



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
RECTORÍA BOGOTÁ VIRTUAL**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE
TRABAJO**

**TÍTULO DEL PROYECTO NODO
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE
PRODUCEN ALTOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL PRESENTES EN LOS
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO
CARRASQUILLA INDUSTRIAL DE QUIBDÓ - CHOCÓ**

Modalidad: Proyecto nodo

**AUTOR(S)
CORDOBA CORDOBA SORAYDA**

**Director
ADRIAN MARCEL GARCIA CAICEDO
Magister en Dirección Estratégica en Riesgos Laborales**

**QUIBDÓ - CHOCÓ - COLOMBIA
JULIO DE 2024**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales que producen altos nivel de estrés laboral presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó, fundamentado en la investigación de corte cuantitativa y de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por un total de 100 trabajadores, de las cuales 80 pertenecen a las áreas administrativas y docentes y 20 pertenecen a las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilancia.

Para lograr estos objetivos se utilizó como instrumento de investigación la batería de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Seguridad Social y la Universidad Javeriana en las cuatro condiciones evaluables propuestas: dentro del trabajo, fuera del trabajo, niveles de estrés personal y laboral. A partir de los resultados de la batería analizamos cada factor de riesgo y demostramos los resultados con la ayuda de diagramas que nos permiten sacar conclusiones y desarrollar estrategias de intervención y promover el trabajo de factores que intentan reducir el estrés laboral. El análisis de la información recolectada se realizó en dos grupos temáticos identificados, a saber: administración y docentes; servicios generales, mantenimiento y vigilancia. Se analizaron las dimensiones, extensión y nivel del estrés laboral para cada grupo ocupacional para determinar si requieren una intervención prioritaria de los sistemas de vigilancia epidemiológica o se convierten en factores protectores.

Palabras clave: Estrés, riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral

Abstract

The objective of this research was to analyze the psychosocial risk factors within the workplace that produce high levels of work-related stress present in the workers of the Carrasquilla Industrial Integrated Educational Institution of Quibdó – Chocó, based on quantitative and descriptive research. The sample consisted of a total of 100 workers, of which 80 belong to the administrative and teaching areas and 20 belong to the maintenance, general services and surveillance areas.

To achieve these objectives, the psychosocial risk battery developed by the Ministry of Social Security and the Javeriana University was used as a research instrument in the four evaluable conditions proposed: within work, outside work, personal and work stress levels. Based on the results of the battery, we analyzed each risk factor and demonstrated the results with the help of diagrams that allow us to draw conclusions and develop intervention strategies and promote work on factors that attempt to reduce work-related stress. The analysis of the information collected was carried out in two identified thematic groups, namely: administration and teachers; general services, maintenance and surveillance. The dimensions, extent and level of work-related stress were analysed for each occupational group to determine whether they require priority intervention by epidemiological surveillance systems or become protective factors.

Keywords: Stress, psychosocial risk, intra-occupational, extra-occupational

Índice

	Pág.
Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....	8
Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo.....	17
Capítulo 3. Resultados.....	22
Capítulo 4. Disertación.....	35
Referencias Bibliográficas.....	37
Apéndice	¡Error! Marcador no definido.

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral general. Grupo ocupacional de los administrativos y docentes.....	26
Figura 2. Grado de riesgo psicosocial intralaboral por dominios para el grupo ocupacional de los administrativos y docentes	27
Figura 3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (administrativos y docentes)	29
Figura 4. Demandas del trabajo (administrativos y docentes)	30
Figura 5. Recompensa (administrativos y docentes).....	32
Figura 6. Grado general de estrés personas de las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilante	33

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.....	20
Tabla 2. Características ocupacionales administrativos y docentes	22
Tabla 3. Características ocupacionales mantenimiento, servicios generales y vigilante	23
Tabla 4. Cumplimiento de los niveles de riesgo del cuestionario psicosocial intralaboral....	25

Lista de apéndices

	Pág.
Apéndice A. Cuadro síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en administrativos y docentes.....	40
Apéndice B. Cuadro síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en servicios generales, mantenimiento y vigilancia.....	41

Capítulo 1. Planteamiento del Problema

Descripción del problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud – OMS (2004), el estrés es una condición que un individuo puede experimentar cuando se enfrenta a requerimientos y amenazas laborales inconsistentes con sus preparaciones y aptitudes que coloquen a prueba sus competencias para enfrentar el contexto” (p. 17). En la dinámica del mundo moderno, el ambiente laboral se encuentra bajo una presión cada vez mayor en el desarrollo de sus operaciones. Estos requisitos permiten a los empleados fortalecer las habilidades requeridas, pero en algunos casos, a medida que aumenta la presión, se torna difícil de intervenir. El estrés ocurre tanto en contextos positivos como negativos y produce respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales. Dentro de los requisitos legales de la Resolución No. 2646 del Ministerio de la Protección Social de 2008, instituye “igualar, valorar, advertir, intervenir, concernir y vigilar constantemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar sus causas profundas de las patologías causadas por el estrés relacionado con el trabajo” (p. 1).

Una forma de estrés laboral es el el Síndrome de Burnout o “Síndrome del Trabajador Quemado”; algunos de sus efectos físicos y psicológicos incluyen cambios de humor, falta de motivación, agotamiento mental, falta de energía, bajo rendimiento, dolores musculares y articulares, cambios psicosomáticos, riesgo de abuso de alcohol y drogas, alteraciones del sueño, inmunidad reducida y sentidos agudizados; la responsabilidad, surge principalmente en puestos de atención al cliente, aquellos que trabajan muchas horas y aquellos cuyo trabajo es monótono.

Por otro lado, el estrés laboral destaca dos condiciones: eustress: protege la respuesta del cuerpo ante amenazas para realizar acciones apropiadas ante tareas específicas que requieren mayor esfuerzo, aumentando así la productividad, que es la situación ideal en condiciones de estrés; de otro lado se tiene el distress: esta condición ocurre cuando hay una

reacción exagerada al estrés, lo que resulta en desequilibrios físicos y mentales. No es tan ideal como el eustress y de hecho los resultados son negativos.

