



Evaluación de factores de riesgo psicosocial en docentes de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael  
con modalidad trabajo en casa

Martha Liliana Alvarado Perdomo

Sugey del Socorro Macías Bolívar

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Sur

Sede Neiva (Huila)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2021

Evaluación de factores de riesgo psicosocial en docentes de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael  
con modalidad trabajo en casa

Martha Liliana Alvarado Perdomo

Sugey del Socorro Macías Bolívar

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesora:

Mg. Claudia Patricia Ortiz Delgado

Línea de Investigación: Educación y cultura

Sublínea de Investigación: Factores psicosociales en la relación Salud – Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Sur

Sede Neiva (Huila)

Programa Administración en Salud Ocupacional

mayo de 2021

**Contenido**

RESUMEN.....	5
Introducción.....	7
Planteamiento del problema .....	9
Pregunta de investigación.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos .....	12
Justificación.....	13
Marco organizacional .....	15
La Fundación Social Amigos del Padre Rafael García-Herreros .....	15
Marco Teórico y Conceptual .....	17
Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo .....	19
Efectos organizacionales de los riesgos psicosociales en el trabajo .....	21
Evaluación del riesgo psicosocial en las organizaciones.....	21
Antecedentes de investigación .....	25
Marco normativo .....	27
Diseño metodológico.....	30
Enfoque y alcance de la investigación .....	30
Población y muestra .....	30
Instrumento de recolección de datos.....	30
Procedimiento.....	31
Análisis de información.....	32
Resultados.....	33
Plan de acción .....	42
Conclusiones .....	46
Referencias .....	47
Anexos .....	55
Anexo 1. Características sociodemográficas.....	55

Anexo 2. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 .....	57
Anexo 3. Cálculo e interpretación de las puntuaciones .....	61

### Índice de tablas

Tabla 1. Distribución por sexo .....	33
Tabla 2. Distribución por edad .....	33
Tabla 3. Distribución socio económico .....	34
Tabla 4. Distribución por años de experiencia .....	34
Tabla 5. Distribución por actividades de formación actual .....	35
Tabla 6. Distribución por Estado civil .....	35
Tabla 7. Distribución por número de hijo .....	35
Tabla 8. Resumen por Dimensión. ....	36

### Índice de Graficas

Grafica 1. Dimensión exigencia Psicológica .....	37
Grafica 2. Dimensión trabajo activo y desarrollo .....	38
Grafica 3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo .....	39
Grafica 4. Compensaciones.....	40
Grafica 5. Dimensión doble presencia.....	41

## RESUMEN

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo de los docentes. Afectando de manera notable a la salud y el bienestar.

El presente estudio describe los resultados de una investigación cuyo objetivo principal es evaluar los factores de Riesgo psicosociales presentes en el ambiente de trabajo del personal docente con modalidad de trabajo en casa de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael de la ciudad de Neiva, Colombia, se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE; mediante aplicación online a una muestra de 25 docentes; donde se evidencio que la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades obtuvo un nivel de riesgo medio representado en 88%, mientras que Exigencias Psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Compensaciones, y dimensión doble presencia dimensiones se encuentran en un nivel de riesgo bajo, este es el resultado de un estudio de corte transversal y con un enfoque mixto.

**Palabras claves**

Riesgo psicosocial, factores psicosociales, trabajo en casa, Seguridad y salud en el trabajo, Docentes.

### Abstract

Psychosocial risks and work stress are among the most difficult problems in the field of safety and health at work. They significantly affect the health of individuals, organizations and national economies.

European (2021).

This study describes the results of an investigation whose main objective is to evaluate the psychosocial risk factors present in the work environment of the teaching staff with the modality of work at home of the Social Foundation Friends of Father Rafael of the city of Neiva, Colombia, the SUSESO / ISTAS21 questionnaire SHORT VERSION was used; through online application to a sample of 25 teachers; where it was evidenced that the dimension of active work and development of skills obtained a medium risk level represented by 88%, while Psychological Demands, Social support in the company and quality of leadership Compensations, and dimension double presence dimensions are at a level low risk, this is the result of a cross-sectional study with a mixed approach.

### Keywords

Psychosocial risk, psychosocial factors, work at home, Safety and health at work, Teachers.

## Introducción

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que “los riesgos psicosociales derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo” teniendo así que el ritmo de trabajo y la dinámica social han impactado en la salud de las personas, trayendo consigo resultados psicológicos, físicos y sociales negativos (AEHI, s.f.) , es por ello, que uno de los deberes de los empleadores con respecto a La gestión de la seguridad y la salud es la de realizar evaluaciones a los peligros psicosociales que se exponen sus trabajadores en el desarrollo de las funciones a su cargo de una forma periódica, que permita mejorar las condiciones a partir de acciones preventivas frente a este tipo de riesgo.

Ahora bien, con el inicio del confinamiento como medida de prevención y control sanitario adoptada por el gobierno Colombiano para evitar el contagio masivo por el nuevo virus Sars-Cov-2, las empresas se vieron obligadas a tomar como medida de contingencia realizar trabajo remoto, que para esta investigación lo seguiremos definiendo como trabajo en casa ya que esta modalidad de trabajo constituyen 3 tipos de contratación donde también hacen parte el teletrabajo y el trabajo móvil; la decisión al parecer transitoria más allá de ser una solución, también acarreo muchos interrogantes, vacíos organizacionales y normativos ya que las empresas no estaban preparadas para realizar esta modalidad de trabajo y mucho menos el gobierno Colombiano había establecido regulación para la misma.

Anudado a ello, un estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) dejar ver que 1 de cada 2 empresas colombianas no contaban con políticas o esquemas de trabajo remoto antes de la pandemia, y tan solo el 11.2% ya implementaban actividades de forma virtual. En consecuencia, el presidente de la república de Colombia a través del Ministerio del Trabajo expidió circular 021 de 2020, sobre “medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del

covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria” en la cual señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional.

De manera análoga, el gobierno colombiano a través del Ministerio de Trabajo estable la Circular 041 de junio de 2020, donde especifica lineamientos sobre la modalidad de trabajo en casa dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y administradoras de riesgos laborales, estableciendo en el apartado 1. Numeral A. que “el empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa”.

Ahora bien, es claro que las organizaciones deben evaluar, identificar y controlar los riesgos en esta nueva modalidad de trabajo, por ello en este estudio se plantea evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo del personal docente con modalidad trabajo en casa de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros, siendo un estudio de tipo descriptivo transversal, donde a partir de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, se medirá la prevalencia del riesgo psicosocial en los docentes de la institución en mención.

Por consiguiente, se obtendrá información que permitirá a la institución generar estrategias preventivas adecuadas a su personal frente al riesgo psicosocial.

### Planteamiento del problema

En la actualidad el mundo enfrenta un reto sin precedentes por la creciente pandemia del coronavirus (COVID-19), notificada por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, este virus se ha caracterizado por su rápida propagación, de esta manera las circunstancias conllevaron a establecer una estrategia mundial para lograr la ralentización de la transmisión y la reducción de la mortalidad asociada a la COVID-19, siendo fundamental el distanciamiento físico individual, como uno de los principales objetivos de la estrategias globalizada, determinada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). Estas medidas de distanciamiento físico y las restricciones de movimiento, denominada «confinamientos» y «aislamientos», pueden frenar la transmisión en contraposición de generar un impacto negativo en las sociedades al detener casi por completo la vida social y económica. Esta situación condujo a que las empresas consideraran estrategias para su continuidad, a través de la modalidad de trabajo en casa.

En relación con la situación Jiménez y Hawkins (2020), exponen los resultados de la encuesta de la Escuela Nacional Sindical (ENS) sobre las condiciones de trabajo en casa durante la pandemia, donde se evidencia que son los trabajadores quienes cargan con el estrés de enlazar sus vidas en el hogar con las exigencias laborales, además de asumir los grandes costos mentales y materiales atribuidos a esta modalidad de trabajo. Durante el periodo de confinamiento, se demostró que el 66% de los trabajadores con modalidad de trabajo en casa aumentaron las responsabilidades laborales y el 62% declaran que aumentó el número de reuniones con sus grupos de trabajo, así como la duración de estas. A su vez la encuesta sindical dio a conocer que el 96% de los encuestados no han recibido ninguna compensación para cubrir los gastos adicionales relacionados con el trabajo en casa, ya que el 77% de los trabajadores utilizaron recursos propios para dotar sus casas con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades laborales. Solo el 3% de los empleadores habían cubierto toda la dotación, y al restante 20%

han cubierto una parte de estos gastos, los empleadores; aunando a esta situación se suman los impactos psicosociales como otro aspecto negativo sobre la organización laboral, debido a los cambios inesperados que de estos resulta; de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional Sindical:

Se resaltan la frecuencia del estrés (48% de los encuestados) y la ansiedad (41%). El 35% dijo haber sufrido depresión algunas veces y el 16% muchas veces. Solo el 18% afirmó que durante este periodo no se había sentido deprimido. Para lidiar con las anteriores emociones, el 4% manifestó haber aumentado su consumo de sustancias psicoactivas, mientras que la gran mayoría respondió que nunca lo ha hecho. El 8% dijo que había empezado o aumentado el consumo de medicamentos para la ansiedad o la depresión, mientras que el 89% respondió que nunca ha consumido este tipo de medicinas (parr.21).

