

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU POSIBLE RELACIÓN CON
LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN GENERAL EN DOCENTES DEL PROGRAMA
DE PSICOLOGÍA

REALIZADO POR:

KATERINE MEDINA QUIÑONEZ

SEBASTIAN ROMERO GONZÁLEZ

NICOLE ZULUAGA PRADO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD DE SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2020

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU POSIBLE RELACIÓN CON
LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN GENERAL EN DOCENTES DEL PROGRAMA
DE PSICOLOGÍA

REALIZADO POR:

KATERINE MEDINA QUIÑONEZ
SEBASTIAN ROMERO GONZÁLEZ
NICOLE ZULUAGA PRADO

Modalidad: Trabajo de investigación

Asesor de trabajo:

Mg. Julián Andrés Manrique Aristizabal

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD DE SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI

2020

Tabla de contenido

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CONTEXTUALIZACIÓN	10
1. MARCO REFERENCIAL	11
1.1 INTERNACIONALES	11
2.2 NACIONALES	20
1.3 LOCALES	25
2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	27
3. JUSTIFICACIÓN	33
4. OBJETIVOS	34
4.1 OBJETIVO GENERAL	34
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34
5. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	35
5.1 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	35
5.2 FACTORES PSICOSOCIALES	37
5.3 FACTOR DE RIESGO	38
5.4 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	38
5.5 FACTORES PSICOSOCIALES DE PROTECCIÓN	39
5.6 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DOCENCIA	39
5.7 TELETRABAJO	40
5.8 LA DOCENCIA DESDE EL HOGAR	41
5.9 LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES, EXTRALABORALES E INDIVIDUALES	42
5.9.1 Intralaborales	42
5.9.1.1 Demandas del trabajo	43
5.9.1.2 Control sobre el trabajo	43
5.9.1.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	43

5.9.1.4 Recompensa	43
5.9.2 Condiciones extralaborales	43
5.9.2.1 Tiempo fuera del trabajo	43
5.9.2.2 Relaciones familiares	43
5.9.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales	43
5.9.2.4 Situación económica del grupo familiar	43
5.9.2.5 Características de la vivienda y de su entorno	44
5.9.2.6 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	44
5.9.2.7 Desplazamiento vivienda/ trabajo/vivienda	44
5.9.3 Condiciones individuales	44
5.10 TEORÍA RELACIONADA CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES	44
5.10.1 Modelo demanda-control	44
5.11 SATISFACCIÓN LABORAL	46
5.11.1 Teoría relacionada con la satisfacción laboral	47
6. MARCO JURÍDICO	49
7. MARCO METODOLÓGICO	52
7.1 PARADIGMA	52
7.2 MÉTODO	53
7.2.1 Enfoque o Perspectiva	53
7.2.2 Alcance o tipo	53
7.2.3 Diseño	53
7.3 VARIABLES	54
7.3.1 Factores intralaborales	54
7.3.2 Factores extralaborales	54
7.3.3 Satisfacción laboral	54
7.4 MUESTRA	55
7.4.1 Tipo de muestra	55
7.4.2 Caracterización muestra	55

7.4.3 Criterios de inclusión	56
7.4.4 Criterios de exclusión	56
7.5 INSTRUMENTO(S)	57
7.6 PROCEDIMIENTO	59
7.6.1 Fases	59
7.6.1.1 Fase 1. Revisión teórica relacionada con las variables que se presentan	59
7.6.1.2 Fase 2. Búsqueda de instrumentos necesarios para evaluar y recolectar los datos	59
7.6.1.3 Fase 3. Aprobación del programa de psicología	60
7.6.1.4 Fase 4. Aplicación de instrumentos	60
7.6.1.5 Fase 5. Procesamiento de la información	60
7.6.1.6 Fase 6. Análisis e interpretación de resultados	60
7.6.2 Tratamiento de dato	60
7.6.3 Consideraciones éticas	61
8. RESULTADOS	62
8.1 OBJETIVO 1. EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES REFERENCIADOS POR LOS DOCENTES DE PSICOLOGÍA	62
8.2 OBJETIVO 2. MEDICIÓN DE NIVELES DE SATISFACCIÓN GENERAL EVIDENCIADOS POR LOS DOCENTES DE PSICOLOGÍA	70
8.3 OBJETIVO 3. ESTADÍSTICA INFERENCIAL Y CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES CON LA SATISFACCIÓN GENERAL	72
9. DISCUSIÓN	85
10. CONCLUSIONES	91
REFERENCIAS	94
ANEXOS	105
Anexo 1: Párrafo de aceptación	105
Anexo 2: Escala general de Satisfacción de Warr Cook	106
Anexo 3: Batería de riesgos psicosociales	110

Índice de figuras y tablas

	Pág.
Figura 1 Modelo de exigencias – control	40
Figura 2 Modelo demanda - control- apoyo social	41
Figura 3 Satisfacción general de grupo	61
Tabla 1 Teoría bifactorial de Herzberg	40
Tabla 2 Dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (LRST) en relación con la puntuación típica	49
Tabla 3 Dimensiones del dominio Control sobre el Trabajo (CST)	50
Tabla 4 Dimensiones del dominio DT	51
Tabla 5 Dimensiones del dominio R	52
Tabla 6 Dominios intralaborales de la forma (A)	53
Tabla 7 Dimensiones extralaborales	54
Tabla 8 Puntaje total del cuestionario de RPS	55
Tabla 9 Satisfacción del grupo por dimension	57
Tabla 10 Satisfacción intrínseca en relación a la edad	58
Tabla 11 Satisfacción extrínseca en relación a la edad	58
Tabla 12 Satisfacción general en relación a la edad	59
Tabla 13 Intralaboral en relación a la edad	60
Tabla 14 Extralaboral en relación a la edad	60
Tabla 15 Total de RPS en relación a la edad	61
Tabla 16 Satisfacción intrínseca en relación al estrato	62
Tabla 17 Satisfacción extrínseca en relación al estrato	62

Tabla 18 Satisfacción general en relación al estrato	63
Tabla 19 Intralaboral en relación al estrato	63
Tabla 20 Extralaboral en relación al estrato	64
Tabla 21 Total RPS en relación al estrato	65
Tabla 22 Correlaciones entre V1 Y V2	65

RESUMEN

El presente trabajo pertenece al área de la psicología organizacional y pretende la identificación de factores de riesgo psicosociales y satisfacción general en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de Cali. Esta investigación se realizó a partir de un estudio correlacional con énfasis cuantitativo de tipo transversal, la cual contó con una muestra de 20 docentes del programa de psicología. Inicialmente, se desarrolla una búsqueda bibliográfica sobre el tema a investigar con el fin de tener una base de antecedentes. Por otro lado, se emplea como instrumento de medición la batería de riesgo psicosociales (creada por Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales) y la aplicación de la Escala general de satisfacción de Warr Cook y Wall (1979), versión adaptada al español de Fidalgo y Pérez (1995), adaptado de forma digital teniendo en cuenta la situación de distanciamiento necesario por el COVID-19. El análisis de los resultados permitió determinar que existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción general en docentes pertenecientes al programa de psicología, teniendo en cuenta que la relación se enmarca significativamente con la satisfacción extrínseca.

INTRODUCCIÓN

La educación superior es uno de los aspectos de mayor importancia para una persona, guiada a la formación y adquisición de conocimiento necesario para el desarrollo de competencias profesionales. Por lo tanto, el docente es un componente fundamental en este aspecto, cumpliendo el papel de profesional que cuenta con un bagaje; un recorrido académico y una experiencia en cuanto a la profesión. También como otras profesiones, ellos se encuentran totalmente expuestos a un contexto, donde se relaciona e interactúa constantemente con otros.

En consecuencia, pueden verse afectados por posibles factores psicosociales de riesgo que se desarrollan en medio de la organización y la realización de sus funciones. Así, en el contexto educativo se ha tenido una constante transformación; entre estos avances se encuentra la implementación de herramientas tecnológicas, empleando plataformas virtuales que facilitan la interacción del docente con sus estudiantes, sin embargo, la adaptación a ellas conlleva a que el docente tenga una flexibilidad de moverse entre lo presencial y lo virtual, además el adaptar su metodología de enseñanza y su manera de trabajar.

Es así, como esto puede conllevar a que los niveles de satisfacción del docente como de la organización en donde se desempeña, puedan ser bajos. Teniendo en cuenta lo anterior, en un primer momento de la investigación se mostrarán la justificación, contextualización y objetivos referidos a ello. Además, en lo que tiene que ver con el marco teórico se revisa los temas de factores de riesgos psicosociales y la satisfacción como soporte teórico del estudio; adicional a lo anterior, se explicarán los aspectos metodológicos dentro de los cuales está el método y los instrumentos empleados en la investigación y finalmente se encontrarán los resultados obtenidos como también las conclusiones que se generaron durante el proceso de investigación.

CONTEXTUALIZACIÓN

El presente proyecto de investigación se lleva a cabo en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, el cual en 1992 del 21 de noviembre se inaugura con el nombre de “Instituto Lumen Gentium” además, se nombra como nuevo rector al Presbítero Orlando Gómez y se emite el decreto N°. 459, posterior a esto, el 4 de febrero de 1993 se llevó a cabo el respectivo convenio con la universidad católica de oriente para que el “instituto Lumen Gentium” se constituye como universidad en la ciudad de Cali, avalada por el gobierno, con personería jurídica N° 944 otorgada por el ministerio de educación nacional, en el año 1996 del 16 de marzo, de acuerdo a su ubicación geográfica, La sede principal de la fundación universitaria católica lumen Gentium está situada en Cali, en el corregimiento de Pance y con sucursales en el municipio de yumbo y Jamundí. En la ciudad de Cali tiene sedes alternas en los barrios Alfonso López, compartir y plaza de Cayzedo.

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA, presenta como misión estar comprometida con los valores cristianos, forma personas de manera integral, reafirmando su dignidad humana en la relación con Dios, consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente, a través de la generación y difusión del conocimiento, para contribuir al desarrollo de los pueblos. Adicional a esto, la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA – Institución de la Arquidiócesis de Cali, tiene como visión ser reconocida por su carácter socialmente incluyente, por la pertinencia y calidad de sus programas y proyectos institucionales, la vocación hacia el servicio social de sus egresados y por la defensa de la dignidad humana y de la paz.

1. MARCO REFERENCIAL

El contexto educativo se ha considerado de gran importancia al formar parte de la construcción y transformación del conocimiento de los seres humanos. Dentro de este contexto, un elemento fundamental para que el proceso de aprendizaje se dé asertivamente son los docentes, quienes se encargan de guiar el proceso de enseñanza y por ello la forma en que los factores de riesgos psicosociales a los que se enfrenta en su contexto laboral no pueden pasarse por alto. Teniendo en cuenta lo anterior este trabajo se basa en 27 artículos organizados en internacionales, nacionales y locales con lo cual se busca hacer una aproximación de la situación actual de los factores de riesgo psicosociales en relación a la satisfacción laboral de los docentes.

1.1 INTERNACIONALES

Como consecuencia de la situación presentada a nivel mundial frente a la pandemia COVID 19, el sector educativo al igual que otros sectores como el comercial y el industrial; tuvieron que tomar medidas necesarias con el fin de evitar la propagación del virus del COVID 19 de forma acelerada. A partir de lo anterior, las instituciones educativas tuvieron que replantear la educación desde el inicio del 2020 generando las clases de forma virtual.

Debido a lo anterior, Guayasamín y Ramos (2020), determinan que el estrés puede deberse a diferentes factores tanto intrínseco, relacionados con la personalidad del docente y extrínseco relacionado con su entorno. Los autores indican que el teletrabajo genera un reto en el docente buscando alternativas para lograr desarrollar las clases, en las que el hogar se convierte el nuevo lugar de trabajo o ambiente en el que se realizan las clases, generando un impacto diferente en cada uno de los docentes, debido a que no todos cuentan con los mismos recursos. Así, en el ambiente del teletrabajo, los docentes que formaron parte de la población de investigación, han desarrollado un incremento en cuanto a la intensidad de

realización de actividades relacionadas con sus funciones. En consecuencia, se evidencia un aumento de los niveles de estrés, afectando en parte la docencia. El estudio afirma que los docentes se encuentran estresados, donde un 61% de la población investigada indicó estar muy estresado y un 26% lo estaba moderadamente.

García Pérez (2020), se interesó en el modelo Mexicano en relación a los riesgos psicoemocionales, basado en el sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa, la definición de responsabilidades dentro de la organización, la capacitación de las responsabilidades de cada trabajador, comunicación proactiva y comunicación entre el patrón y sus empleados, la administración de jornadas de trabajo regulares y el reconocimiento del desempeño. Para concluir, estipula que en el derecho Mexicano debe asumirse, que el trabajador se encuentra vulnerable frente a su empleador y desde el ámbito psicosocial se debe generar una relación entre el empleado y el empleador teniendo en cuenta la norma jurídica.

Con relación a posibles riesgos, Amler et al. (2020), por medio de estudio realizado teniendo como método una revisión sistemática de 2261 estudios, los cuales solo 4 cumplieron con los criterios aptos de revisión e inclusión. Determinó como intención hablar del rol del docente y su responsabilidad frente a la educación de los estudiantes y el adecuado manejo ante las diferentes dificultades comunes e individuales de los alumnos, lo cual causa presión y angustia, ocasionando algunas fallas en la salud mental, además menciona la importancia sobre la evaluación de riesgos para detectar a tiempo las falencias y evitar en el futuro secuelas a nivel mental y físico, asimismo buscar alternativas para mitigar los riesgos existentes si hay y realizar acciones para que no exista riesgos si no hay.