La institución educativa Integrado Carrasquilla Industrial se encuentra ubicada en Quibdó, en el departamento del Chocó, cuenta con una población de 3.430 estudiantes y un equipo docente de 114 miembros, cuenta con dos sedes; una ubicada en la carrera 7ª No. 33 – 57 y la sede principal en el barrio Medrano, carrera 9ª No. 56 – 84, perteneciente al sector oficial, de género mixto, de carácter académico – técnico, el estado es nuevo – jornada única; en la institución objeto de estudio existe una situación de conflicto interno en cuanto a las dificultades concernientes con los factores de riesgo psicosocial, evidenciados por la batería de riesgo psicosociales aplicada a los trabajadores de la institución; en la cual se aprecia que el 60% de la población con puntajes altos y muy altos en el grupo ocupacional administrativo y docentes y el 80% de la población de servicios generales. Estos pueden conducir a una reducción de la productividad (la calidad de los servicios educativos prestados), un aumento del ausentismo laboral debido al estrés (ya sea por discapacidad o no), pérdidas financieras, deterioro de las relaciones interpersonales y una tendencia al aislamiento en la institución.

Expuesto lo anterior, se puede evidenciar que diversos análisis de riesgos psicosociales realizados a nivel nacional e internacional muestran que quienes trabajan en instituciones educativas son uno de los grupos laborales con mayor riesgo de contraer enfermedades físicas y mentales que afectan su salud y bienestar psicológico. El resultado de múltiples roles y funciones ha creado malestar y crisis en el sistema educativo (Garrosa et al., 2009), por lo tanto, la instrucción de la institución educativa seleccionada para este estudio es importante para analizar los riesgos psicosociales en el trabajo de los empleados que alcanzan puntajes altos y muy altos, con el fin de desarrollar estrategias de promoción e intervención para lograr los objetivos del plan estratégico de la institución.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales, que producen altos niveles de estrés laboral en los presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla Industrial de Quibdó – Chocó?

Objetivos

Objetivo general

- Analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales que producen altos nivel de estrés laboral presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó.

Objetivos específicos

- Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales intralaborales de los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó.
- Analizar los resultados arrojados en el cuestionario Intralaboral que producen altos niveles de estrés, aplicada a los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó.
- Determinar los altos niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó.

Justificación

En el contexto del progreso tecnológico y la reducción del esfuerzo físico, los factores de riesgo psicosocial se revelan como condiciones casi siempre invisibles que pueden tener un impacto psicológico negativo, como lo expresa (Arias, 2010), la ansiedad, la depresión y el estrés se evidencian en el bienestar emocional y general de los empleados. En esta dirección, cada vez se reconoce más la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores, por lo que este tema se ha convertido en un factor de investigación de gran interés, por ser parte importante de la psicología y la sociología.

Por lo tanto, este estudio sirve como una alternativa a las dificultades encontradas en la institución educativa ya mencionada, las cuales parecen verse afectadas negativamente. Estas dificultades parecen estar relacionadas con factores de riesgo psicosocial que pueden afectar las relaciones interpersonales, reducir la productividad (al brindar servicios educativos) y aumentar significativamente el ausentismo (con o sin discapacidad médica).

Precisamente por las razones mencionadas anteriormente, el objetivo de este estudio es aclarar las posibles relaciones entre los factores de riesgo psicosocial (en el lugar de trabajo) mencionados anteriormente y el nivel de estrés entre los empleados de las instituciones educativas, así como crear valor agregado para la institución y reducir el estrés intralaboral del personal e impedir la ocurrencia de reprocesos.

Antecedentes específicos o investigativos

Antecedentes internacionales.

En Ecuador, Cueva & Vásquez (2019), realizaron un estudio titulado: Riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de una empresa pública de la provincia de Manabí. Se realiza un estudio con diseño transversal no experimental y utilizó un enfoque cuantitativo ya que se basa en la recolección de datos para identificar riesgos psicosociales, además es descriptivo ya que recoge conceptos y términos relacionados con el tema. El instrumento de medición utilizado fue del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad (INHST) y fue diseñado con preguntas para ayudar a identificar criterios de motivación, estrés y satisfacción laboral. Está claro que existen diversos factores de riesgo psicosocial que pueden ocurrir en todos los niveles de la empresa, pero el estrés psicológico que está estrechamente relacionado con la toma de decisiones y el procesamiento de la información es particularmente pronunciado en el nivel directivo.

En Perú, Herrera & León (2018), efectuaron una investigación denominada: “El impacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los empleados en las áreas de producción de una empresa minera, Arequipa, 2017”, cuyo propósito fue determinar cómo la presencia de factores de riesgo psicosocial afecta la satisfacción laboral de los empleados de las áreas de producción de una empresa minera. Arequipa, 2017. Este estudio es un estudio cuantitativo en el marco de la correlación descriptiva que examina la relación entre el grado de los factores de riesgo psicosocial y cómo estos factores afectan la satisfacción laboral, en este caso una empresa minera utilizó diferentes instrumentos, ej. el nombre del cuestionario es “Factores psicosociales en el trabajo”, y para evaluar la satisfacción laboral se utiliza el cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC”. Luego de utilizar el instrumento, los resultados obtenidos fueron procesados mediante la aplicación estadística SPSS. En primer lugar, los datos se analizaron en función de la edad del empleado, la antigüedad en el servicio y la región en la que realizaba sus tareas. En segundo lugar, se explican los datos de las variables riesgos psicosociales y satisfacción laboral, donde se presentan los indicadores y análisis relacionados. Se puede observar que existe una relación inversa significativa entre

ambas variables, lo que a su vez significa que cuanto mayores son los factores de riesgo psicosocial, menor es la satisfacción laboral del empleado. De los resultados se desprende que existen diferencias significativas por edad, antigüedad y lugar de trabajo.

Por su parte, en Chile, Gatica (2018), es su investigación denominada: "Evaluación de dimensiones de riesgo psicosocial en empresa de telecomunicaciones", en Chile, todas las empresas de 100 o más empleados deben contar con un departamento de prevención de riesgos. Este estudio se realizó en una empresa multinacional de telecomunicaciones con más de 13.000 empleados en todo el mundo, pero con una población total de estudio de 69 personas, con el objetivo de evaluar dimensiones de riesgo psicosocial en la empresa y analizar los resultados.

Según los resultados del estudio, se puede decir que el mayor riesgo se da en dimensiones como las necesidades psicológicas, el apoyo social de la empresa, las cualidades de liderazgo y la remuneración, por lo que es necesario implementar medidas que ayuden a reducir el nivel de riesgos psicosociales existentes en la organización, centrándose principalmente en los cuatro aspectos ya mencionados. En general, de esta revisión se desprende claramente que la cuestión del riesgo psicosocial a nivel local, nacional e incluso internacional se evalúa continuamente y es probable que resulte importante no sólo para el bienestar de los empleados sino también para el desempeño. Estos aspectos relacionados con la rotación de personal, afectando incluso directamente al presupuesto gestionado en las distintas áreas de la organización, son elementos clave de valor que ningún empleador debería ignorar.