Generalmente la pandemia, la crisis sanitaria, económica y social del país lleva al aumento de la ansiedad, el miedo y pánico colectivo; añadiendo a esta crítica situación las transformaciones y el traslado temporal del trabajo al hogar que pueden generar factores de estrés que agudizan las consecuencias psicosociales. Tal el caso, que, si las empresas y el Gobierno no cuentan con asesoría profesional y políticas de prevención durante esta época, estos efectos negativos agravarán aún, tanto la salud pública como la salud laboral.

Ante la llegada sorpresiva de la pandemia y los cambios que presenta el entorno laboral, el Ministerio de Trabajo (MT, 2020) emitió la circular 041 que dice:

Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información las comunicaciones –TIC, por lo cual, el trabajador continua con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial (p.2).

Entre las actividades que no se pueden detener por la importancia que equivale ante la sociedad, se destaca la educación, hecho que contribuyó a que los docentes priorizaran su enseñanza soportada en las tecnologías y así poder desarrollar su trabajo desde casa; de acuerdo a ello el secretario de Seguridad Social y Asuntos Laborales del Sindicato Único de los Trabajadores de la Educación del Quindío, Suteq Leal, ( 2020); nombra un sinnúmero de dificultades que presentan los docentes al momento de desempeñar sus funciones, entre ella resalta la dificultad de limitar la hora de terminación de la labor; además de la persistencia del contacto a través de la mensajería instantánea, las llamadas y los correo electrónico con la Institución Educativa, padres de familia y estudiantes; estos aspectos afectan la interrelación familiar del docente, de igual forma el secretario menciona que existen otras situaciones como la disposición y organización del puesto de trabajo con dispositivos digitales necesarios para el desempeño de las actividades, a la vez argumenta que las condiciones del entorno pueden interferir en la seguridad, también señala las dolencias físicas como las músculo esqueléticas que incluyen (dolor cervical, dolor lumbar), otras dolencias prevalencias son la fatiga visual, dolor de cabeza, fatiga física, estrés – tecnoestrés, síndrome del túnel carpiano, entre otras, que en definidas cuentas son factores que contribuyen al riesgo psicosocial.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental y física de los docentes con modalidad trabajo en casa de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo del personal docente de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael con modalidad de trabajo en casa.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las características sociodemográficas de los docentes de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros
- Determinar el nivel de riesgo a partir de las dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo en activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones, y doble presencia.
- Realizar una propuesta de intervención con base a los resultados obtenidos, desde una perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros

### Justificación

Varón (2018) describe que:

El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo (prr.2).

En Colombia al respecto, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, Guerra (2016) nos da a conocer que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo.

Ahora bien, la normatividad colombiana estable en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Así mismo el decreto ley 1072 de 2015, que reglamenta el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, menciona que el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país, Varón (2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, La institución educativa Fundación Social Amigos del Padre Rafael, en su gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en congruencia de mantener el estado de salud mental y emocional de sus colaboradores busca evaluar el ambiente laboral de los mismos, que vienen desarrollando sus actividades como docentes en la modalidad de trabajo en casa.

Lo cual no solo va a mejorar el desempeño en su labor como docentes si no también, va a traer consigo la calidad de su trabajo, así como dar cumplimiento a los requisitos antes mencionados; para ello se propone la aplicación de un instrumento que permita evaluar los riesgo psicosociales en el ambiente laboral de los docentes, lo cual permitirá identificar el estado actual en relación al nivel de riesgo psicosocial de la empresa y así proponer medidas preventivas y/o correctivas que mejoren la gestión frente al riesgo psicosocial.

## Marco organizacional

### La Fundación Social Amigos del Padre Rafael García-Herreros

Historia: un grupo de personas instruidos en la Doctrina Social de la Iglesia (la promoción de todos los Seres Humanos), inician un trabajo generoso en la Comuna 10 de Neiva Huila, Colombia con el único fin de llevar educación, entretenimiento y lúdica a niños, jóvenes y adultos. Todo comenzó con un sueño de nuestro amigo Orlando Parga Rivas y hoy ese proyecto es realidad con atención a más de dos mil personas que se benefician con trabajo, educación desde el nivel de párvulos hasta la educación terciaria o técnica laboral. Ha sido titánico nuestro trabajo, pero satisfactorio porque servimos a quienes los necesitan.

La Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros ha recibido distinciones regionales como el Huilense de Oro en los años 2015, 2016 y 2017 por la Gobernación del Huila y un reconocimiento efectuado por el Círculo de Periodista del Huila en el año 2016 (Fundación Social Amigos del Padre Rafael, s.f).

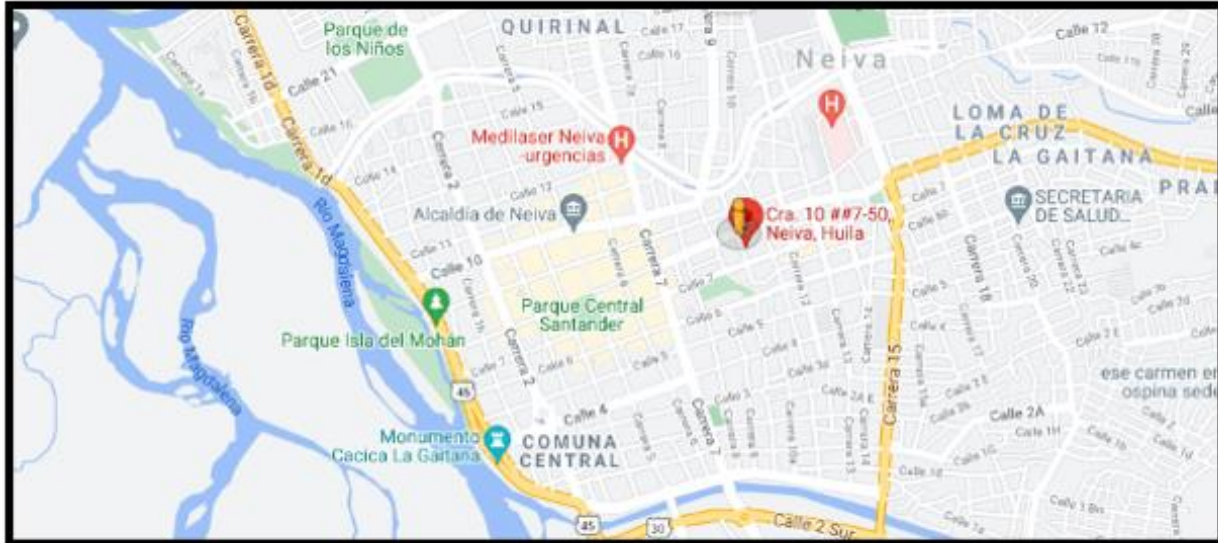
Misión: Nuestra misión fundamental es la Educación, Cultura, Deporte y Entretenimiento convencidos de que sólo a través de ella promovemos el desarrollo y la formación integral del «Ser Humano» como agentes transformadores de una sociedad más justa, sostenible y sustentable, competentes en la práctica humanística, productiva y científica; éticos en su conducta, respetuosos de la dignidad humana y la diversidad, defensores de los derechos humanos, impulsores de una ciudadanía democrática, sensibles y responsables ante la situación social y reconocedores de la diferencia, para que sean gestores de cambio con justicia social, desarrollo humano, y paz. Además, garantizamos el acceso a la educación focalizando nuestros proyectos en otros ámbitos necesarios, como es la construcción y mantenimiento de

infraestructuras sociales, sanidad y seguridad alimentaria (Fundación Social Amigos del Padre Rafael, S.f).

Visión: FUNDARAMIGOS será reconocida en el 2022, como una organización líder en la región Surcolombiana por su contribución social, promoviendo acciones en las personas en situación de dificultad a mejorar sus vidas y su comunidad, buscando el desarrollo armónico y su inclusión para transformar la sociedad y erradicar la pobreza (Fundación Social Amigos del Padre Rafael, S.f).

El modelo Organizacional de la Fundación liderado por la directora Jaqueline Barrera está enfocado en la educación con refuerzos pedagógicos en las diferentes áreas del conocimiento (lenguaje, matemáticas, uso de las tecnologías de la información, escuela de padres integración – familiar), formación del ser humano (capellanía, gestión psicológica, valores principios éticos) y deportes (arte escénico, fútbol, baloncesto, natación, danza, música) .

La Fundación se encuentra ubicada en la Cra. 10 # 7-50 de la ciudad de Neiva.



Fuente [https://www.google.com/maps/@2.9284845,-75.2840648,3a,75y,55.84h,100.53t/data=!3m6!1e1!3m4!1sMzJc0w3\\_ueQDgvuBiky2g!1e0!7i13312!8i6656?hl=es](https://www.google.com/maps/@2.9284845,-75.2840648,3a,75y,55.84h,100.53t/data=!3m6!1e1!3m4!1sMzJc0w3_ueQDgvuBiky2g!1e0!7i13312!8i6656?hl=es)

### Marco Teórico y Conceptual

Para abordar la problemática del riesgo psicosocial del personal docente de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros con modalidad trabajo en casa, abordamos las definiciones dadas por algunos autores frente a este riesgo laboral.