Por otra parte, Meseguer, Rodríguez, y Soler (2019), en la investigación realizada en ese año en Murcia, España; la cual se realizó con una muestra de 328 docentes de los cuales 191 fueron mujeres (58.2%) y 137, hombres (41.8%), pertenecientes a centros educativos privados, públicos, se encargaron de analizar

la relación de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo con la variación de la salud de los docentes e investigar la relación de los factores psicosociales de riesgo como predictores de la salud. Además, dentro del estudio se utilizó el cuestionario de evaluación general de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo (FPSICO) que miden cinco factores psicosociales de riesgo (autonomía, ambigüedad del rol, apoyo social e interés por el trabajo) realizado bajo los niveles del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) conformados desde tolerable, moderado y elevado. Por otro lado, en los resultados se encontró que el (37.8%) de los encuestados no perciben una claridad en las tareas, su responsabilidad y su objetivo, en lo que tiene que ver con la ambigüedad del rol y en relación a esto se encuentra el conflicto del rol donde un (29.7%) lo toma como un estresor que provoca una disminución en los objetivos de la organización y la satisfacción laboral. Además, en lo que tiene que ver con el apoyo social se tuvo que el (36%) de la muestra percibe a veces el apoyo por parte de compañeros, jefes y el resto de la comunidad que puede ser causante de ansiedad, por otra parte, se obtuvo que el (8.5%) de los docentes carecían de autonomía en la realización de sus tareas, en contraste al (77.4%) que lo consideraba tolerable.

Además, Patlán (2019), desarrolló una investigación con una metodología descriptiva, explicativa y ex post facto, con las siguientes variables independientes acoso laboral y burnout, además las variables dependientes, satisfacción laboral y trastornos psicósomáticos, con una muestra poblacional de 153 trabajadores del sector público, como fin, pretende en esta investigación, describir qué consecuencias a nivel físico y mental tienen los riesgos psicosociales en el trabajador y como este puede llegar afectar su entorno social y laboral, con respecto a lo anterior Moreno y Báez (citado en Patlán 2019) expone que los riesgos psicosociales son expuestos, en las organizaciones y en el quehacer de cada trabajador y si no es tratada todo con rapidez puede causar enfermedades físicas y mentales mayores. Entre los resultados se obtuvieron unos puntajes altos en cuanto al acoso, no obstante, en lo que tiene que ver con hostigamiento sexual y

violencia física no arrojó ese promedio, además el 57% presenta un nivel de burnout en fase 1 y 2 correspondiente a un desgaste ocupacional bajo y regular, respectivamente, sin embargo, se identificó que el 29% de la muestra se encuentra en la fase 3 de burnout, es decir se encuentra en peligro. Además, el 14% de la muestra se encuentra en la fase 4 y tiene un nivel de desgaste ocupacional muy alto lo cual es importante de ser atendido.

Entre tanto, A. Tacca y D. Tacca (2019), en una investigación utilizó como muestra 117 docentes de Lima, Perú y como finalidad encontrar la relación entre factores de riesgos psicosociales y el estrés, consideran que el constante avance ha afectado la relación entre persona y trabajo teniendo en cuenta que influyen en el desarrollo de habilidades, la interacción con otras personas y la salud. Dentro de la investigación se tiene encuentra que el profesional en docencia se puede identificar por medio de dos aspectos: la vocación por servir y los aspectos negativos que desequilibran su salud. La investigación concluye que al existir un buen apoyo social se podría disminuir el estrés que presentan los docentes y además se podría manejar las consecuencias que pueden traer consigo los riesgos psicosociales que puede presentar.

Del mismo modo, se describe el estudio Lazzaro y Pujol (2018) en una universidad pública de Buenos Aires, Argentina realizan una investigación, teniendo como finalidad examinar algunas clases de riesgos psicosociales que se presentan en los docentes de la universidad pública de Argentina, que contó con una muestra de 414 académicos y 3.905 estudiantes, obtiene como resultados principalmente sobrecarga de trabajo; refiriendo que se ocasiona por la difícil relación que hay con los estudiantes, debido a su alto número, generando dificultades en sus clases, doble presencia; presentan impedimentos para cumplir sus labores dentro y fuera de su horario laboral, injusticia distributiva; muestran algunas inconformidades por las cargas de trabajo, perspectivas limitadas de desarrollo de carrera; se percibe como principal factor la falta de criterios para el proceso adecuado de selección, dificultades para participar de manera significativa;

refieren que no tiene la posibilidad de asistir a reuniones importantes, por las horas de clase, retroalimentación externa insuficiente; perciben que no tienen retroalimentaciones frente a su labor diaria y como conclusión se logró identificar los factores de riesgo psicosociales que más afectan a los docentes. Como resultados se obtuvo que efectivamente la buena disposición puede llegar a disminuir los riesgos psicosociales, debido a que se tiene una motivación y amor por la labor que se realice, independiente de los riesgos que se presenten en la actividad que se esté realizando.

Challco y Robles (2019), en un artículo desarrollado en una Universidad Peruana, desarrollado por medio de un estudio observacional, descriptivo, prospectivo, transversal con un diseño correlacional, donde se utilizó como instrumento una encuesta con preguntas cerradas que contó con una muestra de 60 docentes de la escuela académica profesional de medicina humana de la universidad nacional Hermilino Valdizán de Huánuco. Como objetivo se busca identificar la satisfacción laboral en el profesor de medicina, asimismo refieren que como los docentes se sientan infiere mucho en el aprendizaje y procesos internos de la institución, por otro lado, en los resultados se encontró que el (100%) de los encuestados se siente inconforme con el salario y que existe una relación entre la carga laboral y la satisfacción en docentes.

Además, se tiene por parte de Ortiz (2018) en un estudio realizado con docentes de la provincia de Málaga España, con una metodología cuantitativa con diseño transversal descriptivo que se propuso mediante una muestra de 964 trabajadores analizar la relación que tiene el factor de riesgo psicosocial con el centro educativo y el núcleo poblacional de trabajo y cómo esto afecta al docente. Sin embargo, como resultado se encontró que los participantes se encontraban en una situación susceptible de riesgo, donde nivel de riesgo está asociado al centro educativo como al núcleo poblacional (donde en la zona urbana se presenta mayor estrés que la zona rural), como también se sugiere que los docentes que tienen contacto con población adolescente pueden presentar mayor exigencia psicológica.

Del mismo modo, Aulestia (2018) realiza un estudio de caso en la ciudad de Quito, teniendo como metodología transversal de tipo cuantitativo con modalidad descriptiva en relación a la variable independiente de estrés laboral, donde se busca identificar los factores de riesgos psicosociales tanto intra como extralaborales a los que se exponen los trabajadores, contando con 30 trabajadores como muestra. Este estudio presentó como resultado que el 56.6% se encuentran en riesgos altos con respecto a los factores intralaborales como son el dominio de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, como el dominio control sobre el trabajo y el dominio demandas del trabajo. Para concluir se hace una presentación de unas propuestas para mitigar los riesgos ocasionados por los factores de riesgo psicosocial ayudando a la reducción la aparición de estrés.

Corrales y Freire (2018) consideran necesario una transformación de las condiciones laborales en las que se encuentran los docentes en Ecuador ya que los riesgos psicosociales que estas condiciones pueden llevar a que se vea afectado el desempeño laboral y por consiguiente, se verán afectados la enseñanza y conocimiento que dan a los estudiantes. En la investigación se considera necesario realizar apoyo en autonomía, reconocimiento social y profesional, tener un manejo de la cantidad de estudiantes a los que darán clase los docentes y tener en cuenta la realización de campañas para prevenir enfermedades. Se concluye que los riesgos psicosociales afectan el desempeño de las funciones de los docentes y por consiguiente afecta la calidad de enseñanza que brindan a los estudiantes que se encuentran en sus cursos. Además, se considera necesario implementar estrategias que permitan prevenir estos riesgos y mejorar de esta forma el desempeño de los docentes manteniendo al mismo tiempo bienestar y salud.

Entre tanto, en Cuba, Feria (2018), en una investigación con metodología teórica – jurídica y exegético – jurídico, teniendo como interés explicar de forma detallada cómo algunos factores de riesgo psicosociales como el estrés laboral, el burnout, el acoso laboral, entre otros; pueden llegar afectar de forma negativa la salud física y mental del trabajador, además refiere que es importante en el ambiente

organizacional instruirse sobre las condiciones particulares de cada cargo, para de una manera más detallada reconocer lo que puede llegar a causar un peligro y de esta manera buscar opciones para reducirlo. Asimismo, describe de manera minuciosa los riesgos psicosociales más representativos en una organización y señala cómo se puede llegar a evitar con ayuda de estrategias los riesgos psicosociales, ayudando al empleado a desarrollar maneras prácticas de defensa para disminuir sus riesgos y aumentar su eficiencia, como también la productividad de la empresa y del empleado, el cual tuvo como objetivo de estudio analizar cómo se manejaba todo el tema de salud y seguridad en el trabajo en Cuba, debido a que este se tornó un tema de poco interés, solo se prestó atención cuando ya los trabajadores empezaron a manifestar las inconformidades laborales, de esta manera se empezó en Cuba a tener un cuidado especial en los trabajadores, dentro de su ambiente laboral y disminuir los riesgos psicosociales y evitar problemas físicos y mentales mayores.

En relación a la afectación negativa de la salud mental mencionada en el artículo anterior, el estudio realizado por Vieira (2017), en Brasil, se indica que los factores de riesgo psicosocial son percepciones propias del empleado, en relación con el entorno y la personalidad. Este estudio buscó los riesgos psicosociales a los que se encontraban expuestos los docentes de las escuelas del Pantanal indicando que los docentes se encuentran dentro de los profesionales a los que mayor nivel de estrés se enfrentan. La investigación obtuvo como resultados que la mayoría de los profesores tienen cargas laborales altas, un alto ritmo de trabajo, poca autonomía en relación a la toma de decisiones y alto nivel de comportamiento ofensivos, como también presentaron síntoma de depresión, problemas con relación al sueño, la familia y a nivel laboral. Finalmente, la autora considera necesario generar una política en relación a la salud mental como forma de prevención ya que los resultados obtenidos reflejan la posibilidad de desarrollar trastornos mentales.

Por otro lado, Gutiérrez (2017) realizó una investigación basada en el uso de grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQPSQCAT de Evaluación de

(FRP) de versión corta con una metodología descriptiva – transversal, realizado a una empresa familiar de Lima Perú de menos de 25 trabajadores, dedicada a la capacitación, evaluación y certificación de operadores de maquinaria pesada, flota auxiliar y equipos de izaje. Se propuso como objetivo examinar y ampliar a través del método los resultados obtenidos, mediante la incorporación de la técnica de grupos focales, en donde se llegó a los siguientes resultados en cuanto a la presentación de los (FRP) como favorables (doble presencia, exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, y sentido del trabajo) y desfavorables (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad, inseguridad sobre el trabajo, y Justicia).

De otra manera, en España Gil et al. (2016), en un estudio con metodología cuantitativa y una muestra de 402 trabajadores de la administración de justicia de la comunidad Valenciana (28.11% fueron hombres y el 68.91% mujeres). Evaluaron los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores del personal de justicia de Valencia, España, para saber qué consecuencias tenían para la salud, utilizando como instrumento de valoración la batería de Unipso que evalúa los factores psicosociales y consecuencias de los riesgos psicosociales. Como resultado se demostró que los participantes se exponen a un alto nivel de riesgo en lo que tiene que ver con la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y carencia de recursos, además el 61.44% manifestaron percibir insatisfacción laboral, un 27.11% consumen medicamentos para sus problemas psicosomáticos derivados del trabajo y por último 4.73% que tuvieron que asistir a un especialista para tratar algunas crisis personales relacionadas con el trabajo en el último año.

De igual modo, en España M. M. García et al. (2016) en un estudio realizado en docentes Universitarios, teniendo como finalidad evaluar los riesgos psicosociales e identificar las áreas a mejorar en una muestra de población de 621 docentes de la universidad Coruña de España, se da a conocer que las universidades europeas no han sido la excepción de las transformaciones que ha tenido la educación tradicional y con el tiempo se han implementado las herramientas tecnológicas para

el mejor desarrollo de la misma. Estos cambios han desarrollado un esfuerzo con respecto a la adaptación de los docentes lo cual se ha transformado en un posible factor de riesgo psicosocial donde el profesional debe acoger y las nuevas tecnologías, surgiendo una transformación del rol que desempeña. Dentro de esta investigación se considera importante el hecho de diferenciar los riesgos psicosociales entre ambos géneros (masculino y femenino) ya que las mujeres por lo general se encargan de las labores del hogar en su mayoría teniendo de esta forma una mayor carga laboral (Trabajo –Hogar). Los resultados de esta investigación determinaron que los docentes tienen altas exigencias laborales, poco apoyo social, confirmando que en las mujeres se presentan más probabilidad de sufrir riesgo psicosocial más alto en cuanto a la doble presencia con respecto a tener una carga laboral más alta (funciones laborales- hogar).