Naranjo & Rodas (2020) en su investigación denominada: Nivel de estrés laboral en modalidad de trabajo remoto entre profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Educación durante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de Covid-19. Para evaluar el nivel de estrés laboral en el trabajo remoto se realizó un estudio cuantitativo con método no experimental por parte de profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Azuay, y los resultados del estudio son Higiene Debida. Ante la situación de emergencia de Covid-2019, como parte del estudio, los autores realizaron pruebas y evaluaciones de estrés a 16 docentes, y los resultados mostraron que el 64%

estuvo de acuerdo en que el teletrabajo es beneficioso porque permite una mayor interacción con los docentes. familia. Los participantes y también notaron que se sentían menos en control, indicando que el 62,5% estaba dispuesto a seguir usando modelos de trabajo remoto, mientras que en general el 70% prefería volver a los modelos de trabajo tradicionales. y no hubo ninguno. Cualquiera que sea el problema, un total del 81% del grupo objetivo fue clasificado con un nivel de estrés leve y manejable.

De acuerdo con Flórez (2014) otro estudio internacional es el realizado en 2005 en la Universidad de Costa Rica por la profesora Olga Sánchez Charpentier: “Factores internos y externos de los empleados públicos (12 hombres y 12 mujeres). Los resultados arrojan luz sobre cómo las personas que viven con factores laborales como la falta de reconocimiento laboral y la desigualdad de género para las personas fuera del trabajo, los problemas familiares son barreras para hacer su trabajo satisfactoriamente. Por lo tanto, las mejoras en estas condiciones beneficiarán la producción y reproducción del trabajo.

Para América Latina, en el libro Agotamiento y estrés ocupacional: hallazgos de México y otros países latinoamericanos (Arias & Juárez, 2012) reportan investigaciones sobre el tema de las instituciones educativas y de salud, así como el caso específico de los operadores de transporte en México, Perú y Argentina. Además, se menciona la creación de una Red de Investigación en Factores Psicosociales que genere y difunda investigaciones sobre este tema. La red analizó el caso específico de Colombia y encontró el siguiente trabajo: Agotamiento emocional entre docentes formales en Medellín, Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud percibida y la presión arterial: un estudio de docentes de escuela en Bogotá; y factores laborales asociados al burnout entre psiquiatras colombianos.

Antecedentes nacionales.

En relación a los factores de riesgo psicosocial intralaborales que generan niveles altos de estrés en lo trabajadores sobre propuestas de intervención Ferro et al., (2018) indican que el propósito de este estudio es proponer estrategias de intervención basadas en investigaciones de vanguardia dirigidas a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que causan altos

niveles de estrés en los trabajadores de una institución educativa de la ciudad de Bogotá. La muestra estuvo conformada por 83 empleados, de los cuales 62 se encontraban en administración y docencia, y 21 en mantenimiento, servicios generales y limpieza. Para lograr estos objetivos se utilizó como instrumento de investigación la batería de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Seguridad Social y la Universidad Javeriana en las cuatro condiciones evaluables propuestas: dentro del trabajo, fuera del trabajo, niveles de estrés personal y laboral. A partir de los resultados de la batería se analizaron cada factor de riesgo y se demuestran los resultados con la ayuda de diagramas que permiten sacar conclusiones y desarrollar estrategias de intervención y promover el trabajo de factores que intentan reducir el estrés laboral. El análisis de la información recolectada se realizó en dos grupos temáticos identificados, a saber: 1. Administración y docencia; se analizó a los trabajadores de servicios generales, mantenimiento y limpieza de cada grupo ocupacional, dimensiones, extensión y nivel de estrés laboral para determinar si requieren intervención prioritaria de los sistemas de vigilancia epidemiológica o se convierten en factores protectores.

Otras investigaciones que presentan mucha similitud como las realizadas por: Cuellar & Panqueba (2021); Mora et al., (2018); López et al., (2017); González et al., (2016); Mejía & Arias (2018), tuvieron como objetivo analizar y validar datos e información específicos que describen factores de riesgo psicosocial en el trabajo y fuera del trabajo, así como los niveles de estrés en esas empresas, a través de análisis cuantitativos. Es por ello que se utiliza la herramienta Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. Luego se analizaron los resultados a nivel de cada factor de riesgo mediante la fórmula de Pearson para mostrar los resultados mediante correlaciones estadísticas considerando las variables como dominio, dimensiones del trabajo (Tipo A y B), dimensiones adicionales, etc. Los niveles de estrés, los controles para la dimensión educativa en el campo laboral, las oportunidades de desarrollo, el uso de habilidades y conocimientos y la consistencia del rol laboral en el campo de los requisitos laborales. Finalmente, se llega a una conclusión para proponer un plan de intervención que cubra áreas y dimensiones que indican alto riesgo en un contexto estadístico.

Antecedentes regionales.

Los investigadores, Monroy et al., (2020), en su estudio: “Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial en la unidad de Salud María IPS – Quibdó – Chocó”; estudio cuantitativo cuyo objetivo principal fue aplicar un panel de riesgo psicosocial a 12 trabajadores de departamentos de salud para determinar los efectos de variables dentro y fuera del trabajo. Los investigadores implementaron las siguientes fases: identificación de los riesgos psicosociales de los empleados que utilizan una batería. Luego se analiza el impacto de estos riesgos en los trabajadores y finalmente se desarrolla un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial. Finalmente, los investigadores desarrollaron un programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales para desarrollar estrategias de prevención e intervención de todos los eventos relacionados con riesgos psicosociales y promover condiciones óptimas de trabajo.

Capítulo 2. Generalidades metodológicas del proyecto nodo

Este capítulo revela y justifica la metodología elegida para realizar el estudio del proyecto nodal con base en las preguntas y objetivos. También se presentan y explican los métodos y técnicas utilizados para recopilar la información y la manera en que se clasifica la información por tema o categoría.