El riesgo psicosocial laboral es un conflicto, producto de ciertos factores que desencadenan situaciones con amplias probabilidades de causar daño en la salud del trabajador y que pueden repercutir negativamente en la organización (Gómez et., al 2014, como se citó en Camacho y Mayorga 2017, p. 161), al mismo tiempo se indica que el riesgo psicosocial laboral “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. (Moreno et., al 2011, como se citó en Camacho y Mayorga 2017, p. 161). La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo definen como riesgo psicosocial a:

“Las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.” (La OIT y la OMS, como se citó en Bautista, p.1)

Por otro lado, Rubbini (2012), menciona que los riesgos psicosociales en el trabajo son “Los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental”. (p.1).

Además, refiere que los daños a la salud causados por riesgos psicosociales no son un problema individual y recalca de la importancia de hacer prevención e indica que “el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores son resultado de una mala organización del trabajo y

no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares” (p. 2).

El Ministerio de la Protección Social (MPS, 2008) en la Resolución 2646 en su artículo 3 del Capítulo I, define los factores psicosociales como “Las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p.2). De igual forma, la OIT (s.f.) lo define como:

Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos:

PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo) (p.1).

También, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL, 2013) indica que los riesgos factores psicosociales son:

Las situaciones y condiciones inherentes al trabajo con relación al tipo de organización y lo que comprende a la realización de las tareas asignadas en el trabajo, que pueden afectar de manera positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus escenarios de trabajo (p.3)

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS,s.f.) establece que los riesgos psicosociales son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

2. falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;
4. escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. la doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

### **Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo**

Por lo que atañe a las consecuencias para la salud producto de los riesgos psicosociales en el trabajo, el Ministerio del Trabajo (MT, 2014) expidió la tabla de enfermedades laborales y en ella nos da a conocer una diversidad de enfermedades tanto físicas como mentales generadas por este riesgo, como lo son: Trastornos psicóticos, agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto ansioso depresivo reacciones a estrés grave, trastornos de adaptación, trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con

humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, hipertensión arterial secundaria, angina de pecho, cardiopatía isquémica, infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía hipertensiva, ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastroyeyunal, gastritis crónica; no especificada, dispepsia, síndrome del colon irritable con diarrea, síndrome del colon irritable sin diarrea, trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos, estrés post-traumático

Sobre este tema el Instituto Nacional de Seguridad y Salud (2018) argumento que, cada día se presentan más evidencias sobre el papel directo e indirecto del entorno laboral y psicosocial en los indicadores de salud de la organización :absentismo, bajas por enfermedad, productividad, satisfacción con el trabajo e intención de dejarlo. Así mismo, Bautista afirma que “el estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control”, (Bautista, como se citó en Banchs et al., 1997, p.2) de la misma manera Slipack da a conocer dos tipos de estrés laboral, el estrés episódico que es momentáneo y se resuelve y desaparecen todos los síntomas y por otro lado el estrés crónico, que se puede dar de manera constante cuando la persona se encuentra sometida a situaciones estresantes. Slipack 1996, como se citó en Banchs et al., 1997, p.2 )

Alonso y Cifre (2002) enfatizan sobre las consecuencias para la salud y mencionan que conllevan a que el organismo genere un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas afectando la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas. En tal sentido R. López et al., (2014) redundan sobre el surgimiento de enfermedades como consecuencia de la falta de organización y malas condiciones de trabajo; además M. López (2020) deduce que la aleación de compromisos entre el trabajo y la familia se puede ver como un factor de estrés que acarrea consecuencias negativas a la salud mental y física.

Desde esta perspectiva León, (2020), explica que las mujeres son las más afectadas por la carga familiar, ya que comparte las responsabilidades de la casa junto con la jornada laboral.

Por otra parte, J. López (2020) enfatiza sobre la ley de protección de datos y el derecho a la desconexión, argumentando que la falta de conciliación de vida personal y profesional es el principal problema asociados a riesgo psicosocial. Mientras que Barrera et al., (2019); Heras (2016) recalcan la importancia de evaluar e identificar los riesgos psicosociales en esta nueva modalidad de trabajo y amplía dentro de los efectos psicosociales el termino de tecnoestrés, tecno ansiedad, tecno fatiga, nomofobia, tecno adición, etc.

### **Efectos organizacionales de los riesgos psicosociales en el trabajo**

Por lo que refiere a efectos organizacionales, los riesgos psicosociales redundan negativamente afectando a las empresas en su funcionamiento, productividad, eficiencia y eficacia; por ende, el estado de la salud de los trabajadores se relaciona e incide en la salud organizacional y afecta el bienestar económico de las empresas. Dentro de los efectos más notorios para las compañías son los retiros laborales secundarios a enfermedad, las cuales son el resultado a distintas causas, entre las que encontramos la deficiente contratación sin garantías, la violencia en el trabajo, el síndrome de Burnout, el acoso sexual, los horarios extremos o la remuneración deficiente que por consiguiente concluyen en ausentismo laboral, incapacidades o baja laboral definitiva. (Moreno, 2010, como se citó en González y Polo 2013, p.26)

### **Evaluación del riesgo psicosocial en las organizaciones**

En relación con las distintas metodologías creadas, el canal de comunicación en riesgos psicosociales del gobierno de España manifiesta en su página web que “a priori ningún método, procedimiento, técnica o instrumento puede ser considerado el mejor. En muchos casos, la utilización

combinada de varios métodos puede resultar la mejor opción para suplir carencias de un método u otro” (prr.1). Al respecto Charria et al., (2011) nos dan a conocer distintos instrumentos de evaluación creados en varios países; en ese orden de ideas el Instituto Mexicano del Seguro Social en el año 1986 creó la Guía de identificación de los factores psicosociales evaluando los factores psicosociales dependientes de la tarea, relacionados con el sistema de trabajo, dependientes de la interacción social y relacionados con la organización; de igual forma en Estados Unidos entre 1985/1993 se creó el instrumento Job Content Questionnaire (JCQ) que evalúa las demandas psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social (apoyo de los compañeros y apoyo de los supervisores).

En Dinamarca en el año 2000 el Instituto Nacional de Salud Laboral creó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – IstaS 21) , que fue adaptado en España por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], de igual forma lo adoptó y estandarizó Chile en el año 2009 con la ayuda de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, la Dirección del Trabajo y el equipo de Superintendencia de Seguridad Social, instrumento que denominó SUSESO/ISTAS 21 y clasificado en versión completa con 142 preguntas y versión breve con 20 preguntas, los aspectos que evalúa este instrumento son los de doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades ,relaciones sociales en la empresa y liderazgo, y falta de; el instrumento se clasifica en tres versiones, la versión larga, media y corta que son utilizados dependiendo del tamaño de la organización.

En lo que concierne a Colombia se desarrolló el instrumento de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial , que según un estudio titulado “análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia” realizado por Rubio y Luna (2014), describen que:

En relación con la categoría “Contenido”, hay limitaciones en los cuestionarios de factores intralaborales y extralaborales, debido a que algunos ítems no aplican para condiciones de trabajo específicas como tercerización o trabajo en campo. En “Metodología”, se observaron

prácticas que podrían restar confiabilidad a las evaluaciones, como no disponer de espacios o tiempos adecuados. En la categoría “Recepción” se encontró que, aunque dicha evaluación se considera conveniente para la mayoría de los trabajadores y empleadores, algunas acciones de las empresas pueden afectar esta percepción (p.33).

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo ( MT, 2020), estableció mediante circular 0064 que para dar cumplimiento a la Resolución 666 de 2020 y cumplir con los protocolos para evitar el riesgo de contagio de Covid-19, no hacen viable la evaluación de riesgos psicosocial mediante la aplicación de la batería de riesgos psicosocial de manera presencial; y sugieren el uso de herramientas tecnológicas que disminuyan el contacto entre personas dentro de la empresa, por ende determina que esta batería debe ser aplicada de forma virtual por los empleadores o contratantes en el momento que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el software para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

En relación a lo expresado Rubio (2020), menciona que existen críticas sobre los instrumentos cuantitativos que conforman la Batería, puesto que en el manual de usuario se contraindica la aplicación virtual y su validación fue realizada para aplicación presencial, esta condición ya era un inconveniente en empresas con centros de trabajo alejados de zonas urbanas, dificultándose aún más durante la pandemia, debido a que gran parte de los trabajadores pasaron a modalidad de trabajo remoto, además que las actividades colectivas están limitadas por protocolos de bioseguridad.

De ahí y teniendo en cuenta la concepción de Charria (2011) que nos menciona que el instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 “ha demostrado coeficientes elevados de fiabilidad y validez y han sido utilizados para la identificación de factores psicosociales de riesgo en diversas organizaciones” ( p.384); de igual forma se destaca el resultado de una investigación realizada por Alvarado et al., (2012) para la validación de un cuestionario que tiene por objetivo evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile, en la que finalmente se concluye que son amplios los aspectos psicosociales que

contiene el instrumento e indican que el análisis de validez mostro una alta validez del contenido y mencionan que las cinco dimensiones definidas teóricamente fueron confirmadas a través de análisis factorial.

Por lo señalado anteriormente, para el desarrollo del presente estudio se tiene en cuenta el instrumento adaptado y estandarizado en Chile SUSESO/ISTAS 21 versión breve.