Otro aspecto desarrollado en este año fue por parte de M. García et al. (2016) en la investigación que desarrollaron en México la cual para ser validada se aplicó a una muestra de 500 docentes de nueve instituciones de educación superior públicas. El trabajo se ha convertido en parte fundamental de las personas teniendo en cuenta que se pasa la mayor parte del tiempo en él debido a la globalización el aspecto laboral ha sufrido constantemente transformación y evolución desarrollando exigencia a nivel mental de los empleados. Estas transformaciones que además se encuentra acompañadas de herramientas tecnológicas han generado consecuencias negativas y positivas en las personas, donde aquellas que son negativas son denominadas como riesgos psicosociales que se dan en las relaciones que se mantiene con los demás y las consecuencias positivas se encuentra relacionadas a las que brindan bienestar, motivación, autovaloración que influye en los diferentes aspectos de la vida. La investigación tuvo como finalidad la creación de una escala para medir los factores de riesgos psicosociales de los docentes universitarios en la que desarrollaron cinco dimensiones a evaluar: percepción de inequidad, estudiantes difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y percepción de falta de recursos. Los autores consideran que el aporte que puede realizar esta escala es el identificar aquellos factores que

generan estrés en los docentes y al lograrlo generar planes de acción para corregir o mediar estas situaciones que generan un riesgo en la salud de los docentes.

Para finalizar los estudios internacionales, se encuentra El artículo elaborado por Díaz et al. (2016), que tiene como objetivo identificar la satisfacción laboral en docentes y el instrumento utilizado es la escala general de satisfacción laboral de Warr, cook y Wall (1979), mediante un estudio descriptivo que cuenta con una muestra de 27 docentes de una institución educativa, los cuales rondan en edades 22 a 58 años. Dentro de los resultados, se evidenció un porcentaje moderado de satisfacción laboral de un (70%) dentro de la escala, además en lo que fue la satisfacción intrínseca se tuvo un porcentaje del (65%), por lo tanto, se logra identificar que los docentes reconocen en su labor profesional como una motivación para hacer las labores diarias de manera adecuado y cumplir con todo lo requerido.

2.2 NACIONALES

Por otro lado, en Colombia se llevó una investigación realizada por Infante et al. (2019), en el cual se empleó como método, la revisión documental de 40 artículos latinoamericanos, tanto cuantitativos como cualitativos, empleando la observación para identificar cómo los factores psicosociales son incidentes en los trabajadores en diferentes contextos, tanto personales como sociales, los cuales pueden llegar a afectar física como mentalmente. Además, en la investigación se utilizó el instrumento de riesgos psicosociales como método de valoración y único instrumento para reconocer y descubrir metodologías de valoración, dentro de una organización. Entre sus resultados, se destacan los riesgos psicosociales en las organizaciones como una causa recurrente en los trabajadores, debido a la disminución de tácticas y evaluaciones para identificar los riesgos y fomentar el cuidado en los trabajos para dichos riesgos, entre los resultados se destaca que es importante al momento de la prueba, identificar aspectos en el sujeto de un modo integral, A su vez, expresa que los riesgos psicosociales tienen principios en el ámbito laboral por la falta de procesos internos beneficiosos para los trabajadores,

también dice que este es causa en algunos casos por carencia de vínculos sociales, lo cual puede llegar a impactar de manera psicológica y física al trabajador, dicho lo anterior, señala la relevancia que tienen los profesionales de seguridad y salud en el trabajo dentro de una organización para un desarrollo continuo individual y de la organización.

También, V. Gómez et al. (2019) realizaron un estudio sobre los riesgos para la salud de los profesores; contando con una metodología cuantitativa predominante con complemento cualitativo, donde tuvo una muestra de 302 académicos (los cuales el 57.3% fueron hombres y el 42.7 mujeres) de 21 universidades de la ciudad de Bogotá. El estudio se propuso a identificar y establecer si los factores de riesgo psicosocial (FRP) se asocian a diversos problemas de salud, dado a que en los últimos años el sistema educativo colombiano presenta unas transiciones de acuerdo a reglamentaciones sobre los (FRP) y su impacto el trabajo como en la salud. Con respecto a los instrumentos se utilizaron entrevistas semiestructuradas para las variables sociodemográficas, los instrumentos como Factores de riesgo psicosocial Job Content Questionnaire (JCQ) de versión española de 27 ítems, Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI), Cuestionario general de salud de Goldberg y la escala diseñada por Silva para la evaluación de los (FRP) del contexto académico. Así mismo se obtuvo unos resultados donde se señala que los profesores tienen el nivel de tensión laboral más bajo del país, no obstante, se evidencia como más alto el exceso de carga laboral, exigencias laborales (lo cual se presenta en los profesores joven), la percepción de inseguridad laboral vinculado al tipo de contrato y la evaluación de desempeño sujeta al ambiente laboral inmediato y también se tiene que los que perciben demandas y cargas de trabajo son aquellos que tiene problemas como la ansiedad, síntomas psicosomáticos y desajuste social.

En el artículo elaborado por Arango et al. (2019), se propuso como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral y factores como el salario, el crecimiento personal, el ambiente laboral, el valor intrínseco y el reconocimiento

social, la muestra para este estudio comprendió 61 instituciones entre públicas y privadas y tuvo como metodología cuantitativa conformada por estadísticas, análisis factorial y ecuaciones estructurales. Por otra parte, se encontró que debido a cómo se sienten los docentes puede influir en los procesos de aprendizaje e internos de la institución, por lo tanto, su identificación permite reconocer estrategias de mejora y prevención. Siguiendo con lo anterior, en los resultados se encontró tres elementos como es el reconocimiento social del docente como un transformador y un actor de enseñanza y aprendizaje; el valor intrínseco en cuanto al disfrute de la práctica docente y su efecto positivo sobre la motivación y la satisfacción; el salario como un valor intrínseco que permite una mejor calidad de vida.

El estudio llevado a cabo por H. Hernández et al. (2018) de tipo revisión, buscando identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia, para entender cómo los riesgos psicosociales afectan de manera positiva o negativa a la organización y al trabajador. Además, se encontró que los trabajadores pueden presentar respuesta desadaptativa ocasionando estrés agudo y que este tipo de riesgo se deriva de factores como: la carga laboral, las presiones económicas, falta de reconocimiento a la labor realizada, la exigencia o la necesidad de realizar horas extras, la imposibilidad de cumplir con las exigencias operativas que demanda el puesto de trabajo y las expectativas inalcanzables personales o laborales. Por otro lado, se concluye que se deben tomar medidas por parte de las empresas en lo relacionado con la autonomía, tareas a cumplir, rotación de tareas y puestos, entre otras, que van encaminadas hacia la identificación, control y reducción de los riesgos dentro del sitio de trabajo.

Con respecto a lo anterior Dávila et al. (2018) en una institución educativa estatal de san Juan de Pasto, el cual una metodología descriptiva con diseño transversal en el cual se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, donde la muestra utilizada fue de 162 docentes pertenecientes de la institución educativa de san Juan de Pasto. Así mismo se buscó identificar los

factores de riesgo psicosocial tanto intra como extralaborales que perciben y presentan los docentes, en los resultados se halló que ellos están expuestos tanto a los riesgos intra como extra-laborales los cuales afectan su salud como su desempeño en la institución.

En cuanto a lo anterior se encontró en el cuestionario de forma (A) de los factores de riesgos psicosociales intralaborales que más del 40% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto en relación a las dimensiones (Características del liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental, Consistencia del Rol, Demandas de la jornada de trabajo y Reconocimiento y compensación). También en relación el cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales se encontró que más del 40% presentan nivel de riesgo alto y muy alto en comparación con las dimensiones (Tiempo fuera del trabajo, Características de la Vivienda y de su entorno e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo), no obstante, en lo que tiene que ver con la dimensión de relaciones familiares y relaciones con los colaboradores por parte de las dos encuestas se muestra como papel protector y un nivel de riesgo menor.

A demás, Camacho y Mayorga (2017), en la investigación realizada en Bogotá, indican que actualmente las organizaciones tienen como propósito principal la producción de forma rápida y a grandes cantidades teniendo en cuenta el avance tecnológico existente y la competitividad productiva que existe. Con el fin de responder de forma rápida a las necesidades que genera la sociedad se ha desarrollado nuevos riesgos que han afectado la salud del trabajador tanto física, mental como emocionalmente. Las empresas se encuentran en la obligación de prestar las herramientas e instalaciones adecuadas para que los empleados desarrollen de forma eficaz y eficiente las funciones que deben cumplir y de esta

forma al ser eficientes estas condiciones el colaborador será más productivo. En la investigación se menciona también el hecho de que la mujer sigue siendo considerada como el sexo débil, donde a pesar de los cambios que se han generado a nivel de lucha por derechos e igualdad; la mujer sigue sufriendo uno de los riesgos psicosociales más frecuente: el acoso sexual, además del estrés por la sobrecarga de roles que presenta. Se presenta mayores riesgos psicosociales cuando se presentan diferentes vulneraciones por ejemplo el hecho de ser mujer, sufrir una discapacidad y ser migrante. Dentro de las recomendaciones los autores consideran necesario que la organización presente interés en brindar las herramientas y lugares de desarrollar las funciones de los colaboradores sean las adecuadas evitando riesgos psicosociales y logrando una mayor productividad. Además, generar un adecuado clima laboral atribuye de forma positiva a la salud de los empleados y al mismo tiempo la organización tendrá beneficios propios al encontrarse de la mejor forma los trabajadores.

Sobre la investigación en la ciudad de Manizales, específicamente en centros como chiquitines, mundo de colores, cervantes, San Sebastián dos y Floreceres, que fue llevado a cabo por Caldas y Quintero (2016) que tuvo una metodología cuantitativa con diseño correlacional, en el cual se usó la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y una muestra para la aplicación de 120 personas del área administrativa docentes pertenecientes al operador Coosobien que tiene como objetivo general analizar la relación existente entre los factores psicosociales, el estrés y el síndrome de burnout en los centros de desarrollo infantil de las ciudades de Manizales y Villamaría. En los resultados se encontró que la empresa está constituida por mujeres que se encuentran en un promedio de edad superior a los cuarenta años que pertenecen a estratos dos y tres, con una formación que se encuentra entre técnico y tecnólogo que llevan más de diez años en la empresa. Por otro lado, se tiene que los factores psicosociales intralaborales tienen correlación con el estrés, dado que el (59.15%) de la muestra se evidencia un alto índice de estrés laboral que se relaciona con un alto nivel de

riesgo en varias de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial, como lo es el dominio de demandas de trabajo y el dominio de recompensas.

1.3 LOCALES

Sobre la investigación de revisión conceptual llevada a cabo por García y Polanco (2017) en el cual pretendía primero, realizar un acercamiento conceptual desde la Organizacional Internacional del Trabajo (O.I.T) con diferentes autores y el marco legal colombiano, para comprender la importancia que tiene llevar a cabo una intervención sobre los factores de riesgo psicosociales laborales y segundo identificar elementos que aporten a las organizaciones en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. En relación al concepto se encuentra que las definiciones brindadas por los autores son diversas y no unificadas, sin embargo, dentro de ellas se encuentra tres elementos los cuales son: la organización interna de la organización, condiciones externas del trabajo y la condición individual del trabajador.

Siguiendo con lo anterior, en lo que tiene que ver con el contexto y el marco legal colombiano se encuentra que se han expedido varios decretos, leyes y resoluciones en el transcurso del tiempo los cuales han ayudado avanzar en lo que es la seguridad y salud en el trabajo, como lo son: (decreto 614 de 1984, decreto 1295 de 1994, ley 1010 de 2006, resolución 2646 de 2008, ley 1562 de 2015, decreto 1443 de 2014 y decreto 1072 de 2015). También se postula la necesidad de hacer futuras investigaciones en consonancia a la eficacia de la batería del ministerio de la protección social, las consecuencias de las enfermedades laborales en Colombia, la identificación de otros instrumentos diseñados para la medición del factor de riesgo psicosocial laboral y estudios en las empresas colombianas.

En la Universidad Libre seccional Cali, Caballero y Nieto (2015), realizaron una investigación con docentes Universitarios teniendo una metodología hermenéutica de interpretación y revisión documental, conformado por 39 artículos, donde se

buscó entablar la relación de condiciones de trabajo dentro del concepto de nueva gestión pública (NGP) con el nivel de bienestar del profesorado en el ámbito colombiano, así mismo en los resultados se obtuvo que las condiciones laborales que se derivan del modelo de la NGP y que afectan la salud física, psicológica y laboral de los docentes universitarios se convierten en una problemática fundamental a ser abordada desde la psicología social. Además, se realizó unas categorías relacionadas con el bienestar laboral como son la sobrecarga laboral que puede conllevar un posible burnout y engagement; síndrome de burnout el cual hace referencia a un estrés emocional crónico provocado por un agotamiento físico, emocional y exceso de trabajo; engagement el cual se relaciona como un factor de riesgo positivo motivacional relacionada con el trabajo.

2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En este estudio se pretende analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

De acuerdo a la investigación, en Colombia se han presentado cambios en el contexto laboral como educativo, lo cual ha propiciado que los trabajadores como docentes sean afectados por riesgos laborales como lo suscita, Feria (2017) el cual menciona que entre los riesgos laborales se encuentran los riesgos mecánicos, los derivados de agentes físicos y biológicos, ergonómicos y los factores psicosociales de riesgo. Con respecto a esto el interés se centrará hacia los Factores Psicosociales de Riesgo (FPR) el cual es definido por el MINISTERIO de la PROTECCION SOCIAL (2008) en su resolución 2646 como aquellos:

Factores psicosociales que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Los cuales pueden generar un impacto de riesgo alto en la organización que comprenden, al empleador, trabajador y la empresa, como explica España (citado en Camacho y Mayorga, 2017), “los riesgos psicosociales son uno de los riesgos laborales más grandes a los que se enfrenta un trabajador, pues pueden involucrar a otros individuos, y sus causas y efectos pueden ser múltiples” (p.164).