Enfoque de investigación

El tipo de investigación utilizado en este estudio es un enfoque cuantitativo, que utiliza la recopilación y el análisis de datos para probar hipótesis previamente planteadas y que se basa en mediciones numéricas para identificar patrones de comportamiento en una población (Hernández et al., 2018). Se analizan investigadores literarios seleccionados del universo establecido en función de las necesidades de la revisión de la literatura y del tiempo y espacio ideales. Por lo tanto, el propósito del estudio es clasificar nuevos conceptos y definiciones de conceptos o actualizar conceptos, creando una matriz de riesgos psicosociales, por lo que a partir de este estudio se encuentran expertos en seguridad y protección de la salud, universidades y profesionales en general. vanguardia de la realidad. El alcance de esta investigación es descriptivo y tiene como objetivo crear características, propiedades y perfiles de individuos, grupos o comunidades, procesos, cosas u otros fenómenos que requieran análisis, es decir, medición o recopilación y presentación de datos) define diferentes conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes (Hernández, et al., 2018).

Diseño de investigación

Para lograr estos objetivos se utilizó como herramienta de investigación la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio de Seguridad Social y la Universidad Javeriana, la cual ofrece tres condiciones evaluables: Intralaboral, Extralaboral, Individuales y los niveles de Estrés Laboral.

Se sigue un diseño transversal similar al registro de observaciones personales, a menudo con un doble componente descriptivo y analítico. Si el primer componente es dominante, se ha de llamar estudio descriptivo o de prevalencia transversal que tiene como objetivo investigar la incidencia y prevalencia de eventos de salud y enfermedad y la investigación no experimental, también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín que significa después del evento. Según Kerlinger (1983) citado en (Ávila, 2006), un estudio Ex Post Facto "un estudio sistemático en el que el investigador no tiene control sobre el resultado del estudio".

La población estudiada dispone de información clara y adecuada sobre los objetivos, métodos y posibles efectos del estudio. Finalmente, es importante resaltar que la autora de este estudio declara no tener ningún conflicto de intereses en el diseño de este. De conformidad con las disposiciones antes mencionadas, se aplican y desarrollan los principios y obligaciones de la Ley N° 1581 de 2012 y el Decreto N° 1377 de 2013, en especial el artículo 7, cuyo texto dice lo siguiente: "El uso de datos personales tratados" es sensible, y serán absolutamente necesarias y previo consentimiento del profesor y le informa de la finalidad exclusiva del tratamiento.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 100 empleados de la institución educativa Integrado Carrasquilla Industrial las cuales 80 personas pertenecen a las áreas administrativas y docentes y 20 personas pertenecen a las áreas de mantenimiento, vigilante y servicios generales. Esta investigación es no probabilística intencionada, porque la muestra corresponde a una selección intencional del investigador.

Como primera fuente de investigación, la metodología de investigación corresponde a la investigación descriptiva, cuyo alcance describe o esquematiza las características o características de la situación o fenómeno en estudio, porque, como lo expresa (Bernal, 2016), el mundo social se encuentra dividido. entre; Los sujetos se componen de significados y símbolos, por lo que el objetivo es comprender estos significados y símbolos intersubjetivos

que expresan las personas. Como otra fuente se utilizaron los porcentajes y resultados de la cartera de riesgos psicosociales, que identifica un tipo de estudio cuantitativo cuyo rango hace referencia a valores previamente determinados por psicólogos empleados en unidades educativas con licencia en salud ocupacional.

Técnicas (Instrumentos o herramientas)

Para el logro de los objetivos se emplea la herramienta la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio de Seguridad Social y la Universidad Javeriana: para los dos primeros objetivos relacionados con el análisis de los resultados y el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el lugar de trabajo, donde se obtienen los resultados de cuestionarios categoría A y B del ámbito laboral intralaboral, aspectos personales, niveles de estrés y datos sociodemográficos de 100 trabajadores divididos según tipo de aplicación en 80 personas del áreas administrativas y docentes y 20 personas de las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilante; para cada grupo ocupacional, se analizaron las dimensiones, áreas y niveles de estrés. De estas áreas y dimensiones, más del 39% de los resultados se consideran recomendaciones que requieren intervención inmediata a través del sistema de vigilancia epidemiológica.

Para el tercer objetivo, se desarrollaron tablas para incluir y monitorear factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés laboral. Para esta batería se obtuvieron 76 resultados en los cuestionarios A y B sobre niveles internos de trabajo y estrés, los cuales fueron tabulados para los siguientes filtros: niveles alto y muy alto, medio y bajo e insignificante. Estos grupos se muestran en los apéndices A y B.

Fases del trabajo de campo

Durante un mes se hicieron las visitas requeridas para resolver el cuestionario, cuyo diligenciamiento dura al menos 50 minutos. El Cuestionario Forma B está diseñado para personal operario y auxiliar. Este se divide en dominios y dimensiones.

Tabla 1*Dominios y dimensiones intralaborales*

Constructo	Dominio	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo. • Demandas ambientales y de esfuerzo físico. • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Nota. Ministerio de Seguridad Social (2016)

El cuestionario de Factores Psicosociales en el lugar de trabajo se centra en las condiciones laborales, el bienestar y la salud de los empleados en el entorno laboral. Sus dominios y dimensiones son:

- Demandas laborales: definidas como las demandas mentales, físicas y emocionales de un individuo en términos de horario y responsabilidades.
- Control del trabajo: los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones sobre su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el lugar de trabajo: énfasis en las relaciones con supervisores y compañeros de trabajo para brindar retroalimentación de apoyo, trabajo en equipo e información sobre el desempeño.
- Recompensas: no sólo recompensas económicas, sino también reconocimiento por los buenos resultados laborales.

Categorización y clasificación

El análisis de las encuestas realizadas en la institución educativa arrojó que solo se evaluaron los problemas físicos de los empleados derivados de su trabajo y prestación de servicios. Dada la batería creada y creada por el gobierno, se utiliza para comprender los factores psicosociales coexistentes entre los empleados o si existen síndromes de estrés o burnout. La evaluación se realizó entre abril y mayo, ya que los empleados debían tomar en cuenta los diferentes horarios que utilizaban, y durante este tiempo se abordaron y probaron estos temas. Luego de recolectar todas las baterías, las analizaron para ver qué factores afectaron o afectaron positivamente a los trabajadores. Una vez que se logran los resultados, se pueden sacar conclusiones sobre el trabajo de prestación de servicios y cómo los empleados se ven afectados o afectados positivamente por sus vidas tanto dentro como fuera del trabajo.