### Antecedentes de investigación

En concordancia con el objetivo de la presente investigación, existe una serie de investigaciones que acotan los distintos factores de riesgos psicosociales presentes en los docentes, estas investigaciones ofrecen una información previa fundamental para el desenvolvimiento asertivo del presente estudio; en ese sentido se exponen algunas de ellas:

Para instaurar estrategias de mejora y obtener una organización saludable García et al. (2016), realizaron una investigación encaminada a evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios de la Universidad de Coruña-España, en la que se utilizó el instrumento copenhagen psychosocial questionnaire (copsoq)-adaptado a España como método istas21 en el que obtuvieron como resultado que los docentes presentan niveles de riesgo alto en exigencias psicológicas, nivel moderado doble presencia y nivel bajo en apoyo social. Al mismo tiempo, Alvarado et al. (2016) investigaron sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Florida de Chile; aplicando una metodología de tipo cuantitativa, correlacional, no experimental y de corte transversal, para tal efecto utilizan el instrumento SUSESO-ISTAS 21 y como resultado muestran que la mayoría de la muestra de investigación se encuentran con efectos del Síndrome de Burnout o a punto de padecerlo por agotamiento emocional y despersonalización.

Por otro lado, con el propósito de determinar la prevalencia del estrés y el riesgo psicosocial doble presencia en las docentes femeninas de la facultad de salud de Pamplona, Montoya et al. (2018), realizaron un estudio cuantitativo, titulado “estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias”, donde se determinó que las docentes tienen un alto nivel de estrés, ligados a la exigencia emocional y física que demanda el entorno académico, además de otros factores asociados a las relaciones interpersonales internas y externas del contexto laboral. Además, en la investigación de Alvites (2019) titulada “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica,

Norteamérica y Europa”; se mencionan sobre la existencia de correlación entre el estrés docente y los factores psicosociales, donde prevalece el estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptadas que se correlacionan con los factores psicosociales.

Posteriormente en Guayaquil-Ecuador Carranco et al. (2020) investigaron los Riesgos psicosociales en docentes universitarios y mediante esta investigación documental-descriptiva determinan que los principales riesgos psicosociales que afectan el ejercicio del docente son el estrés, el burnout y el mobbing o acoso laboral. A su vez Cajas (2020) realizó una investigación titulada “Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi” para analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los docentes, cuyos resultados obtenidos de esta investigación con enfoque mixto, nos muestran riesgos psicosociales significativos como la carga y ritmo de trabajo que afectan principalmente a 40 docentes, también argumentan que los docentes con mayoría de edad presentan mayor riesgo psicosocial.

Respecto a investigaciones realizada en Colombia, Gómez et al (2019) de la Universidad Javeriana realizó una investigación titulada “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales”, la investigación dentro de sus resultados resalta que hay condiciones psicosociales de trabajo generadoras de , que ponen en riesgo el bienestar de los profesores universitarios como la inseguridad laboral, alta carga de trabajo y las excesivas exigencias laborales; finalmente recomiendan darle prioridad al potencial de su capital, que son los docentes.

A su vez Moncada et al. (2019) realizó una investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del municipio de Saboya Boyacá”, con el propósito determinar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los docentes y como resultado menciona que la carga laboral trae el cansancio físico y mental que en la mayoría de las veces conllevan a diversos problemas de salud.

### Marco normativo

La globalización económica y el dominio de la industria demandan altos esquemas de calidad en su producción; de la mano de mejorar y sostener la calidad de la producción, la seguridad y salud en el trabajo se convirtió en pieza clave para identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer controles; al respecto en los puestos de trabajo se han detectado los riesgos psicosociales y de cómo estos afectan los niveles de producción.

En Colombia se ha creado normatividad que establecen directrices frente a la seguridad y salud en el trabajo, en el año 1915 surge la ley 57 para mejorar las condiciones precarias e inseguras que presentaban los trabajadores de esa época, en este sentido en 1938 se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional que sería quien para el año 1950 concibiera el Código Sustantivo del Trabajo que tiene como objeto lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; pasado veintinueve años se creó la Ley 9 de 1979 que establece el Código Sanitario y en su artículo 599 especifica el derecho a la recepción de información e instrucciones adecuadas de parte de funcionarios competentes, en los que menciona los asuntos de orientación psicológica e higiene mental.

En 1989 la legislación colombiana estipula la importancia de la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial con la Resolución 1016 en el artículo 10, indica la protección a los trabajadores de los factores de riesgo psicofisiológicas, adicionalmente en el numeral 12 del artículo en mención enfatiza acerca de la creación de programas para la prevención y control de enfermedades de riesgo psicosocial y reitera en su artículo 11 sobre la identificación general de los distintos agentes de riesgos en los que incluye a los psicosociales.

Posteriormente en el año 1994 se publica el Decreto 1295 con el que se crea un ente administrativo que velara por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a

causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo, para el mismo año establecen la primera tabla de enfermedades laborales y señala en ella al estrés como una enfermedad profesional, actualizada hoy en día por el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia y la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales, así mismo dando secuencia a la normatividad del riesgo psicosocial en el año 2006 surge la Ley 1010, que:

Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (p.1)

Con la Resolución 2646 de 2008 se encauza el seguimiento a los factores de riesgo psicosocial y se definen “responsabilidades para la identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral”(p.1), por otro lado para darle bases a las normatividades anteriores el Ministerio del Trabajo expide la Resolución 652 y 1356 del 2012 “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” (p.1) , para el mismo año se aprueba la Ley 1562 donde menciona que la Seguridad y Salud en el Trabajo “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”(p.1) .

Para el año 2013 el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”(p.5), existe en Colombia una gran diversidad del marco normativo que rige la Seguridad y Salud en el trabajo por lo que el Ministerio de Trabajo

compilo toda esta normatividad en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, en aspectos de evaluación del riesgo psicosocial el Ministerio de Trabajo estableció la Resolución 2404 de 2019 mediante la cual “adopta la Bateria de Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones” (p.1).

En la actualidad por consecuencia del cambio abrupto de las condiciones de trabajo generadas por la emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus COVID-19 el Ministerio de Trabajo estableció unos lineamientos generales referente al trabajo en casa con la Circular 0041 de 2020, posteriormente considero necesario fortalecer las acciones de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial para proteger la salud mental y bienestar de los trabajadores que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial en Colombia, mediante la Circular 0064 de 2020.

## **Diseño metodológico**

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

La presente investigación es un estudio transversal de tipo descriptivo como lo indica Sabino (1968) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”. (Pág. 51) desarrollado desde un enfoque cuantitativo, este enfoque se basó en la medición numérica de las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial de los docentes de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros

### **Población y muestra**

En el presente estudio participaron 25 personas miembros activos de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael García Herreros, residentes de la ciudad de Neiva cuya modalidad de trabajo actual es el trabajo en casa y se desempeñan como docentes en la organización en mención.

Criterios de inclusión docentes activos con modalidad de trabajo en casa.

### **Instrumento de recolección de datos**

Inicialmente se aplicó una encuesta mediante la cual se recolecto información acerca de las características sociodemográficas de la población en estudio teniendo presente variables independientes como: sexo, edad, estrato socioeconómico, años de experiencia como docente, estudios en curso, estado civil. (Anexo 1)

Seguido a ello, para la evaluar el riesgo psicosocial en el trabajo se aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve el cual incluye 20 preguntas que permiten evaluar el riesgo psicosocial en el trabajo, desde cinco dimensiones (Anexo 2)

1. Dimensión de exigencias psicológicas: Sub dimensiones de exigencia cuantitativa, cognitiva, sensoriales, emocionales y de esconder emociones, (cinco preguntas).

2. Dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Sub dimensiones de influencia, control sobre el tiempo de trabajo, posibilidades de desarrollo en el trabajo, sentido de trabajo, integración en la empresa, (cinco preguntas).

3. Dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: claridad del rol conflicto del rol, calidad de liderazgo, calidad de la relación con superiores, calidad de la relación con compañeros de trabajo (cinco preguntas).

4. Compensación: Sub dimensión de estima, inseguridad respecto del contrato de trabajo, inseguridad respecto de las características del trabajo, (tres preguntas).

5. Doble presencia: Sub dimensión por preocupación por tareas domésticas, (dos preguntas).

### **Procedimiento**

Con la finalidad de dar a conocer el desenvolvimiento de esta actividad, se exponen las fases del proceso de esta investigación; el desarrollo de este trabajo se calcula en un periodo de cuatro meses a partir del inicio de la primera fase. Sobre el asunto se da a conocer las fases programadas:

Fase 1: Reconocimiento previo de la empresa

Inicialmente se establece comunicación asertiva con la empresa que acepto participar en el estudio para coordinar las fechas y demás detalles de la aplicación del instrumento en la Fundación Social Amigos del Padre Rafael.

Fase 2: Selección del cargo de la muestra

Posteriormente se determina el personal docente requerido de la Institución Educativa Fundación Social Amigos del Padre Rafael como muestra de la población, para la aplicación del cuestionario.

### Fase 3: Aplicación del instrumento

Para la aplicación del cuestionario se utiliza la página de formulario de Google Drive para establecer un formato de diligenciamiento electrónico que facilite el alcance de participación de los docentes, el diligenciamiento del cuestionario oscila entre 5 y 10 minutos.