Con relación a lo anterior, “al ser los factores psicosociales determinantes; su evaluación también lo es, ya que no se trata solo de una perspectiva teórico-conceptual, sino de una responsabilidad empresarial que implica la participación de todos los sectores” (Castillo et al., 2019, p. 11). En el contexto colombiano se han ido reglamentado leyes que promovieron la vinculación como identificación,

evaluación, monitoreo e intervención del mismo, por ende, se ha ido avanzando para otorgar mayores mecanismos de control.

En este orden de ideas, López (2015) y Polanco y García (2017) mencionan algunos de estos como el decreto 614 de 1984 en el cual se piensa que se usó la expresión de riesgo psicosocial en primera instancia de ahí en adelante se establecen leyes como la ley 50 de 1990, el decreto 1295 de 1994, la ley 1010 de 2006, la resolución 2446 de 2008; la cual define, determina y hace seguimiento a los (FPR) de acuerdo a su exposición en el trabajo, ley 1562 de 2012, el decreto 1443 de 2014; por el cual se implementa la (SG- SST) el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el decreto 1072 de 2015; en el que se define los lineamientos de cumplimiento por parte de (SG-SST). Por lo tanto, se concuerda en lo siguiente con López (2015), “sería entonces a través de un decreto reglamentario expedido por el Ejecutivo como se abriría el camino por el cual el riesgo psicosocial ingresaría a la legislación colombiana” (p.64).

En consecuencia, se reconoce un panorama respecto a la identificación de Factores de riesgos psicosociales que permite evidenciar la necesidad de trabajar en condiciones óptimas, de allí, “se evidencia la necesidad de trabajar a nivel de la prevención y el desarrollo de actividades que permitan promover la identificación temprana de los factores de riesgo y la realización de planes correctivos y de mejoramiento” (García y Polanco, 2017, p.120). Por su parte se expone unos balances de acuerdo a este tipo de riesgo por parte de la organización internacional de la salud (OIT, 2019), “cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral” (p.1). Lo cual, muestra un bosquejo general de las consecuencias que genera el trabajo.

Por otro lado, la Federación de Aseguradores de Colombia (Fasecolda, 2019) refiere que en cuanto accidentes de trabajo entre el 2010 a 2018, se reportaron

692.181 a comparación de 645.119 con una disminución del (6%), además en lo que fue 2017 a 2018 se tuvo una tasa a la baja de (2.3%). Por otro lado, con relación a las enfermedades laborales hubo un aumento (7.1%) entre el 2018 respecto al año anterior.

En relación a lo anterior, en lo que tiene que ver con los profesionales que se desempeñan en la educación superior como educación media o superior, se encuentra que de acuerdo a las dinámicas actuales que experimentan en lo que tiene que ver con su labor docente. De acuerdo a esto se tiene diferentes estudios realizados por V. Gómez et al. (2019), Dávila et al. (2018) y Meseguer et al. (2019), en cuanto a los factores psicosociales de riesgo más concurrentes son los relacionados con el apoyo e integración que se tiene con colegas de trabajo que se denotan dificultades, las percibidas entre los docentes con sus jefes inmediatos derivados por la falta de comunicación; generando una percepción de poco reconocimiento en su labor y contribución, la inseguridad laboral; con relación a los contratos, las exigencias y carga de trabajo y el tiempo fuera del trabajo; en donde se llevan el trabajo para la casa.

De lo cual concurren afectar la salud tanto física como mental que pueden incurrir en la satisfacción del trabajo y en cuanto al sitio donde se desempeña. En lo cual, se concuerda con Botero (2012), “como las nuevas políticas educativas plantean múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas más actuales en el área de la salud laboral” (p.122).

De este modo, la transformación de la educación y la adaptación a los cambios que se generan como, por ejemplo, el paso de clases presenciales a reuniones virtuales que generan una renovación en los aspectos metodológicos de la enseñanza que tiene que llevar a cabo docentes para sus estudiantes, las exigencias que se exponen y las cargas que se lideran. Forman parte de los posibles riesgos por los cuales se exponen y pueden generar insatisfacción en ellos, como refiere Gamero

(2003), “La satisfacción o insatisfacción laboral están relacionados con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad” (p.8).

Por lo tanto, en diversos estudios llevados en el área hospitalaria de España, donde se ha encontrado que la satisfacción del profesional sanitario varía entre un 64% a 75% debido a que se considera que la alta presión laboral y la escasa promoción o ascenso como un factor asociativo de la insatisfacción laboral en el docente. También, se tiene un estudio llevado a docentes de medicina de una universidad del Perú se evidencio que el 100% de los participantes no se encuentran satisfechos con el salario recibido, sin embargo, se encontró que el 60.5% se encuentra modernamente satisfecha con alta carga laboral, debido a que lo perciben como una forma de poder mejorar su currículo y ser considerados para la promoción o ascenso (Challco y Robles, 2019).

En ese sentido, según Lazzaro y Pujol (2018), “las demandas de trabajo pueden tener un efecto positivo en la satisfacción laboral cuando los académicos están muy comprometidos, por lo tanto, posiblemente viendo estos riesgos psicosociales como desafíos más que como obstáculos” (p.153).

Con relación a lo anterior, en el contexto de la educación superior inscrita en sistema capitalista, encuentra en un constante avance en la implementación de los medios tecnológicos y uso de plataformas virtuales, como en la obligación de adquirir continuamente conocimiento y la actualización del mismo por el lado de los docentes que genera de ese modo competitividad en cuanto a los perfiles que se solicitan; a problemas de salud física como mental por el no tener un manejo adecuado para afrontar las exigencias que puede generar las funciones que se desarrolla en la profesión. (Botero, 2012). De esa manera, se podría comprender la satisfacción laboral en la relación con el desarrollo, la ejecución y el desempeño, como también la percepción positiva o negativa que tenga el docente, en este caso si es negativa puede generar consecuencias como ausentismo, rotación de

personal y bajo desempeño o por el contrario si es positiva puede que ayude a que se logre las metas establecidas (Moreno, 2019).

Actualmente, por la pandemia del Covid-19 que provocó que países como, por ejemplo, Colombia entrarán en dos etapas de aislamiento: uno preventivo obligatorio que generó el confinamiento masivo de toda la población que comenzó el 24 de marzo y se extendió hasta el 31 de agosto y otro que dio paso al aislamiento selectivo que permitió la reapertura y reactivación económica y la salida de nuevo de las personas el cual inició el 1 de septiembre (Primicias, 2020) (Canal trece, 2020).

En consecuencia, colegios y universidades suspendieron sus actividades presenciales y se trasladaron de forma virtual, generando en unos una adaptación fácil, mientras que a otros un desafío como lo explica el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y Caribe (IESALC,2020) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO,2020), indicando que parte de las instituciones educativas poseían plataformas virtuales que permitían desarrollar clases de forma virtual y presencial. Sin embargo, otras instituciones que no contaban con las herramientas necesarias presentaron una pausa en la continuidad de las clases, buscando de forma inmediata dar solución a la situación que generó la actual pandemia.

De acuerdo a lo anterior, esta nueva modalidad de enseñanza de lo presencial a lo virtual ha generado una renovación en los aspectos metodológicos que se tienen en la educación y los cuales deben ser considerados por los docentes con el fin de poder generar aprendizaje en los estudiantes, de esta forma García Pérez (2020) afirma que:

El docente que administra asignaturas en las instituciones educativas, en el contexto de la pandemia se configura en docente desde el hogar, dada la suspensión de clases presenciales y la instrucción de desarrollar clases on-line

desde el hogar; por tanto, desarrolla la modalidad de Educación a Distancia y debe participar activamente durante el proceso orientación-aprendizaje. (p.312)

En efecto, el docente es el responsable de lograr que las clases que desarrolle generen un aprendizaje significativo, lo cual implica un mayor esfuerzo en sentido de planificar no solo las clases como normalmente lo realizaba, sino que, transformando la enseñanza, empleando herramientas tecnológicas que permitirán realizar de forma sincrónica encuentros virtuales con los estudiantes.

Por consiguiente, la investigación se realizará en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, teniendo como parte de la muestra a los docentes del programa de psicología, que hasta el momento no posee un estudio llevado en tesis con información relacionada con los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción, por lo cual, se dará un primer acercamiento a este tema permitiendo formular la siguiente pregunta:

¿Cuál es la posible relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción general en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium?

3. JUSTIFICACIÓN

Desde sus inicios el ser humano ha creado los medios necesarios para satisfacer las necesidades que demanda la sociedad, pues, durante la revolución industrial los medios de producción facilitaron el agrupamiento de personas generando la creación de organizaciones. De esta forma la continua necesidad de producción y las extensas horas de trabajo, han desarrollado factores de riesgos en el ambiente laboral de los colaboradores, lo cual, ha sido una continua situación de investigación al estar relacionados con la salud física, mental y emocional de las personas.

En este orden de ideas, muchos profesionales se ven afectados por diversos factores psicosociales debido a las condiciones y exigencias que genera tanto las funciones como el ambiente laboral en que se encuentran. Dentro de estos profesionales están los docentes quienes en el desarrollo de su ejercicio profesional que no es simplemente prestar un servicio, sino que se encuentra encaminado a la vocación que presentan por brindar herramientas necesarias para construir conocimiento se pueden ver afectados por diversos factores de riesgos psicosociales por lo tanto se considera necesaria la realización de esta investigación al observar que en la Fundación Universitaria Católica Lumen la población docente en medio del desarrollo de su profesión puede enfrentarse continuamente a factores de riesgos que pueden afectar la eficiencia y eficacia del desarrollo del ejercicio profesional.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la posible relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción general en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar los factores de riesgo psicosociales (intralaborales y extralaborales), referenciados por los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Medir los niveles de satisfacción general evidenciados por los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Unicatólica Lumen Gentium.
- Determinar la posible relación entre factores de riesgos psicosociales con la satisfacción general en los docentes del programa de psicología de Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

5. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

En este apartado de la investigación se darán a conocer las definiciones de las variables y conceptos en las que se sustenta el estudio.

Su estudio permite la conceptualización e identificación, lo cual aporta para la prevención e intervención de los mismos en las empresas u organizaciones como también por fuera de ellas que colaboran a mejorar el bienestar y la salud física, psicológica y social del trabajador y/o profesional, además cabe aclarar que de ser propensos afectar al trabajador y la organización, sin embargo, pueden llegar a incidir de manera positiva, colaborando en la generación de nivel positivos de satisfacción en los mismos.

5.1 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La psicología organizacional es la rama de la psicología que se encarga del estudio del comportamiento de las personas que forman parte de una empresa u organización con el fin de lograr que los objetivos o metas que tiene la empresa se desarrollen de forma satisfactoria. De esta forma a través del tiempo este campo ha tenido gran transformación dando gran importancia al recurso humano como lo que es: Un ser humano y no una máquina que se encarga solamente de producir.

M. Gómez (2016), indica que:

Este campo de aplicación de la psicología surge alrededor de finales del siglo XIX y comienzos del XX. En general se considera que empezó en 1903 con el escrito de Walter Dill Scott titulado *The Theory of Adversiting*, o en 1911 cuando escribió *Increasing Human Efficiency in Business* en la que esta psicología fue aplicada a los negocios; también con el escrito de Hugo Münsterberg titulado *Psychology and Industrial Efficiency*, publicado en 1913. En todos ellos se trataron temas como los métodos de selección de personal, los métodos de incremento de la eficiencia en el trabajo y las técnicas para el mercado y la publicidad. (p.134)

La psicología organizacional se ha desarrollado en medio de acontecimientos que han marcado históricamente la vida del ser humano como han sido ambas guerras mundiales transformándose en medio del aspecto económico y permitiendo la asesoría individual dentro de las empresas (M. Gómez, 2016).

Siguiendo esta línea, el psicólogo organizacional del siglo XXI debe contar con habilidades, competencias y conocimiento teórico necesario para sobrellevar los retos que se le presenten con los continuos cambios que se generan en su entorno por lo cual es necesario que sea un profesional responsable, comprometido e innovador. A nivel nacional se considera que el profesional en psicología organizacional debe ser experto en el comportamiento humano llevando este conocimiento teórico a la aplicación práctica en el área organizacional (Enciso y Perilla, 2004).

Actualmente, el reto al que se enfrenta la psicología organizacional es al teletrabajo, una modalidad que en nuestro contexto laboral colombiano es poco empleado y a la cual debido a la situación mundial de Covid-19 se vio obligado a acoger con el fin de evitar contagios de forma incontrolables.

El teletrabajo no se entiende sólo como trabajo a distancia, sino que engloba en su significación un uso intensivo de las tecnologías informáticas y de comunicación (De la Cámara, 2000). Frente a esta definición que se presenta en el texto se considera que la utilización de herramientas tecnológicas en la vida del ser humano ha facilitado muchas cosas, convirtiéndose necesario el uso de estas nuevas tecnologías para desarrollar en un menor tiempo una actividad, a se genera mayor autonomía y compromiso ya que no se tiene superiores indicando todo el tiempo lo que debe desarrollar sin embargo se debe tener claro que por medio del teletrabajo se da mayor importancia a los resultados que se entregan.

A partir de la situación mundial y más específicamente a nivel nacional se ha generado una necesidad de salud mental donde la modificación del trabajo a la modalidad de teletrabajo ha generado un impacto diferente en los empleados, siendo para algunos más fácil que para otros manejar la situación, De esta forma, el

profesional debe trabajar en estrategias para sobrellevar los posibles retos que a nivel emocional y en relación a salud mental pueden llegar a presentarse. En la investigación que se realiza con este estudio se espera tener conocimiento del posible impacto que puede generar la situación actual en el desarrollo de las funciones en el docente ya que anteriormente se encontraban desarrollando clases en su totalidad de forma presencial, no obstante, gran parte del periodo académico conllevó a desarrollar sus clases empleando plataformas virtuales que les permitiera continuar con su labor.