Capítulo 3. Resultados

Este análisis permite interpretar los resultados confirmados en los resultados del cuestionario de la Batería de Riesgos Psicosociales administrado a 100 trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó. En consecuencia, se da respuesta al primer objetivo específico que busca diagnosticar los factores de riesgos psicosociales intralaborales de los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó. Se muestran los siguientes resultados:

Tabla 2

Características ocupacionales administrativos y docentes

	Variable	Número	Porcentaje
Nivel de estudios	Ninguno	0	0%
	Primaria incompleta	0	0%
	Primaria completa	0	0%
	Bachillerato incompleto	8	3%
	Bachillerato completo	11	5%
	Técnico/tecnológico incompleto	6	2%
	Profesional	45	60%
	Postgrado	20	30%
Grupo ocupacional	Jefatura – personal a cargo	3	10%
	Profesional, técnico, tecnólogo	65	77%
	Auxiliar, asistente administrativo	10	12%
	Operario, ayudante, servicios generales	2	1%
Antigüedad	Entre 1 y 5 años	5	6%
	Entre 5 y 10 años	10	13%
	Entre 11 y 15	15	20%
	Más de 15 años	50	61%
Tipo de salario	Fijo	80	100%
	Una parte fija y otra variable	0	0%

Todo variable	0	0%
Temporal de menos de 1 año	20	26%
Temporal de 1 año o más	10	13%
Término indefinido	50	61%
Carrera administrativa	0	0%
Provisional	0	0%

Nota. La tabla representa las características ocupacionales de los administrativos y docentes de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

La tabla anterior (2) muestra el nivel de educación, categoría ocupacional, calificación, tipo de salario y tipo de contrato al que pertenecen. Respecto a la primera variable, se desprende que la mayoría de los trabajadores son profesionales, representando el 60% de la población, por otro lado, el 30% son trabajadores con posgrados. En cuanto a los grupos ocupacionales, se observa que el 77% eran profesionales, técnicos y tecnólogos, el 12% eran auxiliares, auxiliares administrativos, asistentes técnicos. Si se analizan las calificaciones institucionales, se encuentra que el 20% de los grupos evaluados tenían más de 11 años y el 61% tienen más de 15 años, que son los más representativos. El principal tipo de salario es el salario 100% fijo.

Tabla 3

Características ocupacionales mantenimiento, servicios generales y vigilante

	Variable	Número	Porcentaje
Nivel de estudios	Ninguno	0	0%
	Primaria incompleta	6	30%
	Primaria completa	8	40%
	Bachillerato incompleto	3	15%
	Bachillerato completo	1	5%
	Técnico/tecnológico incompleto	2	10%
	Profesional	0	0%
	Postgrado	0	0%

Grupo	Jefatura – personal a cargo	0	0%
ocupacional	Profesional, técnico, tecnólogo	0	0%
	Auxiliar, asistente administrativo	2	5%
	Operario, ayudante, servicios generales	18	95%
Antigüedad	Entre 1 y 5 años	10	50%
	Entre 5 y 10 años	0	0%
	Entre 11 y 15	0	0%
	Más de 15 años	10	50%
Tipo de salario	Fijo	20	100%
	Una parte fija y otra variable	0	0%
	Todo variable	0	0%
	Temporal de menos de 1 año	0	0%
	Temporal de 1 año o más	0	0%
	Término indefinido	0	0%
	Carrera administrativa	0	0%
	Provisional	0	0%

Nota. La tabla representa las características ocupacionales de mantenimiento, servicios generales y vigilante de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

La tabla anterior (3) muestra el nivel de educación, categoría ocupacional, calificación, tipo de salario y tipo de contrato al que pertenecen. Respecto a la primera variable, se desprende que la mayoría de los trabajadores tienen una primaria completa, representando el 40% de la población, por otro lado, el 30% son trabajadores con primaria incompleta. En cuanto a los grupos ocupacionales, se observa que el 95% eran operarios, ayudante, servicios generales y el otro 5% restante eran auxiliar, asistente. Si se analiza las calificaciones institucionales, encontramos que el 50% de los grupos evaluados tenían más de 15 años de antigüedad y el 50% tienen entre y 5 años. El principal tipo de salario es el salario 100% fijo.

En aras de dar cumplimiento al objetivo 2: Analizar los resultados arrojados en el cuestionario Intralaboral que producen altos niveles de estrés, aplicada a los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó. El cuestionario

de evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo está definido por cinco niveles de riesgo, por ejemplo: sin riesgo o despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Cada nivel de riesgo tiene una explicación específica, que se resume a continuación:

Tabla 4

Cumplimiento de los niveles de riesgo del cuestionario psicosocial intralaboral

Grado de riesgo	Descripción	Niveles
Sin riesgo o riesgo despreciable	El riesgo está ausente o es tan bajo que no justifica intervención. Los tamaños y áreas de esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.	
Riesgo bajo	No se espera que las puntuaciones de los factores psicosociales en este nivel se asocien con síntomas o respuestas de estrés significativos. Los tamaños y superficies que se encuadren en esta categoría serán objeto de planes de actuación o intervención para su mantenimiento.	
Riesgo medio	Se espera que el nivel de riesgo sea una respuesta de estrés moderada. Los tamaños y áreas que se encuentran en esta categoría merecen observación e intervención sistemática para prevenir efectos nocivos.	
Riesgo alto	Es probable que tal nivel de riesgo esté asociado con una respuesta de estrés elevada; dicho riesgo requiere una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.	
Riesgo muy alto	Este nivel de riesgo probablemente esté relacionado con reacciones de alto estrés; tales riesgos requieren una intervención inmediata dentro del sistema de vigilancia epidemiológica.	

Nota. Ministerio de Protección Social 2016

Resultados de riesgo intralaboral

Los resultados se presentan inicialmente a nivel general y luego para cada dominio y cada dimensión evaluada.

- Grupo ocupacional administrativos y docentes
- Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral General:

Figura 1

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral general. Grupo ocupacional de los administrativos y docentes



Nota. La figura representa el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general. Grupo ocupacional de los administrativos y docentes de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

Como se muestra en la figura 1, el 39% de los grupos evaluados se encuentran en el nivel de riesgo más alto, el 21% en riesgo "alto" y el 18% en riesgo "muy alto". En el grupo evaluado, el 18% de las personas tienen un riesgo moderado, el 44% tienen un riesgo mínimo, el 29% tienen un riesgo "bajo" y el 15% tienen "ningún riesgo o poco riesgo". Lo que representa que los niveles de riesgo pueden estar asociados con una respuesta de estrés muy alta y, por lo

tanto, las áreas y dimensiones que entran en esta categoría deben incluirse en los sistemas de vigilancia epidemiológica.

