciona las afecciones que se localizan en la tabla de enfermedades en el “grupo IV-trastornos mentales y de comportamiento” y el código de la clasificación internacional de la OMS (CIE-10) en función del nivel de riesgo identificado, además se definen las enfermedades por medio de la Guía De Los Criterios Diagnostico del DSM-5™

Factores de riesgo asociados a la investigación	Factor de riesgo asociado según decreto 1477 de 2014	Posible enfermedad asociada según decreto 1477 de 2014	Código CIE- según la OMS
<p>La disposición de tiempo para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido</p> <p>En la labor como docente siempre se requiere fijarse en pequeños detalles y les exige estar muy concentrado en este sentido deben atender muchos asuntos al mismo tiempo por tanto la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o</p>	Jornada de trabajo	Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos.	F51.2
	Condiciones de la tarea	Síndrome de agotamiento profesional (síndrome de Burnout)	Z73.0
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Trastornos de adaptación	F43.2
		Trastorno mixto ansioso – depresivo.	F41.2
		Depresión episodios depresivos.	

concentración sobre información detallada, excesiva, y compleja que debe utilizarse de manera simultánea como docente	Carga Física	Trastornos psicóticos agudos y transitorios	F32
	Gestión organizacional	Trastornos de ansiedad	F23
	Interface persona-tarea		F41

En los factores de riesgo asociados a la investigación las posibles enfermedades causadas a los docentes por exposición a estos factores se clasificaron de acuerdo a su código CIE, según la OMS identificando que la disposición de tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas trabajando a un ritmo muy rápido, de esta forma se asocian enfermedades como, trastornos de sueño (F51.2) donde la Guía DSM-5 Lo especifica como la insatisfacción por la cantidad o la calidad del sueño asociada a la dificultad para iniciar el sueño, caracterizada por despertares frecuentes o problemas para volver a conciliar el sueño después de despertar y por último el deterioro significativo tanto en lo laboral como en lo social por otra parte afecta el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de Burnout) (Z73.0) implicando los factores de riesgo jornada de trabajo y condiciones de la tarea, en este sentido se

De este modo en la labor como docente siempre se requiere fijarse en pequeños detalles por lo tanto la tarea le exige un importante esfuerzo de memoria y concentración esto asociándose a posibles enfermedades como trastornos de adaptación (F43.2), trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2), depresión episodios depresivos por la cual la DSM-5 lo define como el estado de ánimo deprimido en la mayor parte del día, desprendiéndose de la de la información

subjetiva sintiéndose vacío, triste y sin esperanza, causando de igual manera la disminución de la falta de interés o el placer por todas o casi todas las actividades (F32), trastornos psicóticos agudos y transitorios en la cual lo establece la DSM-5 con los siguientes síntomas delirios, alucinaciones, discurso desorganizado y comportamiento muy desorganizado o catatónico (F23), trastornos de ansiedad (F41) la DSM – 5 Lo cataloga como una preocupación y ansiedad excesiva donde al individuo le es difícil controlar la preocupación obteniendo síntomas como dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco, fácilmente fatigado y tensión muscular en este sentido se relacionan los factores de riesgo condiciones del medio ambiente de trabajo, carga física, gestión organizacional y interface persona-tarea.

15. CONCLUSIONES

En la evaluación de los factores psicosociales intralaborales se observa que la mayoría de docentes tienden hacia el agotamiento físico y/o emocional, esto asociándose directamente al estrés laboral, tomando como base los resultados obtenidos a través de una encuesta, por lo tanto esta investigación resalta la importancia de observar, analizar minuciosamente el contexto laboral frente a los factores psicolabóreales - Intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes de UNIMINUTO sede fresno, Frente a la exposición al riesgo,

Con base a lo anterior el dominio con resultado más significativo para la investigación corresponde a las *demandas del trabajo*, de las cuales los aspectos de *demandas cuantitativas* y *demandas de carga mental* obtuvieron un nivel de riesgo medio y alto respectivamente, esto asociado a un ritmo de trabajo muy acelerado acompañado de un nivel de concentración alto, y la disposición a manejar aspectos de forma detallada y compleja; un aspecto relevante

corresponde al, pasando por desapercibido dichos factores, puesto que se relaciona en un alto nivel la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral.