5.2 FACTORES PSICOSOCIALES

A mediados del año de 1996, en momentos en que se utilizaran términos relacionados con los factores psicosociales en el trabajo, se presentó un informe por parte del ministerio de sanidad de Estados Unidos, donde se señala que “el estrés psicológico es un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde se presentan nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares” (R. Gómez et al., 2005, p. 374).

Se considera como factores de riesgos psicosociales según la Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2002), “aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés” (p.14).

Por otro lado, se tiene la definición otorgada por la OIT y la Organización Mundial de la salud OMS (1984), “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (p. 12).

Por ende, Ramírez (2017), considera que, los factores psicosociales pueden provocar posibles daños psicosociales debido a la relación directa del trabajador y su trabajo, desde las condiciones que ofrece, no obstante, pueden llegar a ser positivos que ayudan al mejoramiento y la conservación del trabajador. De igual forma, Gil (2009), define los factores psicosociales como las condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea y el entorno, los cuales pueden ser favorables; colaborando al desarrollo del individuo y su salud o desfavorables para el desarrollo del trabajo por parte del individuo, que con lleva a causar daño y generar estrés. Lo que concuerda con Serra (2005, como se citó en Ramírez, 2017) al decir que:

Cuando las condiciones del trabajo van en detrimento de la salud y el bienestar del trabajador se considera que las condiciones del trabajo son negativas considerados estos como riesgos emergentes, por el contrario cuando los factores psicosociales en el trabajo se manifiestan de manera positiva, es decir que promueven la salud y el bienestar del trabajador, creando ambientes saludables de control y satisfacción se considera que las condiciones del trabajo son positivas a lo cual se le denomina como factor protector. (p. 33)

5.3 FACTOR DE RIESGO

El Ministerio de Protección Social de Colombia en la resolución 2646 (2008) define los factores de riesgo como “posible causa o condición que puede ser responsable de enfermedad, lesión o daño” (p.3). En contraste, la OMS (1984) lo define como un rasgo, característica o exposición de un individuo que provoque un aumento en la probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

5.4 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

En primer lugar, el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, (2002 citado en Barrios) considera los factores de riesgo psicosocial como:

Un riesgo para la salud, que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (p. 26)

En segundo lugar, se tiene la ofrecida en la Resolución 2646 (2008) que los define como todas aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p.2). Por último, se tiene que en diferentes estudios, se considera y se concuerda que los factores de riesgo psicosociales como toda condición que subyace en el individuo, la organización, el entorno laboral y extralaboral que promueven un riesgo cuando sus efectos se convierten en nocivos bajo la influencia de condiciones o características de intensidad y tiempo de exposición a ellos, los cuales pueden llegar a ser negativos para la salud física, mental, y emocional como también el bienestar, el desarrollo personal y el desempeño del trabajador como de la organización (Beltrán, 2014), (Bermejo et al., 2009), (Betancur, 2012), (Gil, 2009), (Londoño, et al., 2010), (Ministerio de Protección Social, 2010).

5.5 FACTORES PSICOSOCIALES DE PROTECCIÓN

El Ministerio de Protección Social en la resolución 2646 (2008) define los factores de protección como “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (p.2) y por su lado Londoño et al. (2010), dicen al respecto que son “una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que minimiza o elimina un riesgo psicosocial y puede además afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y su desarrollo personal” (p.8).

5.6 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DOCENCIA

Al igual que otras profesiones en la docencia el profesional se encuentra totalmente expuesto a un contexto con el cual se relaciona e interactúa constantemente con otras personas y además de condiciones físicas y ambientales que pueden

generar factores de riesgos psicosociales que se desarrollan en medio de la realización de funciones. El contexto educativo con el tiempo ha tenido constantemente una transformación y evolución de métodos de enseñanza y dentro de estos avances se encuentra la implementación de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las asignaturas que posiblemente pueden ser acogidas de forma positiva al facilitar la realización de una clase al dar un buen uso de estas y al adaptarse fácilmente a esta innovación que cada día se va implementado más en todos los contextos del ser humano, sin embargo también puede convertirse en un factor de riesgo al no lograrse lo planeado desde un principio y al no tener una adaptación del cambio.

Con lo anterior, es importante el aporte de Botero (2012) al considerar que, “la profesión docente está sujeta a diversos cambios que responden a las necesidades de los estudiantes, a la competitividad con la investigación, la innovación y la administración estratégica Dichos cambios se relacionan con la implementación de nuevas tecnologías, los currículos, las estructuras organizacionales y las modalidades de contratación” (p.119).

El docente actualmente se encuentra enfrentando el reto de manejar la enseñanza por medio de herramientas virtuales y esta modalidad no consiste simplemente en tener un manejo de herramientas tecnológicas sino de ir más allá logrando que a través de ideas innovadoras el conocimiento no se quede a mitad de camino. De lo anterior, Henao (2002) considera que:

La creación de ambientes virtuales de aprendizaje debe inspirarse en las mejores teorías de la psicología educativa y de la pedagogía. El simple acceso a buenos recursos no exime al docente de un conocimiento riguroso de las condiciones que rodean el aprendizaje, o de una planeación didáctica cuidadosa. (p.13)

5.7 TELETRABAJO

De la cámara (2000), considera que el teletrabajo no se entiende sólo como trabajo a distancia, sino que engloba en su significación un uso intensivo de las tecnologías

informáticas y de comunicación. Frente a esta parte de definición que indica la autora, se considera que la utilización de herramientas tecnológicas en la vida del ser humano, ha facilitado muchos aspectos, convirtiéndose necesario el uso de estas nuevas tecnologías para desarrollar en un menor tiempo una actividad.

Además, De la Cámara (2000), algunos beneficios del teletrabajo pueden ser:

Por medio del trabajo se tiene mayor flexibilidad de trabajo y control en cuanto al tipo de calidad de vida que se desea generar.

No se maneja un horario determinado, el empleado se encuentra en la obligación de cumplir con las actividades que se encuentre a su cargo y manejarlas de la forma en que lo considere mejor cumpliendo con un tiempo o fecha de entrega.

Se genera mayor autonomía y compromiso ya que no se tiene superiores indicando todo el tiempo lo que debe desarrollar sin embargo se debe tener claro que por medio del teletrabajo se da mayor importancia a los resultados que se entregan.

Se genera una reducción de gastos en el sentido de desplazamiento ya que el trabajador deberá desarrollar sus funciones en casa utilizando los recursos necesarios para ser eficiente su rendimiento o producción.

Se puede generar una conexión con personas u organizaciones de otros países a nivel de negocios y prestación de servicios sin tener que generar gastos en viajes. (p.p. 244-248).

5.8 LA DOCENCIA DESDE EL HOGAR

El Covid-19 ha afectado de manera significativa al mundo entero, debido a su manera inesperada, afectando la cotidianidad de muchas personas en Colombia, incluida algunas profesiones, entre ellas la docencia, debido a que esta es realizada desde aulas para una mejor interacción y relación con los estudiantes, con unas estrategias y metodologías planteadas para brindar mejor aprendizaje e identificar

falencias individuales, sin embargo la pandemia obligó a que se plantea una nueva estructura de enseñanza, implantando la modalidad de clases virtuales, desde plataformas como zoom y meet, es aquí donde los docentes de manera repentina tuvieron que realizar un ajuste significativo entre sus metodologías y estrategias para el aprendizaje óptimo de los estudiantes (García Pérez, 2020).

En consecuencia, estos nuevos retos incentivaron una nueva transición del trabajo del docente, de lo presencial de un salón de clase a uno virtual dirigido desde casa con diferentes exigencias y recursos:

Las condiciones del teletrabajo, donde se imponen nuevos retos, exigencias de la modalidad, nuevas formas de preparación de clases, de intercambiar con los estudiantes. Las residencias se convierten en oficinas, donde comparten escritorio un grupo de miembros de la familia, en muchas ocasiones sin contar con los medios y recursos necesarios para el desarrollo de la actividad docente. (Guayasamin y Ramos, 2020).

5.9 LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES, EXTRALABORALES E INDIVIDUALES

Los factores psicosociales comprenden “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.3).

5.9.1 Intralaborales

Son todas aquellas características que se encuentran inmersas dentro del trabajo y la organización que pueden incidir, tanto, en la salud y bienestar del individuo por medio de cuatro dominios, que son definidos en la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgos psicosocial por parte del Ministerio de Protección Social (2010) de la siguiente manera:

5.9.1.1 Demandas del trabajo. Son todas aquellas exigencias relacionadas a la cantidad de trabajo y al tiempo que se dispone para el mismo.

5.9.1.2 Control sobre el trabajo. Se considera como la capacidad que tiene el individuo para participar y tomar decisiones sobre la realización de su trabajo.

5.9.1.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. El liderazgo consiste en la relación que se genera entre los superiores y sus colaboradores e influye en el ambiente como la forma de llevar el trabajo y, por otra parte, las relaciones sociales en el trabajo aluden a la interacción que se da con los compañeros del trabajo.

5.9.1.4 Recompensa. Alude a la retribución financiera o de estimación que se le hace al trabajador por la contribución que realiza a su labor y el esfuerzo que desempeña, mediante las posibilidades de ascensos y de seguridad que se le brinda.

5.9.2 Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. De acuerdo, al Ministerio de Protección Social (2010) se evalúa mediante dimensiones como:

5.9.2.1 Tiempo fuera del trabajo. Consiste en el tiempo que el individuo dedica a sus actividades familiares, sociales y de ocio.

5.9.2.2 Relaciones familiares. La relación que establece el individuo con su familia.

5.9.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales. Es la interacción que ejerce el individuo con su vínculo social (cercaos y amistades).

5.9.2.4 Situación económica del grupo familiar. Refiere a los ingresos económicos con los que cuentan para atender las necesidades básicas.

5.9.2.5 Características de la vivienda y de su entorno. Se caracteriza por las condiciones del entorno y la ubicación en donde se encuentra la casa como también a la infraestructura de la misma.

5.9.2.6 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo. Alude a las situaciones presentes en la vida familiar como personal de trabajador y cómo esto influye en el trabajo.

5.9.2.7 Desplazamiento vivienda/ trabajo/vivienda. Consiste en traslado que hace el trabajador de su casa al sitio de trabajo y viceversa.

5.9.3 Condiciones individuales

Hacen referencia a todas las características propios del trabajador como la información sociodemográfica; sexo, edad, estado civil...la información ocupacional que suscita el lugar de trabajo, tipo de contrato, entre otros aspectos. (Ministerio de Protección Social, 2010)

5.10 TEORÍA RELACIONADA CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES

5.10.1 Modelo demanda-control

Este modelo plantea que los efectos producidos en el trabajo, la salud o el comportamiento del individuo obedecen al juntar las demandas psicológicas que se generan y las características estructurales que el trabajo tiene, permite la asociación de variables *capacidad de trabajo y toma de decisiones* que, en sí, bajo situaciones de estrés producidas por la carga o volumen de trabajo como las demandas que exceden los recursos de control (Karasek, 1979). Por tanto, este modelo se complementa de los componentes de demandas psicológicas y el control como se explica a continuación:

Las demandas psicológicas consisten en todas aquellas exigencias psicológicas que se le presentan a una persona dentro del trabajo, como el volumen de trabajo,

el nivel de atención, la presión del tiempo, entre otros y por su lado, el control hace referencia a los a la capacidad o recursos que se tienen para moderar el estrés y el control sobre las demandas que este devenga (Vega, 1998).

Figura 1 Modelo de exigencias - control



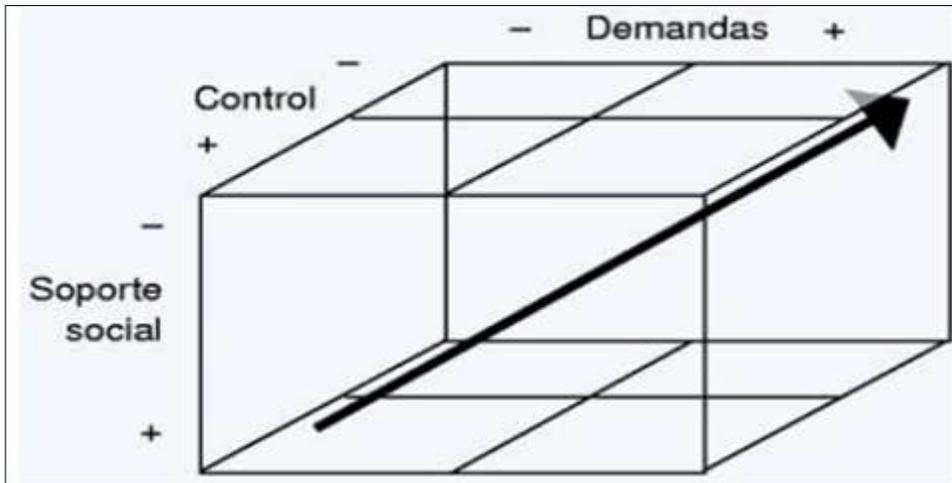
Fuente: Vega, S. (1988).