A continuación, se encuentran el Riesgo psicosocial Intralaboral por dominios (figura 2):

Figura 2

Grado de riesgo psicosocial intralaboral por dominios para el grupo ocupacional de los administrativos y docentes



Nota. La figura representa el grado de riesgo psicosocial intralaboral por dominios para el grupo ocupacional de los administrativos y docentes de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

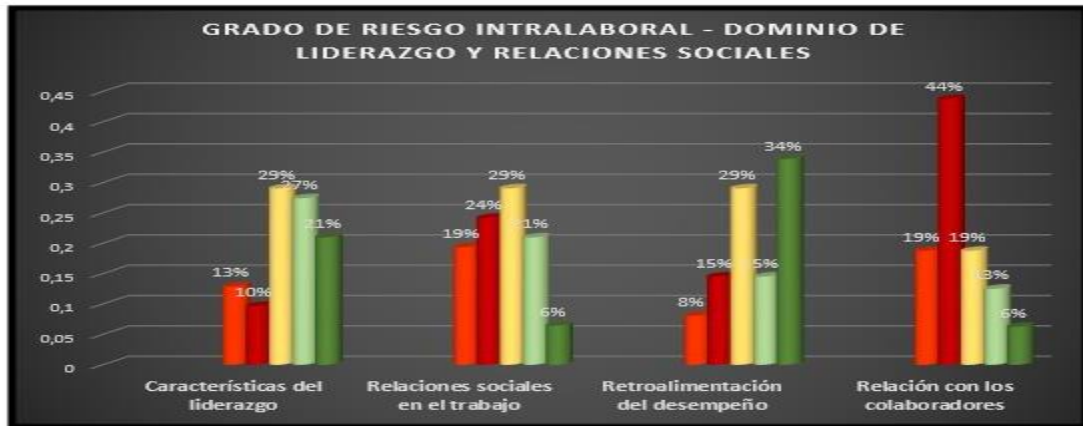
El indicador general de riesgo laboral para este grupo de profesiones es alto: 39%. En la figura 2 se muestran las diferentes zonas y sus respectivos niveles de riesgo, la zona con mayor proporción de trabajadores pasa a ser la de riesgo prioritaria para la intervención del SVE, donde el 54% se califica como de alto riesgo el 31%; "riesgo alto", con un 23% en riesgo "muy alto". Dentro de este rango, el resto de la distribución es: 18% en el nivel "moderado". Las demandas laborales se refieren a las exigencias que un trabajo impone a un individuo. Pueden ser de distinta naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o psicológicas, emocionales, de responsabilidad, del entorno físico de trabajo y de la jornada laboral.

El otro ámbito con un mayor porcentaje de riesgo y que también debe abordarse en la SVE es "Liderazgo y relaciones sociales en el lugar de trabajo", donde el 34% de la población se considera con un porcentaje de riesgo alto y el 19% con un porcentaje "alto". riesgo. El 15% está en el "grupo de muy alto riesgo". La gestión y las relaciones sociales en el lugar de trabajo se refiere a las relaciones sociales específicas que se establecen entre superiores y subordinados y sus compañeros de trabajo, cuyas características influyen en el estilo de trabajo y el ambiente relacional en la región.

El tercer dominio relacionado con el control del trabajo muestra que el 21% de la población está expuesta al mayor nivel de riesgo, el 19% al riesgo "alto" y el 15% al riesgo "muy alto", el resto de la distribución es 34% con un "nivel moderado"; El 45% tenía la evaluación de riesgo más baja, el 24% tenía una evaluación de riesgo "baja" y, de manera similar, el 21% tenía una evaluación de riesgo "poca o nula". El grado de control sobre el trabajo está relacionado con la posibilidad de que el trabajo proporcione al individuo todos los aspectos relacionados con influir en su desempeño laboral y en la toma de decisiones. Iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y gestión del cambio, claridad de roles y formación son aspectos que permiten a un individuo influir en su trabajo.

Finalmente, el cuarto dominio, las recompensas, representó el 24% de la población evaluada. En el nivel de riesgo más alto, el 16% tiene un riesgo "alto" y el 8% tiene un riesgo "muy alto" en esta área. El resto de la distribución es 21% en el nivel "medio" 54% en todos los niveles El riesgo es el más bajo con un 27% en el nivel "bajo" y el mismo 27% en el nivel "sin riesgo". Este dominio se convierte en un factor de defensa.

Ahora bien, al hablar del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; este hace referencia al grado de riesgo por dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y sus dimensiones (ver figura 3):

Figura 3*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (administrativos y docentes)*

Nota. La figura representa la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (administrativos y docentes) de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

La figura anterior (3), evidencia que el dominio "Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo" evalúa aspectos como las cualidades de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y las relaciones con los compañeros de trabajo cuando hay personas a cargo. La última dimensión fue calificada por 71 colaboradores. El área con mayor proporción de trabajadores de este grupo ocupacional que requieren intervención prioritaria en SVE es "Relaciones con los colaboradores", ya que el 63% de la población obtuvo el mayor nivel de riesgo, de los cuales el 44% se encontraba en el grupo de "alto riesgo". El 19% está en el nivel "muy alto". En esta área, la distribución restante es 33% en el nivel "moderado", 14% en el nivel de riesgo mínimo, 14% en el nivel "bajo" y 0% en el nivel de "riesgo nulo o insignificante". La gestión y las relaciones sociales en el lugar de trabajo se refiere a ciertos tipos de relaciones sociales que se establecen entre los superiores de la jerarquía y sus asociados, cuyas características influyen en el estilo de trabajo y el ambiente relacional en el campo.

La otra área de alto riesgo fueron las "relaciones sociales en el trabajo", donde el 43% fue calificado como riesgo alto, el 19% como riesgo "alto" y el 24% como riesgo "muy alto". Esto sugiere que SVE priorizará la intervención. Para el riesgo "moderado", el 29% de la población se encontraba en este nivel, el 27% en "bajo" y el 6% en "riesgo nulo o insignificante". El área

de "retroalimentación sobre el desempeño" fue la tercera área calificada con un 23% en un nivel alto, un 15% en riesgo "alto" y un 8% en riesgo "muy alto". Para riesgo "moderado", el 29% de la población se encontraba en este nivel, mientras que para bajo era el 49%, el 15% con riesgo "bajo" y el 34% con "ningún o poco riesgo".

La cuarta área relacionada con "características de liderazgo" evidencia que el 23% de la población se encuentra en el nivel de riesgo más alto, el 10% en riesgo "alto" y el 13% en riesgo "muy alto" en esta dimensión, el resto de la distribución es: 24% en el nivel "moderado"; el 48% se encuentra en el nivel de riesgo más bajo, el 27% en el nivel "bajo" y el 21% en "ningún o poco riesgo".