### Fase 4. Metodología de la recolección de datos del cuestionario

Para la adquisición de datos se aplica el instrumento de forma virtual a 25 docentes, mediante formulario Google Drive y se descarga la información adquirida de las respuestas del cuestionario en un archivo Excel arrojado por Google drive para realizar la consolidación de datos para su respectivo análisis.

### **Análisis de información**

Para dar continuidad al análisis de la información adquirida como producto de la aplicación del cuestionario, se realizó un proceso de consolidación de datos que consta de los siguientes pasos:

- Se suman los puntajes de cada dimensión por cada uno de los trabajadores.
- Con el resultado obtenido de la suma, se identifica el nivel del riesgo (Alto, Medio o Bajo) de cada trabajador, teniendo presente los valores límites de cada nivel del riesgo establecidos en Anexo 3. Cálculo e interpretación de las puntuaciones.
- Se consolidan los datos de todos los trabajadores en la tabla N° 8 resumen por dimensión, donde las dimensiones están establecidas en las columnas de la tabla y en cada una de ellas se registra el nivel de riesgo alto, Medio, Bajos representadas como (A, M, y B), de todas las respuestas de los docentes, luego se determina la prevalencia según el nivel de riesgo de cada dimensión, sumando el número de veces de cada nivel del riesgo por columna multiplicándolo por 100 y se divide sobre el total de trabajadores; para obtener los porcentajes.

$$\frac{\text{Resultado de la suma de cada nivel del riesgo en cada columna} * 100}{\text{Numero total de trabajadores encuestados}} = \text{Valores porcentuados}$$

- Finalmente se realiza el gráfico de las prevalencias (porcentajes) según el nivel de riesgo de trabajadores por cada una de las dimensiones, para su respectivo análisis.

## Resultados

Con base al 100% de la muestra correspondiente a 25 docentes con modalidad trabajo en casa, a quienes se les aplicó la encuesta (Anexo1). A continuación, se presenta la distribución de la muestra en relación con las variables independientes relacionadas con las características sociodemográficas

**Tabla 1.**  
*Distribución por sexo*

Sexo	Frecuencia	%
Mujeres	16	64
Hombres	9	36

La caracterización sociodemográfica de la muestra indica en la tabla 1 que el 64% de los participantes pertenece al género Femenino, mientras que 36% al género masculino.

**Tabla 2.**  
*Distribución por edad*

Edad	Frecuencia	%
Entre 20 y 30	8	32
Entre 31 y 40	10	40
Entre 41 y 50	3	12
Entre 51 y 60	4	16

Según los datos obtenidos podemos observar que el 84% de los docentes su edad oscila entre 20 a los 50 años, mientras que el 16% restante oscilan entre 51 a los 60 años.

**Tabla 3.**  
*Distribución socio económico*

<b>Estrato socioeconómico</b>	<b>Frecuencia</b>		<b>%</b>
	1	0	0
	2	14	56
	3	10	40
	4	0	0
	5	1	4

Respecto al nivel socioeconómico podemos observar que son predominantes los estratos 2 y 3 con un porcentaje del 96%, mientras el 4% de los docentes pertenece al estrato socioeconómico 5.

**Tabla 4.**  
*Distribución por años de experiencia*

<b>Años de experiencia como docente</b>	<b>Frecuencia</b>		<b>%</b>
Entre 1 y 5	9		36
Entre 6 y 10	6		24
Entre 11 y 15	4		16
Entre 16 y 20	1		4
Entre 21 y 25	4		16
Entre 26 y 30	1		4

Se puede observar en la tabla 4. Que el 94% de los docentes cuentan con experiencia entre 1 a 25 años, mientras que el 4% restante oscilan entre 26 a 30años de experiencia.

**Tabla 5.***Distribución por actividades de formación actual.*

<b>¿Actualmente está realizando estudios?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Ninguno	10	40
Pregrado	2	8
Especialización	4	16
Maestría	9	36

Respecto a la distribución por estudios que se están realizando en el momento de la aplicación del instrumento, se observa que el 40% de los docentes no se encuentran realizando estudios, el 8% está realizando pregrado, el 16% especialización y el 36% restante se encuentran realizando Maestría.

**Tabla 6.***Distribución por Estado civil*

<b>Estado civil:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Soltero	10	40
Casado	11	44
Unión libre	4	16

Respecto a la distribución por estado civil, el 40% de la población están solteros, el 44% casados y el 16% restantes en unión libre.

**Tabla 7.***Distribución por número de hijo*

<b>¿Tiene hijos?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	17	68
NO	8	32

Respecto a la distribución por número de hijo se observa que el 68% de los participantes si tienen hijos, mientras que el 32% no tienen hijos.

Una vez aplicado el cuestionario de manera online se procedió a realizar el respectivo análisis de datos mediante la utilización de Microsoft Excel, diferenciando los niveles de riesgo psicosocial presentes en cada una de las 5 dimensiones abordadas en función de los resultados obtenidos del cuestionario SUSES0/ISTAS21 VERSIÓN BREVE.

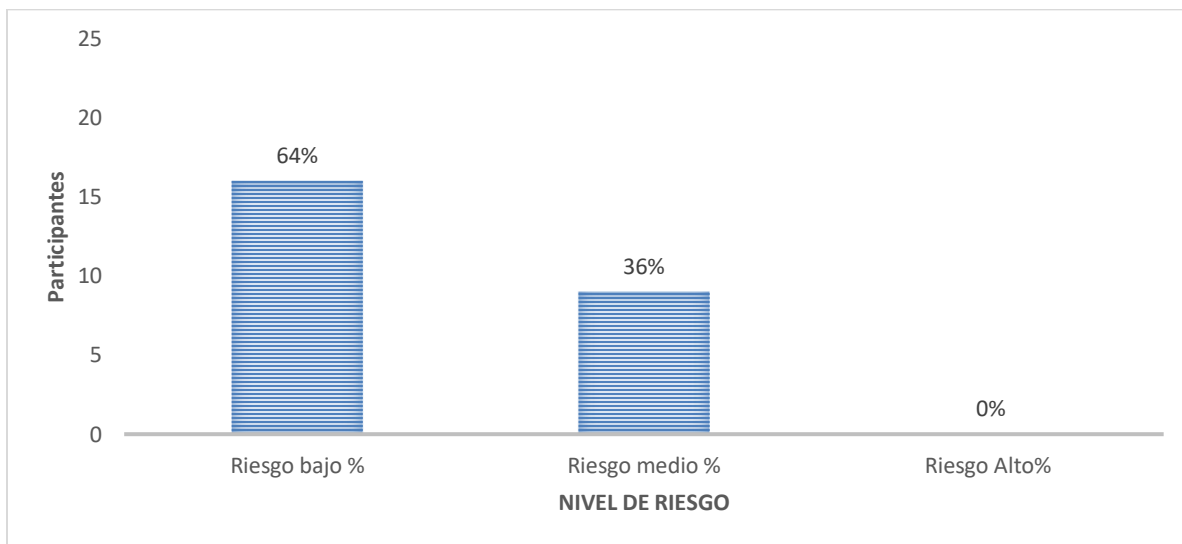
**Tabla 8.**

*Resumen por Dimensión.*

Dimensión exigencia Psicológica	Nivel de riesgo	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de riesgo	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Nivel de riesgo	Compensaciones	Nivel de riesgo	Dimensión doble presencia	Nivel de riesgo
11	M	13	A	9	M	7	B	0	B
5	B	4	B	2	B	6	B	0	B
6	B	8	B	4	B	11	M	0	B
9	M	10	M	4	B	8	B	0	B
7	B	8	B	5	B	3	B	0	B
9	M	6	B	4	B	8	B	0	B
6	B	6	B	5	B	4	B	0	B
10	M	5	B	4	B	7	B	0	B
8	B	4	B	5	B	6	B	0	B
6	B	6	B	4	B	6	B	0	B
7	B	6	B	9	M	2	B	0	B
7	B	8	B	2	B	5	B	0	B
5	B	2	B	4	B	4	B	0	B
7	B	8	B	4	B	7	B	0	B
11	M	0	B	3	B	5	B	0	B
9	M	4	B	3	B	7	B	0	B
7	B	4	B	5	B	6	B	0	B
10	M	5	B	3	B	6	B	0	B
7	B	4	B	5	B	6	B	0	B
7	B	5	B	5	B	6	B	0	B
11	M	7	B	5	B	6	B	0	B
8	B	8	B	6	B	6	B	0	B
5	B	10	M	8	B	4	B	0	B
10	M	5	B	4	B	3	B	0	B
5	B	4	B	7	B	8	B	0	B
Riesgo Bajo %	64	Riesgo Bajo%	8	Riesgo Bajo%	92	Riesgo Bajo%	96	Riesgo Bajo%	100
Riesgo medio %	36	Riesgo Medio%	88	Riesgo Medio%	8	Riesgo Medio%	4	Riesgo Medio %	0
Riesgo Alto%	0	Riesgo Alto%	4	Riesgo Alto %	0	Riesgo Alto %	0	Riesgo Alto %	0