5.10.1.1 Modelo demanda-control/Apoyo Social

En este caso el modelo de demanda y control de Karasek (1979), se amplía, debido a la introducción del término de Hall y Johnson (1988), los cuales, mediante un estudio llevado a cabo a una población trabajadora Sueca, donde se encontró que el apoyo social podría estar relacionada con el trabajo debido a que ayuda a intensificar la tensión laboral, en sí, el termino de apoyo social es la relación que se tiene con los superiores y los compañeros de trabajo, además se divide en dos componentes que son el soporte instrumental y la relación emocional que el trabajo ofrece. Con respecto a lo anterior, Vega (1998) refiere que “al parecer ser que la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una

situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud” (p.2).

Figura 2 Modelo demanda - control- apoyo social



Fuente: Vega, S. (1988).

5.11 SATISFACCIÓN LABORAL

Con respecto a la satisfacción laboral, se comprende que no hay una definición unívoca. Por lo cual, se expondrán las diferentes definiciones como la de Robins (1998, citado en Almirante, 2019) que define la satisfacción como “la disposición que tiene un colaborador hacia el trabajo que efectúan” (p.27). Así mismo, Almirante (2019), alude a este término como, la manera en que el trabajador ve sus tareas a realizar y entorno donde se desenvuelve, teniendo en cuenta sus ideales y gustos, como se ha dicho anteriormente, la satisfacción laboral es denominada entonces, una respuesta positiva frente al lugar de trabajo, en relación a las actividades que el empleado ejecute, conllevando a una labor aún más eficaz y productiva, ocasionando cambios provechosos, tanto a la empresa como al empleado.

Por otro lado, Quispe (2019), que describe la satisfacción laboral en los docentes, como un estado de protección y adecuación del docente en relación a sus condiciones de trabajo, las cuales se esperan sean mencionadas al momento de la

contratación, sin embargo, pueden ser cambiantes en el tiempo y en ocasiones no son percibidas con agrado por los mismos. Lo que hace referencia a que puede variar según la estadía, tiempo, forma de contrato y las relaciones que se establezcan dentro de ella.

Con relación a lo anterior, Castillo et al. (2019), mencionan que la satisfacción puede ser también causada por la manera en que el trabajador se siente por la realización adecuada de sus labores, por cumplir los objetivos propuestos y ser útil tanto para el jefe como para la organización, sin embargo, puede llegar a estar también unida a cómo se siente el trabajador a nivel psicológico, social y personal. Además, se tiene que la satisfacción no se da de igual manera en todos los trabajadores como lo refiere, Mira (2010), que la satisfacción es también un concepto diferencial en todos los individuos, debido a que muchos tienen expectativas e intereses distintos. En conclusión, en lo que tiene que ver a este concepto se presenta diferentes posturas, en cuanto a su definición, sin embargo, se encuentran elementos en común que pueden llegar a afectar de manera positiva o negativa; como las relaciones con los compañeros de trabajo, las condiciones del trabajo, las tareas impuestas y las características del individuo.

5.11.1 Teoría relacionada con la satisfacción laboral

Con respecto a la teoría bifactorial de Herzberg, se menciona que ha sido de influencia para el campo de satisfacción laboral, así pues, Bilbao y Vega (1999), refieren que Herzberg pretendió con esta teoría mostrar dos variables importantes en el campo laboral, es así como estableció, los factores intrínsecos (motivadores) y los factores extrínsecos (higiénicos). En relación a esto, Pinto (2002) y Arias et al. (2017), explican lo anterior de la siguiente manera:

5.11.1.1 Factores de higiene. Abarcan aspectos tales como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa.

5.11.1.2 Motivadores. Se incluyen aspectos como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, oportunidades de avance profesional y crecimiento personal que se obtienen en el trabajo.

Lo mencionado hasta el momento, expone dos miradas, donde los factores intrínsecos son todas las condiciones laborales que contribuyen a la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores extrínsecos, son aquellos que trabajan en pro de prevenir la insatisfacción laboral, pero no es absenta de poseerlo, es importante destacar que estos dos factores trabajan de manera conjunta, en función de un objetivo en común, y si alguno se desliga pierde el sentido que el otro sostiene.

Tabla 1 Teoría bifactorial de Herzberg

Factores motivadores		Factores higiénicos			
	<i>Factores que cuando van bien producen satisfacción</i>	<i>Factores que cuando van mal no producen insatisfacción</i>		<i>Factores que cuando van bien producen satisfacción</i>	<i>Factores que cuando van mal no producen insatisfacción</i>
Satisfactores	-Realización exitosa del trabajo. -Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. -Promociones en la empresa.	-Falta de responsabilidad. -Trabajo rutinario y aburrido.	Insatisfactores	-Status elevados -Incremento del salario. -Seguridad en el trabajo	-Malas relaciones interpersonales. -Bajo salario. -Malas condiciones de trabajo.

Fuente: Fidalgo y Pérez (1995).

6. MARCO JURÍDICO

Con el interés de brindar al lector una visión más concreta sobre lo importante para el desarrollo de esta investigación, se expondrán algunos artículos de la ley 1090 de 2006, los cuales dicta la normativa para el ejercicio de la profesión psicológica.

6.1 RELACIONES PROFESIONALES

El psicólogo deberá respetar el lugar y las situaciones particulares en la que otro colega se encuentra incorporado.

6.2 ARTÍCULO 10. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PSICÓLOGO

El psicólogo debe guardar confidencialidad sobre el paciente y su identidad, asimismo como se lleva a cabo en esta investigación, donde se firmó un consentimiento de confidencialidad con los participantes.

6.3 ARTÍCULO 31

Cuando se presente asistencia de terceros en el lugar de intervención o en presencia del paciente, se debe tener un permiso por parte de él ya que se manipula información íntima.

De acuerdo a al título V, como establece la constitución, el lugar donde el psicólogo se encuentra contratado, debe velar por la salud física y mental del psicólogo, teniendo en cuenta sus ocupaciones y segundo, de acuerdo a su campo de acción, debe tener presente las normas legales y vigentes, para evitar fallos, así como se hace está en esta investigación.

6.4 ARTÍCULO 42

El profesional en psicología tiene como deber cumplir en su totalidad, todas las tareas u oficios que se le asignen dentro del lugar donde labora, sin embargo, es importante tener presente que, si en estas obligaciones está inmerso algún tipo de abuso o violencia en cuanto a las normas establecidas en el ejercicio profesional psicológico, el profesional tiene el derecho de dialogar con su superior frente a esto.

Se debe tener en cuenta la resolución del ministerio del trabajo ley 614 de 1984 que dice lo siguiente:

6.5 CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

6.5.1 Artículo 1. La salud ocupacional tiene como principal objetivo cuidar de los empleados y la organización, de manera individual y grupal, para evitar riesgos en los trabajadores.

Higiene industrial: se busca la identificación y evaluación de posibles factores que afecten el trabajo y la salud de trabajador.

Seguridad industrial: consiste en la identificación y las acciones para controlar posibles accidentes.

Riesgo potencial: es aquello factor susceptible en las condiciones del trabajo o la salud del trabajador.

La resolución 002646 de 2008 que hace referencia a todas aquellas acciones que van desde la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. **Artículo 1:** Es aquí donde se determinan las labores en el área de salud ocupacional y como estos intervienen, en la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, además también obran para encontrar los orígenes de esta.

La resolución 1016 de 1989 consiste en los programas de salud ocupacional que deben poner en funcionamiento las instituciones y organizaciones. **Artículo 1:** En este decreto nos mencionan que todo sitio de trabajo u organización debe contar con proyectos establecidos tanto médicos como de seguridad en el trabajo para impedir y vigilar enfermedades físicas, mentales ocasionadas por los riesgos psicosociales.

El decreto 2277 de 1979 de 2014 del ministerio de educación define la docencia, como aquel que enseña en cualquier institución del país, pueden ser privadas o públicas, también menciona que el docente puede radicarse en una institución, como concejero, director, docente, etc.

El decreto 1278 de junio 19 de 2002 del ministerio de educación artículo 1, menciona la labor del docente, como aquel que además de enseñar, puede evaluar, diagnosticar y planificar sus encuentros con los estudiantes para un mejor desempeño laboral dentro de la institución, además tiene la capacidad de educar a los estudiantes y también tener encuentros con los padres para hablar sobre los desempeños alcanzados.

7. MARCO METODOLÓGICO

7.1 PARADIGMA

Esta investigación se constituye en el paradigma positivista, debido a que se busca el estudio de fenómenos observables; en caminado hacia un conocimiento conciso, medible y comprobable. Por tanto, “los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables (Ricoy, 2006, p. 16). Complementario a lo anterior, Martínez (2013) indica que la perspectiva positivista se caracteriza porque “busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. El rigor y la credibilidad científica se basan en la validez interna” (p.2).

En ese orden de ideas, la aplicación de la perspectiva positivista en la presente investigación, pretende conocer las percepciones que tienen los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium sobre su trabajo, de acuerdo a la “identificación de la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral”; permitiendo su objetividad, mediante la comprobación científica.

7.2 MÉTODO

7.2.1 Enfoque o Perspectiva

Se propuso el uso del enfoque cuantitativo, en el cual se busca la comprobación de hipótesis mediante el análisis estadístico y numérico de los datos recolectados, los cuales conllevan a la comprobación de teorías alcanzar; conllevando a la formación y predicción del fenómeno investigado (R. Hernández, 2014).

7.2.2 Alcance o tipo

El alcance propuesto para esta investigación es correlacional, debido a que permiten determinar y conocer la magnitud de la asociación de las variables intralaborales y extralaborales de factores de riesgo psicosocial con los niveles de satisfacción laboral percibida por los docentes.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (R. Hernández, 2014, p.93).

Además, este tipo de estudio nos permite saber qué tipo de correlación se está estableciendo entre las variables analizadas, de esa manera si hay comportamiento positivo la variable como el resultado tendrán una tendencia directamente proporcional (todas dos aumentan o disminuyen) ó por el contrario se presenta un comportamiento negativo tendremos una tendencia inversamente proporcional, mientras una aumenta la otra disminuye.

7.2.3 Diseño

Esta investigación es no experimental por lo que no se buscó manipular las variables a medir y no se tuvo en cuenta el uso de entornos controlados; además es

transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un momento específico y no a través del tiempo.

7.3 VARIABLES

7.3.1 Factores intralaborales

Hacen referencia todas aquellas características que se pueden percibir dentro del sitio de trabajo y pueden tener influencia en el bienestar como la salud de la persona y dichas características se pueden cuantificar por medio de cuatro dominios establecidos dentro cuestionario; los cuales corresponden a “demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensas” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

7.3.2 Factores extralaborales

Comprenden aquellas características que se perciben por fuera del sitio de trabajo y hacen referencia a la esfera social, familiar y económica. De ese modo el cuestionario evalúa las siguientes dimensiones, como “tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 26).

7.3.3 Satisfacción laboral

Hace referencia a la forma como la persona percibe su trabajo y la manera como realiza sus labores, de acuerdo al cargo en el que se encuentre, además menciona Locke (1976) “un estado emocional positivo y placentero que resulta de percepciones subjetivas del trabajador en sus experiencias laborales” (p.1304). Como base para su medición se emplea la teoría bifactorial Herzberg que comprende las variables intrínsecas (motivadores) y extrínseca (higiénicos).

7.4 MUESTRA

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación “identificar la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium” y dada la particularidad presentada en la contratación de docentes para el programa de psicología de agosto-diciembre de 2020 (periodo 2020-2); se tomó como muestra 20 docentes de los cuales 10 fueron de sexo masculino y 10 de sexo femenino; pertenecientes al programa de Psicología. Además, los participantes estuvieron de acuerdo en formar parte del estudio; aprobando el párrafo de aceptación que se encontraba en uno de los links de los instrumentos.

7.4.1 Tipo de muestra

La selección de la muestra fue no probabilística, es decir, no se empleó ninguna fórmula, sino que fue intencional, donde la selección de los participantes se basó en el interés de los investigadores. Por otro lado, el procedimiento efectuado para contactar con los docentes se desarrolló, primero; solicitud a la directora del programa de psicología que se encargó de enviar un primer correo informativo, solicitando la participación voluntaria por parte de los en la investigación, segundo; se envió un segundo correo para solicitar la participación en el estudio y tercero; se hizo un seguimiento aquellos que respondieron las encuestas de forma completa o incompleta.

7.4.2 Caracterización muestra

De los 29 profesores de planta del programa de Psicología de la Facultad de Salud, participaron 20 profesores, residentes en Cali-Colombia, el 50% (N=10) de sexo femenino y 50% (N= 10) sexo masculino, con una edad media de 35 años y una DE =5.1 (Min= 27 Max= 47). De la muestra, el 25% (N= 5) están casados, 30% (N= 6) en unión libre y 45% (N= 9) son solteros. En cuanto a la formación profesional, el 95% (N=19) tienen maestría y 5% (N=1) doctorado. En cuanto al nivel socioeconómico, 35% (N= 7) habitan una vivienda de estrato 3, 50% (N= 10) son 4

y 15% (N= 3) son 5. De acuerdo al tipo de vivienda, el 60% (N=12) vive en una casa arrendada, 15% (N=3) familiar y 25% (N= 5) propia. En relación con cuántas personas tienen a cargo, un 40% (N= 8) no tienen personas a cargo, 40% (N= 8) uno, 15% (N= 3) dos y 5% (N= 1) tres. Respecto el lugar de trabajo, se tiene que el 85% (N=17) tiene dos trabajos y 15% (N= 3) solo uno. En lo que tiene que ver con la antigüedad, se encontró que el 10% (N= 2) trabaja hace menos de 1 años, el 10% (N= 2) trabajan desde hace 1 a 2 años, 40% (N= 8) 2 a 3 años, 40% (N=8) más de 3 años. Por último, en el tipo de contrato; 95% (N= 19) es de Termino Fijo y 5% (N= 1) Término Indefinido, con una media en el tiempo establecido en el lugar de trabajo de 38 horas, con DE = 7.2 (Min= 20 Max= 48).