Con relación a las demandas del trabajo esta puede ser observada en la figura 4:

Figura 4

Demandas del trabajo (administrativos y docentes)



Nota. La figura representa la dimensión demandas del trabajo (administrativos y docentes) de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

En el campo de las demandas laborales, incluye dimensiones como demandas ambientales, físicas, emocionales, cuantitativas, impacto del trabajo en un entorno laboral adicional, responsabilidad laboral, estrés mental y capacidad laboral. La mayoría de los empleados están expuestos al nivel de riesgo más alto, lo que se refleja en los siguientes aspectos: en la dimensión "necesidades emocionales", el 63% de las personas evaluadas están expuestas a un nivel de riesgo alto, de los cuales el 42% se encuentran en el nivel de riesgo "alto", por lo que se necesita intervención inmediata en esta zona se observa riesgo "medio" en un 13%, riesgo bajo en un 33%, de los cuales un 15% son de riesgo "bajo" y un 0% "ningún riesgo o riesgo insignificante". Demandas afectivas: existen estados de ánimo y situaciones emocionales inherentes al contenido de la tarea que pueden perturbar los sentimientos y emociones de los empleados. Para hacer frente a las demandas emocionales, los empleados deben ser capaces de: a.) comprender las emociones de los demás y b.) controlar sus propias emociones o sentimientos para que no interfieran con el desempeño del trabajo.

En segundo lugar, si se analiza la dimensión "impacto del trabajo en el medio ambiente fuera del trabajo", el 60% de los evaluados se encuentran en un nivel de riesgo alto, de los cuales el 16% se encuentran en riesgo "alto" y el 44% en riesgo "extremo". Es por ello que esta dimensión requiere de una intervención inmediata dentro de la EBD, pues se observa riesgo "medio" en un 19%, riesgo bajo en un 8%, de los cuales un 8% es riesgo "bajo" y un 0% riesgo "sin riesgo o insignificante". En tercer lugar, las "exigencias de responsabilidad laboral" se consideran un riesgo "alto", un 26% un riesgo "alto" y un 21% un riesgo "muy alto", lo que significa que esta dimensión se considera una prioridad dentro de SVE. Se observó un nivel "moderado" en el 18% de la población evaluada, un riesgo bajo se observó en un 11%, de los cuales un 11% fue "bajo" y un 0% fue "riesgo nulo o insignificante".

En cuarto lugar, se encuentra la dimensión "demanda de jornadas laborales", que muestra que el 26% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto, de los cuales el 16% es riesgo "alto" y el 10% es "muy alto". Del 26% de los grupos evaluados y de bajo riesgo corresponde el 48%, de los cuales el 24% son de "bajo" riesgo y el 24% son de "ningún o insignificante riesgo". Los requisitos de jornada laboral se refieren a los requisitos individuales de tiempo de trabajo, incluida la duración y el horario de la jornada laboral, así

como las pausas y los períodos de descanso regulares.

En quinto lugar, se encuentra la dimensión "demanda cuantitativa", que muestra que el 25% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto, de los cuales el 15% se encuentra en riesgo "alto", el 10% en riesgo "extremadamente alto" y el "extremadamente alto" El nivel "promedio" muestra que 32 personas están calificadas y bajas. El porcentaje de riesgo corresponde al 43%, del cual el 19% es riesgo "bajo" y el 24% es "riesgo nulo o insignificante".

En sexto lugar se encuentra la dimensión "exigencias ambientales y esfuerzo físico". Del 34% de los encuestados, el 19% tiene un nivel de riesgo alto, el 15% tiene un riesgo "alto" y el 4% tiene un riesgo "muy alto". De los evaluados, el 47% tenía riesgo bajo, el 31% tenía riesgo "bajo" y el 16% tenía "riesgo nulo o insignificante", respectivamente. Las exigencias ambientales y físicas de la profesión se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y al estrés físico asociado a las actividades realizadas, que en algunos casos requieren esfuerzos de adaptación por parte del individuo.

Finalmente, se encuentra la dimensión recompensa, el cual se evidencia en la figura 5:

Figura 5

Recompensa (administrativos y docentes)



Nota. La figura representa la dimensión recompensa (administrativos y docentes) de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

En el ámbito de la compensación se evalúan dos dimensiones: “recompensa por la pertenencia a la organización y el trabajo realizado” y “reconocimiento y recompensa”. Cuando se trata de “recompensa por la pertenencia a la organización y el trabajo realizado”, es decir, orgullo, estabilidad y autorrealización, el 37% de las personas se sitúa en un nivel alto, el 13% de los grupos evaluados tienen un medio, el 40% tienen un riesgo "bajo", el 19% tienen un nivel "bajo" y el 31% tienen "ningún riesgo". En términos de "reconocimiento y compensación", el 24% de los grupos evaluados fueron evaluados como riesgo alto, el 18% como riesgo "alto" y el 6% como riesgo "muy alto". El 13% se encontraba en un nivel "moderado", el 62% de los grupos de evaluación expresaron opiniones positivas, de los cuales el 35% eran de riesgo "bajo" y el 27% eran de "ningún riesgo o riesgo insignificante". Este resultado permitió determinar factores de protección laboral. El reconocimiento y la compensación son una serie de recompensas que las organizaciones otorgan a los empleados a cambio de su esfuerzo en el trabajo. Estas recompensas incluyen reconocimiento, recompensas financieras, acceso a beneficios sociales y oportunidades de desarrollo.

Al hacer referencia al otro grupo, personas de las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilante; se tiene la información del grado de estrés general (ver figura 6).

Figura 6

Grado general de estrés personas de las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilante



Nota. La figura representa el grado general de estrés personas de las áreas de mantenimiento, servicios generales y vigilante de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

La figura anterior muestra que el 77% de la población tiene un riesgo alto, un 29% tiene un riesgo "alto" y un 48% tiene un riesgo "muy alto". El 14% tiene un riesgo "medio", el 10% tiene un riesgo bajo, el 10% tiene un riesgo bajo y el 0% tiene un riesgo nulo o insignificante. A partir de los niveles de alto riesgo identificados en esta evaluación, se puede ver que los grupos de trabajadores en estas áreas de alto riesgo tienen un mayor número y frecuencia de síntomas indicativos de reacciones de estrés graves y perjudiciales para la salud. Los síntomas más graves y comunes requieren una intervención inmediata dentro del sistema de vigilancia epidemiológica. También deben identificarse los factores de riesgo psicosocial, tanto en el trabajo como fuera de él, que puedan tener algún papel en el impacto identificado.