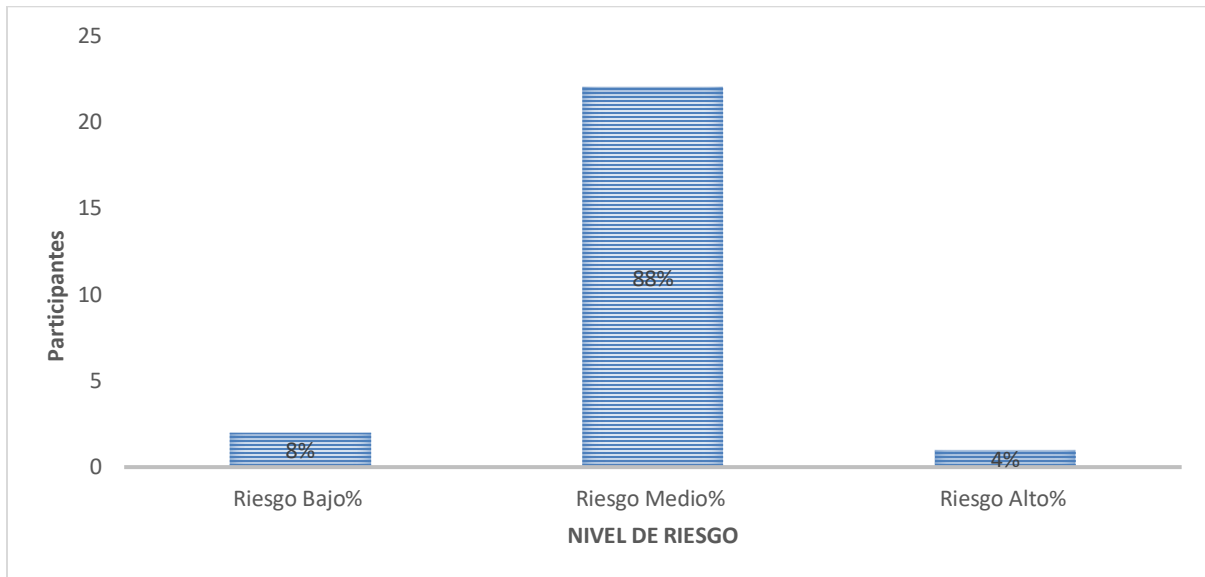
Fuente: SUSES0/ISTAS21 versión breve.

El total de los resultados por cada una de las 5 dimensiones abordadas arrojó que, para los trabajadores de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael, donde se observa que la dimensión: Exigencias Psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Compensaciones, y dimensión doble presencia, obtuvieron nivel de riesgo bajo, mientras que la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades obtuvo nivel de riesgo medio.

**Grafica 1.***Dimensión exigencia Psicológica*

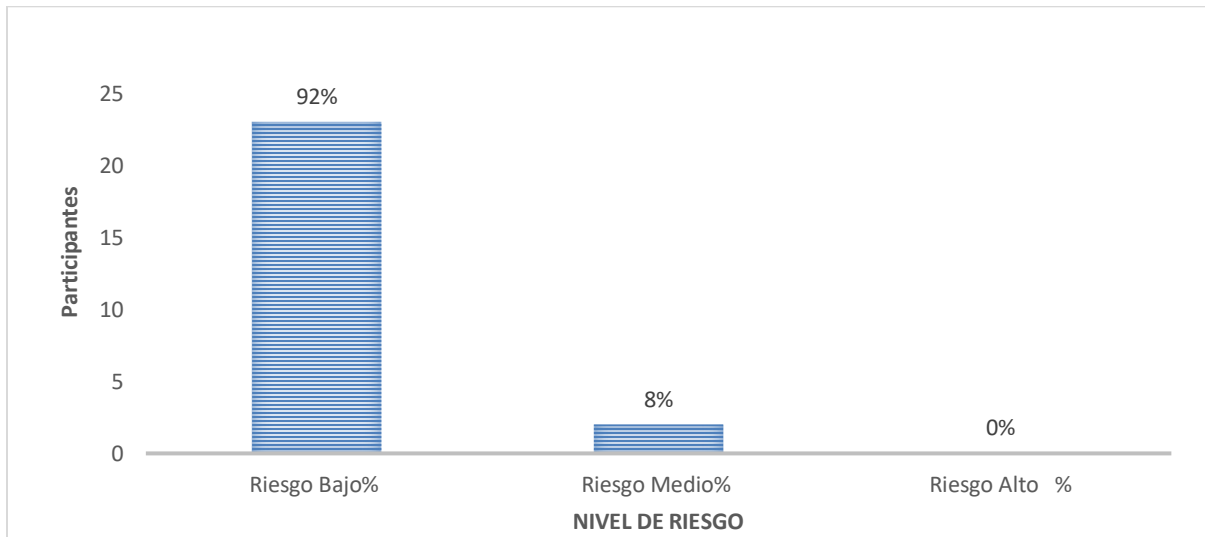
Fuente Propia.

Se puede concluir según los resultados obtenidos que los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo siendo este el 64% de la muestra, mientras que el 36% restante se encuentran en riesgo medio; Exponiendo así que la exigencia Psicológica de los docentes puede implicar en que hay que trabajar rápido o de forma irregular, y/o se requiera ocultar sentimientos, no expresar la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, o excesivas demandas sensoriales (concentración, mirar con detalle, precisión); lo que puede traer afectaciones a la salud de los docentes como estrés, fatiga, así como diversas enfermedades crónicas. Aunque en esta dimensión prevalece el nivel de riesgo bajo es necesario realizar una intervención oportuna y así prevenir la afectación en la salud y bienestar los docentes, así como el nivel de riesgo psicosocial continúe ascendiendo.

**Grafica 2.***Dimensión trabajo activo y desarrollo*

Fuente Propia.

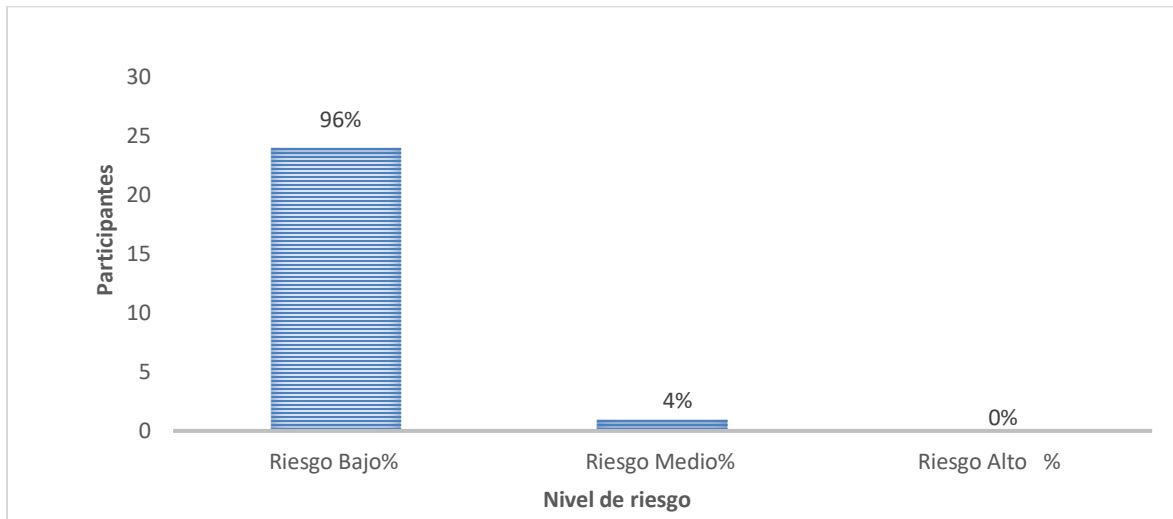
Se puede observar que en la dimensión trabajo activo y desarrollo se encuentra como predominantes el nivel de riesgo medio siendo este el 88% de la muestra, y encontramos que el 4% de los docentes están en un nivel de riesgo alto, mientras que el 8% restante se encuentran en riesgo bajo; Exponiendo así que en cuanto al trabajo activo y desarrollo de los docentes puede implicar en la falta de influencia y desarrollo en el trabajo, falta de oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, los horarios no se pueden adaptar a las necesidades de los docentes, el descanso no depende de ellos; los antes expuesto puede traer consecuencias como fatiga, estrés, principalmente cognitivo. En esta dimensión prevalece el nivel de riesgo medio por lo cual es primordial y necesario realizar una intervención oportuna y así prevenir el nivel de riesgo psicosocial continúe ascendiendo.

**Grafica 3.***Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo*

Fuente Propia.