En relación a lo anterior se puede deducir que los docentes UNIMINUTO sede fresno, de acuerdo a las relaciones causales enmarcadas en el decreto 1447 de 2014 a enfermedades laborales como trastorno de sueño, síndrome de agotamiento profesional (síndrome de Burnout) debido al tiempo para hacer su trabajo es muy corto y el horario que manejan; por otra parte la presencia de trastornos de adaptación, trastorno mixto- ansioso – depresivo, trastornos de ansiedad pueden ser causadas por la alta concentración y esfuerzo de memoria que deben de tener al realizar sus funciones docentes

Algunos aspectos que se enmarcan en los resultados de la investigación, están asociados a una inconformidad, fundamentada en la percepción baja del riesgo siendo evaluada de forma general como Sin Riesgo, los cuales corresponden a las características de liderazgo y aspectos en la comunicación efectiva sobre aspectos que influyen en el trabajo, sin embargo es pertinente definir acciones de promoción que controlen dicha situación evitando que se convierta en un factor de riesgo para los docentes

Por otra parte considero que esta investigación ha sido de gran aporte para mi perfil profesional como administradora en salud ocupacional ya que fue un proyecto enriquecido de conocimientos ante los comportamientos que viven a diario los docentes y los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos, los cuales son asumidos sin conocimiento de su existencia, y de que estos pueden complicar alteraciones propias de cada docente, e interactúa constantemente con el estilo de vida de cada uno.

16. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y analizados de la muestra de docentes, según el volumen de tareas asignadas la gestión del tiempo para ejecutar el trabajo es insuficiente, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, el fijarse en pequeños detalles exige estar muy concentrado y atender gran cantidad de asuntos al mismo tiempo, el 42.9% de los docentes sugiere que al estar en casa casi siempre sigue pensando en la cantidad de trabajo que tiene pendiente, por eso se considera pertinente implementar programas de intervención frente al manejo del tiempo y ritmo de trabajo.

En función de lo anterior, se plantea diseñar e implementar un plan de mejoramiento de las habilidades de gestión del tiempo orientado a los docentes ya sean medio tiempo o tiempo completo, incluyendo aspectos relacionados con él fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral generada por el ritmo de trabajo. (*Protocolo De Acciones De Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores Psicosociales Y Sus Efectos En El Entorno Laboral – 2015*)

Dicha intervención se debe desarrollar articulando las actividades de bienestar universitario en las instalaciones de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno, realizando actividades de información sensibilización, capacitación y entrenamiento en gestión del tiempo, teniendo en cuenta su significado, utilidad y técnica para desarrollarla, comportamiento y actitudes resilientes frente a la toma de decisiones, algunas temáticas propuestas para el desarrollo se basan en:

- auto reconocimiento y fuentes de resiliencia “yo tengo, yo soy, yo estoy, yo puedo”
- habilidades sociales, creatividad e iniciativa

- conformación de redes de apoyo social
- habilidades para la vida, capacidad de pensamiento crítico y flexible (cooperación, resolución de conflictos, resistencia, comunicación asertiva, resolución de problemas, toma de decisiones, manejo de estrés)

Con base a las temáticas anteriormente expuestas se plantea la implementación de talleres lúdicos encaminados hacia la construcción de la resiliencia hacia el estrés, garantizando la identificación entre pensamientos y respuestas emocionales negativas y positivas, utilizando el intercambio de experiencias con el propósito de cambiar la percepción del ambiente laboral y aprender de las lecciones aprendidas de los demás docentes, propiciando entonces un espacio de aprendizaje, relajación y control del pensamiento. (*Protocolo De Acciones De Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores Psicosociales Y Sus Efectos En El Entorno Laboral – 2015*)

De esta manera se propone el uso de las redes sociales como medio de comunicación interactiva donde participen todos los docentes de UNIMINUTO, publicando información, videos, cuestionarios, información dinámica, con el propósito de obtener un ambiente virtual agradable y lleno de conocimientos frente a los factores de riesgo propios de la profesión y en especial los asociados con los riesgos psicolabórales, generando una conciencia frente a los efectos posibles, disminuyendo los factores estresores a los cuales están expuestos de forma permanente y simultáneamente en un estado poco percibido o considerado como cotidiano.

Por otra parte, como complemento al proceso preventivo de los riesgos psicolabórales, es vital garantizar un acompañamiento frente a las demandas de la tarea, específicamente el manejo

de las nuevas tecnologías o herramientas disponibles para ejecutar el trabajo de forma más práctica y ágil, dichas actividades se propone llevarlas a cabo los días sábados y domingos con el propósito de que participen todos los docentes que residen en Fresno y los que se trasladan de diferentes lugares como Mariquita, Lérida, Ibagué, Manizales de la Corporación Universitaria Minuto De Dios – UNIMINUTO Sede Fresno.