7.4.3 Criterios de inclusión

Que sean docentes que se encuentren laborando actualmente en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

- No Influye el tipo de contrato en que se encuentren.
- Que pertenezcan a la facultad de salud.
- Que se encuentren inscritos al programa de psicología.
- Docentes que acepten la realización de las encuestas.

7.4.4 Criterios de exclusión

- Que no se encuentren vinculados con la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Que pertenezcan a otra facultad diferente a la de salud.
- Que no estén inscritos en el programa de psicología.
- Docentes que no acepten la realización de las encuestas.

7.5 INSTRUMENTO(S)

Para este estudio se realizó un cuestionario de datos generales, el cual recopiló datos sociodemográficos y de la ocupación. También se empleó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Anexo 3) de la cual se usaron los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral de la forma (A) y el cuestionario de factores de riesgo extralaboral (creada por Ministerio de la protección social - Pontificia universidad javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales) y la Escala de Satisfacción general de Warr Cook y Wall 1979 (Anexo 2).

Para tener en cuenta los cuestionarios se administraron de forma virtual, siendo presentados mediante la herramienta google formulario debido a la situación actual de aislamiento implementado en Colombia debido al Covid-19.

El instrumento empleado para medir los factores de riesgos psicosociales fue la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial creada por (Ministerio de la protección social - Pontificia universidad javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales en julio del 2010), de la cual se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) que está conformada por 123 ítems y se aplica a profesionales, técnicos y supervisores, además se divide en cuatro dominios:

Liderazgo y relaciones sociales: se conforma de 4 dimensiones (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores).

Control sobre el trabajo: se conforma de 5 dimensiones (claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo).

Demandas del trabajo: se conforma de 8 dimensiones (demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del

trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo).

Recompensa: se conforma de 2 dimensiones (Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se conformado por 31 ítems y evalúa las 7 dimensiones (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda/trabajo/vivienda). Para el desarrollo de los cuestionarios se tiene una escala likert de respuesta que va desde Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Los presentes cuestionarios de la forma A y el extralaboral cuentan con un nivel de confiabilidad excelente con un coeficiente Alfa de Cronbach (0,957), con relación al número de participantes que fue de 1576.

En cuanto al instrumento utilizado para medir la Satisfacción laboral se empleó la Escala de General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) elaborada por Warr, Cook y Wall 1979, traducida al español por Fidalgo y Perez y validad por medio de la población española.

El cuestionario puede ser administrado por un entrevistador o autoadministrado, se conforma de 15 ítems en una escala tipo likert que va desde muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (7). Además, la escala permite obtener las siguientes puntuaciones:

-Satisfacción intrínseca Se conforma por 7 de los 15 ítems (2,4,6,8,10,12,14) y su puntuación oscila entre 7 a 49.

-Satisfacción extrínseca Se conforma por 8 de los 15 ítems (1,3,5,7,9,11,13,15) y su puntuación oscila entre 8 a 56.

-Satisfacción general Corresponde a la suma de satisfacción intrínseca y extrínseca y la puntuación oscila entre 15 a 105.

7.6 PROCEDIMIENTO

7.6.1 Fases

7.6.1.1 Fase 1. Revisión teórica relacionada con las variables que se presentan. Dentro de la investigación para tener conocimiento de lo que se ha realizado con relación al tema. La revisión bibliográfica permitió la construcción de los apartados que conforman el documento.

7.6.1.2 Fase 2. Búsqueda de instrumentos necesarios para evaluar y recolectar los datos. Se emplea Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (creada por Ministerio de la protección social - Pontificia universidad javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales) y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr Cook y Wall (1979) versión adaptada al español de Fidalgo y Pérez (1995). Los instrumentos ya se encontraban validados por lo cual no fue necesario realizar proceso de validación por parte de jueces expertos de la facultad de psicología.

Por último, se digitaliza los instrumentos, empleando la herramienta google formularios para realizar el envío a los docentes de forma virtual teniendo en cuenta la situación actual de distanciamiento obligatorio por motivo del COVI-19. Se realiza el envío de dos formularios, los cuales se encontraban conformados por un párrafo de aceptación para participar en la investigación, los instrumentos mencionados anteriormente y una ficha de datos generales considerados necesarios por parte de los investigadores.

7.6.1.3 Fase 3. Aprobación del programa de psicología. Se realizó comunicación por medio de correo electrónico con la directora del programa de psicología, solicitando la aprobación para desarrollar la investigación con los docentes de la facultad de psicología.

7.6.1.4 Fase 4. Aplicación de instrumentos La recolección de información se realizó por medio de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr Cook y Wall las cuales se enviaron por medio de un correo por parte de la dirección de psicología a los 29 docentes del programa de psicología como alternativa de la situación actual por el COVID -19.

Se realizó seguimiento al correo solicitando la colaboración de forma voluntaria a los docentes obteniendo la participación de 22 de ellos.

7.6.1.5 Fase 5. Procesamiento de la información. Se llevará a cabo mediante la tabulación de los datos obtenidos y se generará la comparación entre los resultados de ambos instrumentos con el fin de determinar si existe una relación entre los factores de riesgos psicosociales intra y extra laborales y la satisfacción laboral de los docentes del programa de psicología en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Para la sistematización de los resultados obtenidos se empleó el programa JASP permitiendo el análisis estadístico de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos.

7.6.1.6 Fase 6. Análisis e interpretación de resultados. Después de realizar el análisis estadístico de los resultados se procede a realizar la descripción interpretativa de la información.

7.6.2 Tratamiento de dato

La información obtenida se ingresó en una matriz de datos en el programa Microsoft Office Excel y se exportó al programa estadístico JASP 0.14.0.0. Se realizó en primer lugar un análisis de las variables de forma individual y después se desarrolló

una correlación con las variables socio-demográficos, se realiza la posible relación entre la variable de satisfacción y factores de riesgos.

7.6.3 Consideraciones éticas

Se informó al grupo de docentes sobre el objetivo y propósitos del proyecto, notificando que su participación y retiro del estudio era voluntaria. Además, se informó de la absoluta reserva y confidencialidad en el manejo de la información obtenida, guardando la identidad de los participantes en el estudio. Los investigadores y el asesor de trabajo investigativo colocaron en anónimo la información, reemplazando los correos por números seriales en el orden de realización de la encuesta. En relación con los instrumentos empleados, se presentaron de forma virtual debido a la situación actual por el COVID 19, no obstante, se cumplen con los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, buscando que logre prevalecer el bienestar, respeto, y derecho por la dignidad Humana. Además, la norma exige que todo estudio deba contar con el consentimiento informado, lo cual en este caso se desarrolló por medio de un párrafo de aceptación que accedían los docentes antes de realizar los instrumentos. Para finalizar, se resalta que en este estudio no existió ningún riesgo en los participantes de la investigación, ya que a que no se realiza ningún tipo de intervención o cambio a nivel físico, psicológico o social.

8. RESULTADOS

8.1 OBJETIVO 1. EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES REFERENCIADOS POR LOS DOCENTES DE PSICOLOGÍA

8.1.1 Caracterización de dimensiones Intralaborales

Tabla 2 Dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (LRST) en relación con la puntuación típica

	CL (DS)	RST (DS)	RD (DS)	RC (DS)
Media	19.1 (19,5)	18.4 (14,1)	23.3 (19,2)	5.0 (12,6)
Sin riesgo	(0,0 a 3,8)	(0,0 a 5,4)	(0,0 a 10,0)	(0,0 a 13,9)
Bajo	(3,9 a 15,4)	(5,5 a 16,1)	(10,1 a 25,0)	(14,0 a 25,0)
Medio	(15,5 a 30,8)	(16,2 a 25,0)	(25,1 a 40,0)	(25,1 a 33,3)
Alto	(30,9 a 46,2)	(25,1 a 37,5)	(40,1 a 55,0)	(33,4 a 47,2)
Muy alto	(46,3 a 100)	(37,6 a 100)	(55,1 a 100)	(47,3 a 100)

Nota: CL=Características de Liderazgo; RST=Relaciones sociales en el trabajo; RD= Retroalimentación del desempeño; RC= Relación con colaboradores.

En relación al valor promedio obtenido por el número de participantes en las dos primeras dimensiones de este dominio (CL y RST), se aprecia que existe un *riesgo medio*, lo cual indica una respuesta aceptable ante el estrés por parte de los docentes. Por otro lado, en la dimensión retroalimentación en el desempeño se observa un nivel de *riesgo bajo*, de lo cual se infiere que los docentes presentan bajas respuestas de estrés en dicha dimensión, mientras que en la dimensión

relaciones con colaboradores no hay un riesgo aparente, tal vez porque los docentes no tienen una relación directa con los funcionarios colaboradores de la institución.

Tabla 3 Dimensiones del dominio Control sobre el Trabajo (CST)

	CR (DS)	C (DS)	PMC (DS)	OUD (DS)	CAT (DS)
Media	16.6 (19,5)	29.2 (22,5)	31.6 (18,9)	11.0 (11,6)	34.2 (18,5)
Sin Riesgo	(0,0 a 0,9)	(0,0 a 0,9)	(0,0 a 12,5)	(0,0 a 0,9)	(0,0 a 8,3)
Bajo	(1,0 a 10,7)	(1,0 a 16,7)	(12,6 a 25,0)	(1,0 a 6,3)	(8,4 a 25,0)
Medio	(10,8 a 21,4)	(16,8 a 33,3)	(25,1 a 37,5)	(6,4 a 18,8)	(25,1 a 41,7)
Alto	(21,5 a 39,3)	(33,4 a 50,0)	(37,6 a 50,0)	(18,9 a 31,3)	(41,8 a 58,3)
Muy Alto	(39,4 a 100)	(50,1 a 100)	(50,1 a 100)	(31,4 a 100)	(58,4 a 100)

Nota: CR= Claridad del Rol; C= Capacitación; PMC=Participación y manejo del cambio;

OUD= Oportunidades para el uso y desarrollo; CAT= Control y autonomía sobre el trabajo.

En relación a esta tabla (3). Se refleja un nivel de *riesgo moderado*, en cada uno de las dimensiones de este dominio, lo cual declara una respuesta de estrés prudente, de ese modo es importante resaltar, que en los docentes hay una apta aceptación sobre control y autonomía sobre el trabajo.

Tabla 4 Dimensiones del dominio DT

	DAEF (DS)	DE (DSE)	DC (DS)	ITEE (DS)	ERC (DS)	DCM (DS)	CRO L (DS)	DJT (DS)
Media	23.4 (10,4)	22.1 (24,3)	43.3 (20,5)	58.8 (19,5)	36.9 (17,2)	80.8 (14,4)	28.8 (18,8)	53.8 (17,8)
Sin riesgo	(0,0 a 14,6)	(0,0 a 16,7)	(0,0 a 25,0)	(0,0 a 18,8)	(0,0 a 37,5)	(0,0 a 60,0)	(0,0 a 15,0)	(0,0 a 8,3)
Bajo	(14,7 a 22,9)	(16,8 a 25,0)	(25,1 a 33,3)	(18,9 a 31,3)	(37,6 a 54,2)	(60,1 a 70,0)	(15,1 a 250)	(8,4 a 25,0)
Medio	(23,0 a 31,3)	(25,1 a 33,3)	(33,4 a 45,8)	(31,4 a 43,8)	(54,3 a 66,7)	(70,1 a 80,0)	(25,1 a 35,0)	(25,1 a 33,3)
Alto	(31,4 a 39,6)	(33,4 a 47,2)	(45,9 a 54,2)	(43,9 a 50,0)	(66,8 a 79,2)	(80,1 a 90,0)	(35,1 a 100)	(33,4 a 50,0)
Muy alto	(39,7 a 100)	(47,3 a 100)	(54,3 a 100)	(50,1 a 100)	(79,3 a 100)	(90,1 a 100)	(35,1 a 45,0)	(50,1 a 100)

Nota: DAEF= demandas ambientales y de esfuerzo físico; DE= demandas emociones; DE= demandas cuantitativas; ITEE= influencia del trabajo en el entorno extralaboral; ERC= exigencias de responsabilidad del cargo; DMC= demandas de la

carga mental; CROL= consistencia del rol; DTJ= demandas de la jornada de trabajo.

Según el valor promedio participantes, podemos evidenciar que en las dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas y consistencia en el rol muestran un nivel de *riesgo moderado*, mientras que las dimensiones: influencia del trabajo en el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo se encontró un nivel de *riesgo muy alto*, lo que equivale a una alta demanda de estrés para los docentes.

Además, en la dimensión demandas de la carga mental se presenta una posible asociación con respuestas altas de estrés, están en un nivel de *riesgo alto*. No obstante, en las dimensiones: demandas emocionales y exigencias de responsabilidad del cargo se observa un nivel *bajo de riesgo*; no presentado una posible respuesta de estrés y una ausencia en el desarrollo del mismo.

Tabla 5 Dimensiones del dominio R

	RDPOTR (DS)	RCO (DS)
Media	18.8 (14,5)	25.0 (15,9)
Sin riesgo	(0,0 a 0,9)	(0,0 a 4,2)
Bajo	(1,0 a 5,0)	(4,3 a 16,7)
Medio	(5,1 a 10,0)	(16.8 a 25,0)
Alto	(10,1 a 20,0)	(25,1 a 37,5)
Muy alto	(20,1 a 100)	(37,6 a 100)

Nota: RDPOTR= Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; RCO= Reconocimiento y compensación.