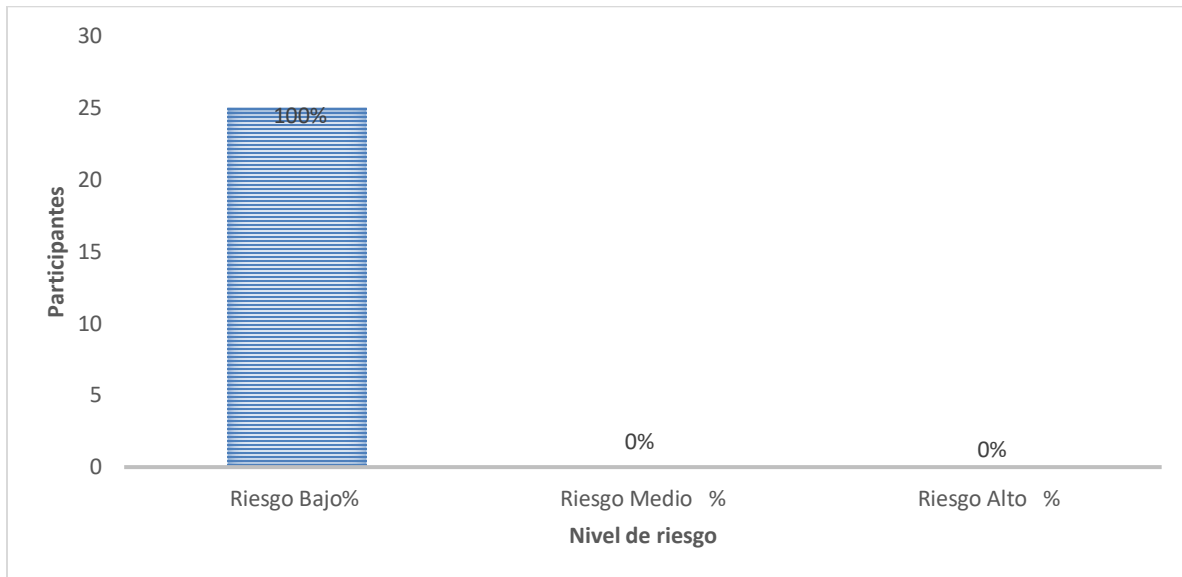
Según los resultados obtenidos observamos que los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo siendo este el 92% de la muestra, mientras que el 8% restante se encuentran en riesgo medio. Exponiendo así que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo predomina un nivel de riesgo bajo que puede implicar en la falta de apoyo de los supervisores o compañeros. Las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, lo que puede generar consecuencias como aumento de enfermedades y mayor mortalidad, afectación a la salud mental, vitalidad y estrés. Aunque en esta dimensión prevalece el nivel de riesgo bajo es necesario realizar una intervención oportuna y así prevenir la afectación en la salud y bienestar los docentes, así como el nivel de riesgo psicosocial continúe ascendiendo.

**Grafica 4.**  
*Compensaciones*



Fuente Propia.

Según los resultados de la figura 4 se puede determinar que los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo siendo este el 96% de la muestra, mientras que el 2% restante se encuentran en riesgo medio; Exponiendo así que la dimensión compensaciones puede implicar en la falta de respeto, inseguridad contractual (condiciones de trabajo), trato injusto, salario bajo; dichas condiciones laborales pueden generar consecuencias afectaciones a la salud y el aumento de accidentes laborales. Aunque en esta dimensión prevalece el nivel de riesgo bajo es necesario realizar una intervención oportuna y así prevenir la afectación en la salud y bienestar los docentes, así como el nivel de riesgo psicosocial continúe ascendiendo.

**Grafica 5.***Dimensión doble presencia*

Fuente Propia.

La figura 6 nos muestra que el 100% de los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo, exponiendo así que la dimensión doble presencia puede implicar doble carga de trabajo ya que las mujeres en general realizan labores domésticas y labores remuneradas, donde cada una exige tiene exigencias diferentes que las mujeres deben asumir de forma simultánea; Las principales consecuencias se asocian a la salud mental, estrés cognitivo y conductual.

### **Plan de acción**

Este estudio propone un plan de acción de medidas preventivas, soportados en los Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Departamento de Riesgos Psicosociales de Chile (DRP, 2013), dentro de los cuales se recomienda capacitar a los trabajadores sobre medidas de prevención orientada a mejorar la salud laboral, enfocándose en la fuente de problemas como condiciones laborales, diseño del puesto de trabajo, estilos de administración/liderazgo y la organización del trabajo, con el apoyo de la administradora de riesgos laborales a la se encuentre afiliada la empresa. Así mismo elaborar estrategias y políticas organizacionales con el objeto de evitar situaciones conflictivas que puedan aumentar y potenciar este tipo de riesgos que puedan genere niveles altos de estrés.

Plan de acción			
<b>Objetivo:</b> Implementar las medidas eficaces y oportunas, para mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida, a los docentes de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael mediante la promoción de la salud mental.			
<b>Recursos:</b> Disponer del recurso humano competente para el desarrollo y seguimiento del plan de acción como (profesionales en seguridad y salud en el trabajo encargado del sistema gestión, Psicóloga (o), asesores en riesgos laborales de la ARL) Disponer de los recursos técnicos y tecnológicos para la realización de las acciones establecidas, de igual forma definir los recursos financieros necesarios.			
Dimensión	Acciones	Resultados esperados	Responsable
Exigencias psicológicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer pausas programadas de al menos 10 minutos cada 2 horas, para los trabajadores durante la jornada laboral.</li> <li>Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo; para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.</li> <li>Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminuir el estrés y fatiga, favorecer la ergonomía en cuanto a posturas, mejora del desempeño, estado de ánimo y las relaciones interpersonales.</li> <li>reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.</li> </ul>	Profesional de seguridad y salud en el trabajo.
Dimensión	Acciones	Resultados esperados	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar mecanismos para consulta de opinión para los trabajadores sobre inquietudes de la forma de realizar el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo y reconocimiento.</li> </ul>	Profesional de seguridad y salud en el trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear actividades de desarrollo y promoción en el trabajo.</li> <li>• Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que</li> <li>• Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir o eliminar la exposición a la baja influencia</li> </ul>	
<b>Dimensión</b>	<b>Acciones</b>	<b>Resultados esperados</b>	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clara definición del perfil de cargo y las funciones específicas en la empresa.</li> <li>• Establecer canales de comunicación periódica hacia los trabajadores para la comunicación asertiva en la organización.</li> <li>• Implementar actividades de formación para los niveles de mando superior (jefaturas y gerenciales) acerca de la importancia del apoyo social.</li> <li>• Promover actividades recreativas para los trabajadores.</li> <li>• Fomentar el apoyo entre los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de competitividad entre compañeros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando la competitividad entre compañeros, así mismo se crean ambientes laborales saludables.</li> <li>• Reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.</li> <li>• Reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.</li> <li>• Reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.</li> </ul>	Profesional de seguridad y salud en el trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.</li> <li>Diseñar una cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar ambientes laborales de manera saludable.</li> </ul>		
<b>Dimensión</b>	<b>Acciones</b>	<b>Resultados esperados</b>	
Compensaciones y estima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer actividades de reconocimiento y mecanismo de estabilidad de empleo.</li> <li>Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.</li> <li>Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador o la trabajadora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporcionar estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo (jornada, salario justo, etc.), para reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad y la equidad e igualdad de oportunidades.</li> <li>Reducir o eliminar la exposición a la baja estima.</li> <li>Reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.</li> </ul>	Profesional de seguridad y salud en el trabajo.
<b>Dimensión</b>	<b>Acciones</b>	<b>Resultados esperados</b>	
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer medidas de flexibilidad horaria y de jornada, de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familia, principalmente a las mujeres.</li> <li>Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada, de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la salud, estado familiar y desempeño laboral.</li> <li>Reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.</li> </ul>	Profesional de seguridad y salud en el trabajo.

### Conclusiones

A continuación, se presenta un análisis de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuesto en el ambiente laboral 25 docentes con modalidad de trabajo en casa de la Fundación Social Amigos del Padre Rafael de la ciudad de Neiva, información obtenida por medio de la aplicación online del cuestionario SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE; la población está representada en su mayoría por mujeres siendo este el 64% , donde prevalece el estrato socio económico nivel 2 y 3 representados en un 56% y 40% respectivamente, en el momento de aplicación del instrumento el 40% de la población no cursaba ningún tipo de estudio, mientras que el 8% cursaban estudios como pregrado, especialización con el 16% y finalmente el 36% maestría, el rango de edad predominante están entre 31 a 40 años representando el 40% de la población, y la experiencia como docente es de 1 a 25 años siendo este el 94% de la población evaluada; Es importante resaltar que no se evidencio niveles de riesgos altos tan representativos ya que como se observa en las gráficas de 1,3,4 y 5 en estas dimensiones prevalece el nivel de riesgo bajo, sin embargo se puede evidenciar en la figura 2. dimensión trabajo activo y desarrollo, arrojó que el 88% de los docentes tienen un nivel de riesgo medio y la dimensión exigencia psicológica también presenta un nivel de riesgo medio del 36%. Por lo cual es primordial establecer medidas de intervención que permitan prevenir a futuro patologías asociadas a los factores de riesgo psicosocial y/o aumento en los niveles de riesgo.