En este sentido el disponer de un espacio fijo donde pueden acudir a consumir alimentos y bebidas, ejecutar pausas activas en cada cambio de clase con una duración de 5 a 10 minutos, realizar actividades de descanso y relajación, que los haga desconectar de manera temporal de su trabajo, sensibilizando y creando un hábito que permita controlar la fatiga causada por el ritmo de trabajo. Finalizando se propone organizar y estipular actividades de integración de los docentes con su grupo de trabajo y familias, al finalizar cada semestre donde les permita desconectarse de su trabajo y ratificar el compromiso y sentido de pertenencia para con la institución.

Las actividades anteriormente mencionadas se realizan con el objetivo de proporcionar un ambiente de trabajo saludable, tranquilo y además facilitar al docente un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo.

Es pertinente relacionar que las presentes actividades se postulan desde la visión del control de los factores Intralaborales observable y controlables desde la gestión de riesgos según el perfil profesional del administrador en salud ocupacional como asesor de prevención en riesgos laborales y la eventual licencia definida desde la Resolución 4502 de 2012 del ministerio de salud y protección social con el componente de higiene y seguridad industrial, sin tratar de influir sobre el campo de acción del psicólogo con especialización en seguridad y salud en el

trabajo, considerado como experto desde la resolución 2646 de 2008 emitida por el ministerio de la protección social.

17. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Moreno, Torres, Gómez, Marín... & Navarrete (2014). Factores psicosociales y el Síndrome de Burnout en docentes de la universidad del valle de Atemajac, Guadalajara, México.

García, Iglesias, Saleta & Romay (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria; diagnóstico y prevención

Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984)

Hidalgo, L. (2005). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas. Recuperado a partir de <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I), Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II), Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Lourdes Luceño Moreno, Jesús Martín García, Susana rubio Valdehita, & Eva Díaz R. (2004). Factores Psicosociales En El Entorno Laboral, Estrés Y Enfermedad. Universidad Camilo José Cela, 3, 108.

Lourdes Luceño Moreno, Jesús Martín García, Eva M^a Díaz R., & Susana Rubio Valdehita. (2008). Un Instrumento De Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Entorno Laboral, El Cuestionario Decore. EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN, 7.

Ministerio De Protección Social de la Republica Colombia. (2008). 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 laboral».

Ministerio De La Protección Social Republica De Colombia, & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Moreno Pardo Emanuel, Beltrán Aranda Carolina, Aldrete Guadalupe María, & Radillo Pozos Elizabeth. (2006, Diciembre). Factores Psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud.

Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional, consejos para los trabajadores y representantes de los trabajadores. Protección de la salud de los trabajadores Serie No.6. Francia: La OMS; 2008.

Ramírez Barbosa Carolina Lucia, Ortega Muñoz Liliana María, Villamizar Rueda Ximena Paola, Leiton Suarez Giselle Karen, & Pontificia Universidad Javeriana. (2009). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios.

Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3º ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.

Hernández Sampier, Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). México.

ILO. (s. f.). Organización Internacional del Trabajo.

Protocolo De Acciones De Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores

Psicosociales Y Sus Efectos En Entorno Laboral (2016)

Prácticas De Trabajo Saludable Para Educadores- Protocolo De Intervención De Factores

Psicosociales En El Sector Educativo (2016)

Ministerio Del Trabajo- Decreto 1477 de 2014 Por la cual se expide la tabla de enfermedades
laborales

Promoción, Prevención E Intervención De Los Factores Psicosociales Y Sus Efectos En
Población Trabajadora-Guía Técnica General (2015)

Guía Para Profesores (SF) - Tutores De UNIMINUTO Virtual Y A Distancia

Guía De Consulta De Los Criterios Diagnósticos Del DSM-5 Manual Diagnóstico Y Estadístico
De Los Trastornos Mentales (1952)

1. Título	Diagnóstico De Factores Psicosociales Intralaborales En Los Docentes De La Corporación Universitaria Minuto De Dios - UNIMINUTO Sede Fresno
2. Autor	Sandra Patricia Quintero Cardona
3. Edición	Versión final
4. Fecha	17 mayo de 2018
5. Palabra Claves	Factores De Riesgo Psicosociales, seguridad y salud en el trabajo, factor de riesgo intralaborales, educación a distancia, docente universitario
6. Descripción	Trabajo de grado para optar por el título de Administradora En Salud Ocupacional
7. Fuentes	Se utilizaron 24 autores a manera de citación
8. Contenidos	<p>“Un docente de UNIMINUTO es una persona altamente capacitada tanto en su área de conocimiento como en el uso de diferentes estrategias y metodologías que posibilitan al estudiante tener éxito en su proceso de formación” Guía Para Profesores (SF) - Tutores De UNIMINUTO Virtual Y A Distancia por lo tanto los docentes de UNIMINUTO sede fresno, se ven enfrentados a niveles de estrés bastante elevados ya que la carga cuantitativa en su labor como educadores, se aprecian exigencias como la de realizar labores por</p>

fuera de la jornada de trabajo tales como preparar clase materiales , corregir trabajos, evaluaciones e informes en este sentido su trabajo los obliga a contar con conocimientos para asesorar a los estudiantes de la mejor manera, sintetizar y procesar información, participar en procesos de formación en su área profesional, esto conlleva al desarrollo del estrés laboral, de esta manera surgió la pregunta *¿Cuáles son los factores psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios-UNIMINUTO Sede Fresno Tolima?*