Para dar cumplimiento al objetivo 3: Determinar los altos niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla industrial de Quibdó – Chocó, se realizan tablas para incluir y monitorear factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés laboral (apéndices A y B).

Capítulo 4. Disertación

A partir de la investigación realizada durante estos meses sobre los Factores de riesgos psicosociales intralaborales que producen altos niveles de estrés laboral presentes en los trabajadores de la institución educativa Integrado Carrasquilla Industrial de Quibdó – Chocó, se puede concluir lo siguiente:

Los resultados del nivel de estrés del personal de la institución en mención muestran que el nivel de riesgo para el tipo A (administración y docentes) es “alto” y “muy alto” con una proporción del 55%. En el tipo B (servicios generales, mantenimiento y vigilancia) esta cifra fue del 77%, lo que sugiere que ambos grupos pueden experimentar síntomas de estrés severo que perjudican la salud y pueden estar asociados con factores de riesgo psicosocial tanto en el trabajo como fuera del trabajo que requieren intervención y sistema de vigilancia epidemiológica. El objetivo de este estudio es analizar los factores de riesgo intralaboral relacionados con el estrés alto en dicha institución, con base en los resultados obtenidos de la encuesta intralaboral individual, niveles de estrés y datos sociodemográficos se pueden observar en las figuras 1 – 6.

Con relación a los criterios de inclusión y seguimiento de todo el personal de las instituciones educativas, se generaron dos grupos con altos riesgos laborales (grupo 1) y estrés (grupo 2), los cuales requieren prioridad de intervención e inclusión en los planes de seguimiento, promoción y prevención. Los riesgos (grupo III) y las cargas (grupo IV) en el lugar de trabajo se dividen en dos grupos, que deben ser examinados e intervenidos para evitar el aumento de los niveles de riesgo alto y muy alto, sin descuidar en su implementación los niveles de riesgo bajo (ver apéndice A y B).

Es importante que la institución educativa presupueste la intervención inmediata desde programas de vigilancia epidemiológica para controlar, minimizar y reducir los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en la población trabajadora, reduciendo la probabilidad de discapacidad posterior. Mejorar el entorno laboral y evitar el exceso de trabajo contribuye a la salud y al bienestar físico y mental de todos los empleados.

A partir de las conclusiones sacadas del estudio, se recomienda que la medición de factores psicosociales se haga al menos una vez al año en todas las empresas de los diferentes sectores económicos en modalidad de teletrabajo, para hacer un seguimiento de las mejoras y fallas que perciben los empleados en las empresas.

Referencias Bibliográficas

- Arias Arango, D. (2010). Psicología, trabajo y bienestar. Revista electrónica de psicología social, Poiesis No. 19.
- Ávila B, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México: edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006/203/
- Cuellar, P. & Panqueba, Y. (2021). Propuesta de Intervención para Mitigar el Riesgo Psicosocial asociado a Estrés y Síndrome de Burnout en los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa City Parking S.A.S.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2629/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cueva, P. & Vásquez, F. (2019). Riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de una empresa pública de la provincia de Manabí. [Tesis de maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Recuperado de:
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1245>
- Decreto No. 1377 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012, Derogado Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>
- Ferro, M., Gutiérrez, G. & López J. (2018). Intervención en los factores de riesgo psicosociales intralaborales, que generan niveles altos de estrés laboral, en los trabajadores de una institución educativa de básica y media vocacional, de la ciudad de Bogotá D.C. [Tesis de especialización Corporación Universitaria Minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8201>
- Flórez, C. (2014). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia.
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1240/ESTR%20C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gatica Rojas, Y. (2018). Evaluación de dimensiones de riesgo Psicosocial en empresa de telecomunicaciones. [Tesis de maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168120/Gatica%20Rojas%20Yasna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>
- Herrera Macedo, C. J., & León Enríquez, D. F. (2018). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera, Arequipa 2017.
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/f645b02a-db15-4d9f-a3d8-fc00ada104fe>
- Ley No. 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- López, S., Sierra J., Puerto, M. Moreno, M. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá.
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/MorenoMu%F1ozMariadelosAngeles2017.pdf?sequence=3>
- Mejía, L. & Arias, Y. (2018). Análisis de los factores de riesgo que ocasionan estrés laboral en los trabajadores de la empresa Comercial y Servicios Larco S.A.S. sede Barranquilla. [Tesis de especialización, Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2580>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Obtenido de Alcaldía de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2016), Estrategias de incentivos al talento humano en salud “Tarea de todos”. Tomado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategiatarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>
- Monroy, K., Cerón, F. & Cuesta, L. (2020). Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial en la unidad de Salud María IPS – Quibdó – Chocó”. [Tesis de especialización, Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/747>
- Naranjo, A. & Rodas, M. (2020). Nivel de Estrés Laboral en los Profesores de la Facultad de

Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la Modalidad de Teletrabajo durante la Emergencia Sanitaria debido a la Pandemia de Covid-19.

<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10180>

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés.

Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

**Apéndice A. Cuadro síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en
administrativos y docentes**

Grupo de intervención	Trabajadora	Porcentaje	Descripción	Intervención
Grupo I	36	40%	Intralaboral y estrés en niveles altos de riesgo	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
Grupo II	17	19%	Estrés alto	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
Grupo III	6	9%	Intralaboral medio	Verificación de condiciones
Grupo IV	5	8%	Estrés niveles medios	Verificación de condiciones
Grupo v	16	24%	Intralaboral y estrés en niveles bajo de riesgo	programa de promoción y prevención

Nota. La tabla anterior representa la síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en administrativos y docentes de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial

Apéndice B. Cuadro síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en servicios generales, mantenimiento y vigilancia

Grupo de intervención	Trabajadora	Porcentaje	Descripción	Intervención
Grupo I	10	50%	Intralaboral y estrés en niveles altos de riesgo	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
Grupo II	6	30%	Estrés alto	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
Grupo III	1	5%	Intralaboral medio	Verificación de condiciones
Grupo IV	1	5%	Estrés niveles medios	Verificación de condiciones
Grupo v	2	10%	Intralaboral y estrés en niveles bajo de riesgo	programa de promoción y prevención

Nota. La tabla anterior representa síntesis de criterios de inclusión y seguimiento en servicios generales, mantenimiento y vigilancia de la IE. Integrado Carrasquilla Industrial