### Referencias

- Moncada Cortes, L. C. (2019). *Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del Municipio de Saboya Boyaca*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1777/4/DEA-spa-2019-Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_en\\_docentes\\_del\\_sector\\_rural\\_en\\_el\\_municipio\\_de\\_Saboya\\_Boyaca](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1777/4/DEA-spa-2019-Factores_de_riesgo_psicosocial_en_docentes_del_sector_rural_en_el_municipio_de_Saboya_Boyaca)
- Alonso Fabregat, M. B., & Cifre Gallego, E. (2002). *Papeles del Psicologo*. Obtenido de Teletrabajo y salud: Un nuevo retoa para psicología.: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Alvarado Lote, M. L., Guzman Sanza, R. L., & Vidal Díaz, M. S. (2016). *Relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en*. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3607485](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3607485)
- Alvarado, R., Perez Franco, J., Saavedra, N., Claudio, F., Alarcon, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (23 de Mayo de 2012). *Validación de un cuestionario*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Alvites Huamaní, C. G. (23 de Septiembre de 2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Barrera Diaz, L. F., Casas Marroquin, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (Noviembre de 2019). *Manual de prevencion de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCI%c3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>

Bautista, J. (s.f). *Riesgo psicosocial*. Obtenido de

<http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

Cajas Almache, K. L. (1 de Mayo de 2020). *Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los docentes de*. Obtenido de

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31110/1/175447321-1%20%20Cajas%20Almache%20Karol%20Lizabeth.pdf>

Camacho Ramirez, A., & Mayorga, D. R. (27 de Junio de 2017). Obtenido de

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Candia, M., & Perez Franco, J. M. (2018). *Manual del Metodo del Cuestionario*

*SUSESO/ISTAS21 versiones completa y breve*. Chile: Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Carranco Madrid, S., Pando Moreno, M., & Aranda Beltran, C. (29 de Enero de 2020). *Riesgos psicosociales en docentes universitarios*. Obtenido de

<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811/1322>

Casas Mogollon, P. (23 de Septiembre de 2018). *El exito detras de la educacion a distancia virtual de la Uniminuto*. Obtenido de

<https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-exito-detras-de-la-educacion-a-distancia-virtual-de-la-uniminuto/>

Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (4 de Diciembre de 2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Congreso de la Republica de Colombia. (16 de julio de 2008). *Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. *Diario Oficial No. 47.052*. Obtenido de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Departamento de Riesgos Psicosociales. (Diciembre de 2013). *Manual de riesgos psicosociales*.

Obtenido de Plan de acción

Dinero. (16 de 10 de 2020). *Dinero.com*. Obtenido de

<https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-de-colombia-no-estaban-preparadas-para-el-teletrabajo/289260>

Enciso Saldarriaga, A., Lopez Sierra, M., & Dominguez Ramirez, M. (Junio de 2015).

*Cronologia de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. Obtenido de

[http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf)

Europea, 2. E.-O. (2021). *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Fundacion Social Amigos del Padre Rafael. (s.f). Obtenido de <https://www.fundaramigos.org.co/>

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (Diciembre de 2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622016000300173](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300173)

GESTARSALUD. (1 de Mayo de 2020). *Accidentes laborales en el hogar: responsabilidad directa del empleador*. Obtenido de <https://gestarsalud.com/2020/05/01/accidentes-laborales-en-el-hogar-responsabilidad-directa-del-empleador/>

Gomez Ortiz , V., Perilla Toro, L. E., & Hermosa, A. M. (31 de Julio de 2019). *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*.

Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/)

[3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/)

Guerra, I. A. (03 de 2016). *ARL SURA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>

Heras García, A. (2016). *Nuevas tecnológicas de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de

[https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/363/Anuario2016%20WEB\\_riesgos\\_psicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/363/Anuario2016%20WEB_riesgos_psicosociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto de Seguridad Laboral. (Junio de 2013). *Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de

<file:///D:/Downloads/Dimensiones%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Noviembre de 2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20perjudican%20la,%2C%20en%20doctrinol%C3%B3gicas%2C%20musculoesquel%C3%A9ticas%20y%20mentales.>

Jimenez Restrepo, D. M., & Hawkins, D. (13 de Julio de 2020). *Las condiciones del teletrabajo durante la pandemia*. Obtenido de <https://razonpublica.com/las-condiciones-del-teletrabajo-la-pandemia/>

Leal Arango, H. E. (20 de Abril de 2020). *Trabajo en casa, riesgos para la salud del maestro*. Obtenido de <https://www.elquindiano.com/noticia/18360/trabajo-en-casa-riesgos-para-la-salud-del-maestro>

Leon, A. (31 de Mayo de 2020). *¿Por qué el estrés del teletrabajo afecta más a las mujeres?* Obtenido de <https://www.revistaamiga.com/mente-y-cuerpo/por-que-el-estres-del-teletrabajo-afecta-mas-las-mujeres/>

Leyton Pavez, C. E., Valdes Rubilar, S. A., & Huerta Riveros, P. C. (12 de Diciembre de 2016). *Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2017.v19n1/10-16/>

Lopez Abreu, O. L., Garcia Muñoz, J. J., Batte Monter, I., & Cobas Vilches, M. E. (22 de Agosto de 2015). *La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en*

*instituciones de educación superior*. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742015000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000400014)

Lopez Jimenez, J. M. (Febrero de 2020). *Contribucion: los riesgos psicosociales y la nueva ley*

*de protección de datos: el derecho a la desconexión\**. Obtenido de [https://e-](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29764/contribucion_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29764/contribucion\\_lopez\\_2020.pdf?sequence=](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29764/contribucion_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[1&isAllowed=y;](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29764/contribucion_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lopez Nuñez, M. I. (Febrero de 2020). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-*

*familia*. Obtenido de [https://e-](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos\\_lopez\\_2020.pdf?sequence=1&is](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Allowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López-Medina, R. E., Mosquera-Angulo, H., & Nieto-Gómez, L. (2014). Condiciones de

seguridad y salud laboral identificadas en. *Revista Libre Empresa*, 39.

Marín, B. P. (2020). *El derecho a envejecer con dignidad no se confina*. Medellín: Carlos

Robledo Marín.

Ministerio de la Protección Social. (17 de Julio de 2008). *Resolucion 2646*. Obtenido de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio del Trabajo. (5 de Agosto de 2014). *Decreto 1477*. Obtenido de [https://safetya.co/wp-](https://safetya.co/wp-content/uploads/2014/08/decreto-1477-de-2014.pdf)

[content/uploads/2014/08/decreto-1477-de-2014.pdf](https://safetya.co/wp-content/uploads/2014/08/decreto-1477-de-2014.pdf)

Ministerio del Trabajo. (7 de Octubre de 2020). *Circular 0064*. Obtenido de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701)

[72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701)

Ministerio del trabajo. (2 de Junio de 2020). *Circular 041* . Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Montoya Franco, M. A., Moya Ruiz, M. X., & Posada Benedetti, C. P. (2018). *Estres y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universistarios*. Obtenido de

[http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/COH/article/view/3906/2143](http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/COH/article/view/3906/2143)

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

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090/3812>

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f). *La organizacion del trabajo y los riesgos*

*psicosociales*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organizacion Mundial de la Salud. (20 de Octubre de 2020). *Preguntas y respuestas sobre la transmisión de la COVID-19*. Obtenido de

<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted>

Parra Orduz, L. M. (Marzo de 2020). *El trabajo en casa en tiempos de COVID-19. El papel del líder del equipo*. Obtenido de <https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-del-equipo/>

Portafolio. (5 de Junio de 2020). *Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando*.

Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>

Rubbini, N. I. (Diciembre de 2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Obtenido de Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados

Rubio Castro, N. A. (22 de Octubre de 2020). *Sobre la gestión de los riesgos psicosociales durante la pandemia*. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/opinion/sobre-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-durante-la-pandemia/>

Rubio, C. N., & Jairo, L. G. (16 de Noviembre de 2014). *Análisis del desempeño de la batería*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v17n1/v17n1a04.pdf>

Social, M. d. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646 . Bogotá, Colombia.

Varón, C. R. (15 de 11 de 2018). *Asuntos: legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565#:~:text=El%20riesgo%20psicosocial%20se%20refiere,su%20desempe%C3%B1o%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral.>

## Anexos

### Anexo 1. Características sociodemográficas

Respetado profesor, el presente cuestionario está conformado por 20 ítems cuyo propósito es evaluar el riesgo psicosocial a partir de cinco dimensiones, frente a las condiciones ambientales en el desarrollo de su labor como docente de educación básica primaria y educación media.

En virtud de lo anterior, se agradece de antemano su colaboración, cabe resaltar que los datos suministrados serán tratados de manera confidencial y segura.

Por favor, responder con honestidad cada uno de los siguientes ítems

**\*Obligatorio**

Autorizo el tratamiento de los datos y su utilización para la investigación. \*

a. SI

b. NO

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

1. Sexo\*

a. Mujer

b. Hombre

2. Edad\*

Tu respuesta

---

2. Edad \*

Tu respuesta

---

3. Estrato socio- económico: \*

a. 1

b. 2

c. 3

d. 4

e. 5

f. 6

4. Años de experiencia como docente \*

Tu respuesta

---

5. Actualmente está realizando estudios? \*

a. Pregrado

b. Especialización

c. Maestría

d. Doctorado

e. Ninguno

12. Estado civil: \*

Elige

13. ¿Tiene hijos?\*

a. No

b. Si

**Anexo 2. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21**

Sección específica de riesgo psicosocial.

En la siguiente sección encontrara preguntas con múltiples respuestas en escala lineal del 0 al 4 donde:

0 = siempre

1 = la mayoría de las veces

2 = algunas veces

3 = solo unas pocas veces

4 = nunca

**Dimensión exigencias psicológicas**

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? \*

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? \*

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? \*

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? \*

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



5. ¿Su trabajo requiere atención constante? \*

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



**Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades**

6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



**Dimensión compensaciones**

11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



**Dimensión compensaciones**

16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



**Dimensión doble presencia**

19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Siempre 0 1 2 3 4 nunca



20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

Siempre 0 1 2 3 4 nunca

**Anexo 3. Cálculo e interpretación de las puntuaciones**

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8