Para darle respuesta a esta pregunta se elaboró un cuestionario basado en la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, conformado por cinco categorías tales como aspectos sociodemográficos, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, dichas categorías se dividen en 19 subcategorías, por los cuales consta de 64 preguntas tomando referencia de las condiciones psicolabórales intralaborales en el cuestionario de forma A, con opción de respuesta en escala tipo Likert por lo tanto se aplicó a una muestra de 14 docentes de 25 UNIMINUTO sede fresno, quienes participaron voluntariamente, donde se pudo identificar los factores de riesgo el cual están expuestos , calificándolos de sin riesgo a riesgo alto, analizando el comportamiento de las variables por categorías encontrando como resultado que la mayoría de los

docentes les afecta significativamente en la demanda cuantitativas y la demanda de carga mental identificando riesgo medio y alto en su labor ya que siempre se requiere que se fijen en pequeños detalles y les exige estar muy concentrado, sumando que deben atender muchos asuntos al mismo tiempo por lo tanto la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada, excesiva, y compleja, por otra parte cuando están en casa siguen pensando en la cantidad de trabajo que tienen por realizar y no les alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes.

En cuanto a este, en el análisis de causalidad según el decreto 1477 de 2014, se relacionan las enfermedades generadas por la exposición a los factores psicosociales intralaborales, clasificándolos de acuerdo a la tabla de enfermedades las cuales relaciona trastornos de sueño, síndrome de agotamiento profesional, estos debido a los factores de riesgo jornada de trabajo y condiciones de la tarea, de este modo en la labor como docente siempre se requiere fijarse en pequeños detalles asociándose a trastornos de adaptación, trastorno mixto ansioso depresivo, trastornos de ansiedad, en las condiciones de la tarea, interface persona tarea.

Por lo tanto esta investigación resalta la importancia de observar el contexto laboral el cual están expuestos a diario los docentes de UNIMINUTO sede fresno, tomando como base los

	<p>resultados arrojados de la investigación donde la mayoría de los docentes desarrollan agotamiento físico y emocional, asociándose directamente al estrés laboral, en cuanto a esto en los resultados también se pudo evidenciar la satisfacción de parte de los docentes por ser parte de la institución.</p> <p>En este sentido se plantean mecanismos de intervención orientados hacia la prevención de los factores psicosociales, mediante un plan de mejoramiento de las habilidades de gestión del tiempo, orientado a los docentes de medio tiempo y tiempo completo de UNIMINUTO sede fresno, fortaleciendo la resiliencia en el ambiente laboral, con el objetivo de proporcionar un ambiente de trabajo saludable, tranquilo y además facilitar a los docentes un tiempo de recuperación dentro de la jornada. Esta investigación ha sido de gran aporte ya que fue un proyecto enriquecido de conocimientos ante los comportamientos que viven a diario los docentes y los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos, los cuales son asumidos sin conocimiento de su existencia</p>
<p>9. Metodología</p>	<p>La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se evaluaron los factores intralaborales de los riesgos psicosociales de los docentes, siendo esta de tipo descriptivo analizando y</p>

	<p>recolectando las características de los docentes con un diseño no experimental y un corte transversal donde se recolectaron datos en un solo momento</p>
<p>10. Conclusiones</p>	<p>En conclusión esta investigación resalta la importancia de analizar minuciosamente el contexto laboral frente a los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes de UNIMINUTO sede fresno, encontrando en el análisis de resultados que la mayoría de los docentes están asociados directamente al estrés laboral, manifestando agotamiento físico y emocional a través de las demandas cuantitativas y demandas de carga mental asociándose a un ritmo de trabajo muy acelerado exigiendo concentración alta y detallada.</p> <p>De esta manera se deduce que existe desconocimiento por parte de los docentes frente al número de factores negativos a los cuales están expuestos a diario en su profesión, en este sentido pasando por desapercibido dichos factores, puesto que se relaciona un alto nivel la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral</p>
<p>11. Autor Del RAE</p>	<p>Sandra Patricia Quintero Cardona</p>