En cuanto al valor promedio obtenido en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se puede evidenciar un nivel de *riesgo moderado* hacia las respuestas de estrés en lo que concierne al quehacer del docente, por otra parte, se encuentra un incremento llegando a un *riesgo alto* en asocio al desarrollo de estrés en la dimensión reconocimiento y compensación.

Tabla 6 Dominios intralaborales de la forma (A)

	LRST (DS)	CST (DS)	DT (DS)	R (DS)
Media	16.3 (11,5)	22.7 (14,1)	38.1 (11,1)	22.2 (14,5)
Sin riesgo	(0,0 a 9,1)	(0,0 a 10,7)	(0,0 a 28,5)	(0,0 a 4,5)
Bajo	(9,2 a 17,7)	(10,8 a 19,0)	(28,6 a 35,0)	(4,6 a 11,4)
Medio	(17,8 a 25,6)	(19,1 a 29,8)	(35,1 a 41,5)	(11,5 a 20,5)
Alto	(25,7 a 34,8)	(29,9 a 40,5)	(41,6 a 47,5)	(20,6 a 29,5)
Muy alto	(34,9 a 100)	(40,6 a 100)	(47,6 a 100)	(29,6 a 100)

Nota: LRST= Valor del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; CST= Valor del dominio control sobre el trabajo; DT= Valor del dominio demandas de trabajo; R= Valor del dominio recompensas.

De acuerdo al valor promedio de los dominios del cuestionario de RPS intralaboral de la forma (A) por el número de participantes se observar un nivel de *riesgo bajo* ante la posible relación con las respuestas de estrés en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, lo cual refiere que las relaciones presentes entre los docentes con sus compañeros y la forma de llevar su trabajo no los afecta negativamente.

Mientras tanto se obtuvo un nivel de *riesgo alto* en la dimensión de recompensa, lo que puede aludir a no se les está brindado una estimación o reconociendo sobre el trabajo que realizan, mientras que en el control sobre el trabajo y demandas del trabajo se observa un *riesgo medio*, lo que es esperado para respuestas moderadas de estrés.

Tabla 7 Dimensiones extralaborales

	TFT (DS)	RF	CRI	SEGF	CVE	IEEST	DVTV (DS)
Media	37.2 (26,7)	7.5 (14,3)	18.8 (16,1)	26.7 (19,4)	18.5 (12,9)	24.2 (17,9)	26.6 (23,2)
Sin riesgo	(0,0 a 6,3)	(0,0 a 8,3)	(0,0 a 0,9)	(0,0 a 8,3)	(0,0 a 5,6)	(0,0 a 8,3)	(0,0 a 0,9)
Bajo	(6,4 a 25,0)	(8,4 a 25,0)	(1,0 a 10,0)	(8,4 a 25,0)	(5,7a 11,1)	(8,4 a 16,7)	(1,0 a 12,5)
Medio	(25,1 a 37,5)	(25,1 a 33,3)	(10,1 a 20,0)	(25,1 a 33,3)	(11,2 a 13,9)	(16,8 a 25,0)	(12,6 a 25,0)

Alto	(37,6 a 50,0)	(33,4 a 50,0)	(20,1 a 30,0)	(33,4 a 50,0)	(14,0 a 22,2)	(25,1 a 41,7)	(25,1 a 43,8)
Muy alto	(50,1 a 100)	(50,1 a 100)	(30,1 a 100)	(50,1 a 100)	(22,3 a 100)	(41,8 a 100)	(43,9 a 100)

Nota: TFT= Tiempo fuera del trabajo; RF= Relaciones familiares; CRI= Comunicación y relaciones interpersonales; SEGF= Situación económica del grupo familiar; CVE = Características de la vivienda y de su entorno; IEEST= Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; DVTV= Desplazamiento vivienda trabajo vivienda.

En relación al valor promedio obtenido en las dimensiones extralaborales por el número de participantes, podemos ver que en las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo los docentes percibieron un nivel de *riesgo moderado* ante la posible relación de estrés.

Sin embargo, se observó un nivel de *riesgo alto* ante las dimensiones características de la vivienda y su entorno y desplazamiento – vivienda/ trabajo – vivienda, dando a entender que no están conformes con las características de su entorno y el desplazamiento que tienen que realizar hacia su casa o trabajo, mientras que con sus relaciones familiares hay una usencia de riesgo aparente.

Tabla 8 Puntaje total del cuestionario de RPS

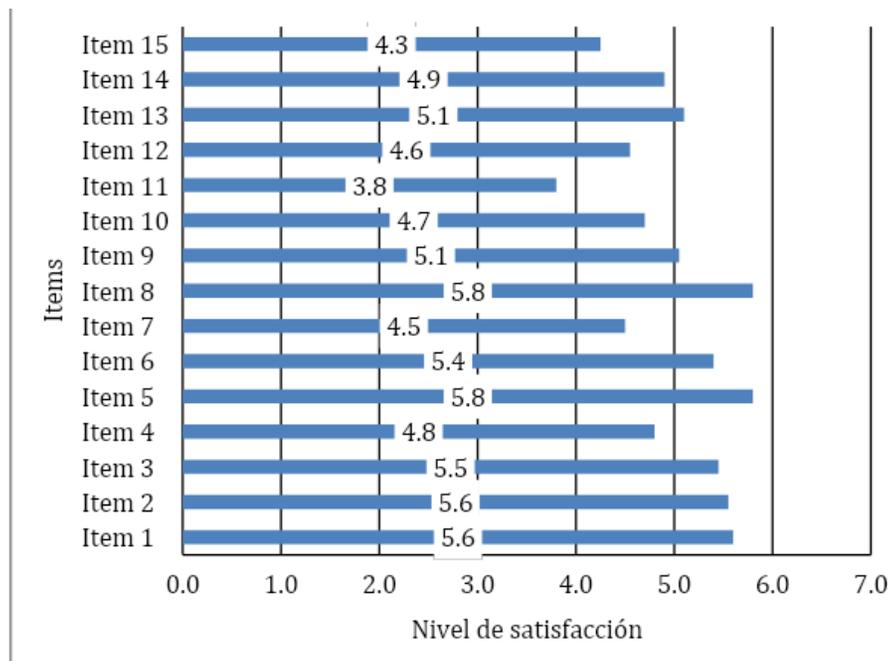
	Intralaboral	Extralaboral	Total RPS
Media	26.8 (10,0)	22.3 (12,6)	25.9 (10,0)
Sin riesgo	(0,0 a 19,7)	(0,0 a 11,3)	(0,0 a 18,8)
Bajo	(19,8 a 25,8)	(11,4 a 16,9)	(8,9 a 24,4)
Medio	(25,9 a 31,5)	(17,0 a 22,6)	(24,5 a 29,5)
Alto	(31,6 a 38,0)	(22,7 a 29,0)	(29,6 a 35,4)
Muy alto	(38,1 a 100)	(29,1 a 100)	(35,5 a 100)

Nota: Total RPS= factores de riesgo psicosocial.

Respecto a lo observado dentro del puntaje total, se puede identificar un nivel de *riesgo medio*, lo que indicaría que estas son respuestas esperadas de estrés moderadas en los docentes, haciendo alusión a llevar una observación e intervención para la prevención de estos factores. Así, en lo intralaboral y extralaboral puntuaron *riesgo medio*, en comprendiendo una adecuada estabilidad del docente ante la incidencia de desarrollo de estrés.

8.2 OBJETIVO 2. MEDICIÓN DE NIVELES DE SATISFACCIÓN GENERAL EVIDENCIADOS POR LOS DOCENTES DE PSICOLOGÍA

Figura 3 Satisfacción general de grupo



Fuente: Producción propia (2020).

Se puede observar que los docentes presentan un nivel de satisfacción moderadamente insatisfecho con relación al *modo de gestión de la empresa* (Item 11) que hace parte de los factores extrínsecos, lo cual indica que el manejo o conducción de una situación problemática que presente el docente no se soluciona de forma eficiente para cumplir las expectativas esperadas..

Por otra parte, se obtiene un nivel moderadamente satisfecho en relación a las *condiciones físicas del trabajo* (Item 1) que también forma parte de los factores extrínsecos, permitiendo identificar que el lugar o espacio en el que desarrolla las funciones los docentes presenta las características necesarias para cumplir sus funciones, y en cuanto a la *libertad para elegir el propio método de trabajo* (Item 2) que hace parte de los factores intrínsecos, evidencia que la autonomía en la

realización de las clases tiene influencia positiva en el nivel de satisfacción general de los docentes.

Además, existe un nivel de satisfacción moderado aproximado a satisfacción con relación al *jefe inmediato* (ítem 5) y *capacidad de usar sus capacidades* (ítem 8), relacionado posiblemente con la autonomía que tienen en la realización de su método de trabajo.

Tabla 9 Satisfacción del grupo por dimensiones

Escala	Niveles de satisfacción n obtenidos	Rango de puntuación
Intrínseca	35.7	7 - 49
Extrínseca	39.6	8 – 56
Satisfacción general	75,3	15 - 105

Nota. A mayor valor obtenido con relación al rango, mayor nivel de satisfacción

El puntaje promedio de la satisfacción general fue de 75,3 en una escala que va de 15 a 105 puntos, donde el valor máximo refleja mayor satisfacción. De lo anterior se logra evidenciar que lo intrínseco haciendo referencia los factores internos relacionados con la forma en que el docente percibe y las sensaciones que le genera su cargo laboral, tiene un mayor nivel de satisfacción, mientras que en lo extrínseco, que hace referencia a los factores externos que tiene que ver con la organización en donde trabaja y las personas que forman parte de su entorno, tiene

una menor puntuación de satisfacción. La puntuación general permite ver una satisfacción medio-alta.

8.3 OBJETIVO 3. ESTADÍSTICA INFERENCIAL Y CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES CON LA SATISFACCIÓN GENERAL

8.3.1 Satisfacción en relación a la edad

Tabla 10 Satisfacción intrínseca en relación a la edad

Edad	Media	SD	N
27 a 33 años	5,3	0,87	10
34 a 41 años	5,3	0,79	8
42 a 48 años	3,2	2,1	2

En relación a la posible relación entre la satisfacción intrínseca y la edad se puede observar en primera instancia una similitud de este valor en los docentes entre edades de 27 a 41 años, encontrándose en un nivel moderado de satisfacción, mientras un decrecimiento notable del mismo cuando se llega a una mayor edad presentando un nivel moderado de insatisfacción. De ese modo, mostrando una tendencia estadísticamente significativa ($p= 0,030$).

Tabla 11 Satisfacción extrínseca en relación a la edad

Edad	Media	SD	N
27 a 33 años	4,9	0,94	10
34 a 41 años	5,1	0,7	8
42 a 48 años	3,7	0,6	2

En referencia a lo relacionado entre satisfacción extrínseca y la edad se puede notar diferencia entre los tres grupos, en donde los docentes pertenecientes al grupo de edad de 27 a 33 años se encuentran en un nivel medio de satisfacción dirigiéndose a un nivel moderado del mismo, cuando se llega a las edades de 34 a 41 años, sin embargo, un descenso de este valor cuando se presenta mayor edad. Aun así, no representa un valor estadísticamente significativo ($p > 0.100$).

Tabla 12 Satisfacción general en relación a la edad

Edad	Media	SD	N
27 a 33 años	5,1	0,9	10
34 a 41 años	5,3	0,7	8
42 a 48 años	3,5	1,3	2

De acuerdo a la satisfacción general según la edad se encuentra una similitud entre los docentes que tienen en promedio edades de 27 a 41 años, demostrando un nivel moderado de satisfacción lo cual indica una conformidad con su trabajo. Por otra parte, se evidencia una baja de esta conformidad cuando se empieza a llegar a una edad mayor presentado un nivel moderado de insatisfacción, así mostrando una diferencia estadísticamente significativa entre la edad y este valor ($p < 0,045$).

8.3.2 Factores de riesgo psicosocial en relación a la edad.

Tabla 13 Intralaboral en relación a la edad

Edad	Media	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
27 a 33 años	25,3	11,2	Sin Riesgo (0 a 19,7) Bajo (19,8 a 25,8) Medio (25,9 a 31,5)	10
34 a 41 años	29,0	9,6	Alto (31,6 a 38,0) Muy Alto (38,1 a 100)	8
42 a 48 años	25,1	7,6		2

Lo que concierne a la posible relación entre los valores intralaborales según al grupo edad perteneciente, se puede observar que los docentes de los grupos de 27 a 33 años y de 42 a 48 años abstuvieron un nivel de *riesgo bajo* ante el posible desarrollo de estrés, mientras que los que tienen entre 34 a 41 años evidenciaron un incremento, respecto al valor llegando a un nivel de *riesgo medio* ante respuestas moderadas de estrés. Aun así, no representa un a diferencia estadísticamente significativa (p 0,731).

Tabla 14 Extralaboral en relación a la edad

Edad	Medi a	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
27 a años	33	19.5	11,7	10
			Sin Riesgo (0 a 11,3)	
			Bajo (11,4 a 16,9)	
			Medio (17,0 a 22,6)	
34 a años	41	28.0	13,4	8
			Alto (22,7 a 29,0)	
			Muy Alto (29,1 a 100)	
42 a años	48	12.9	2,3	2

Sobre los valores extralaborales según la edad se evidencia que en los en los docentes de mayor edad se encuentran *en riesgo bajo*, ante el posible desarrollo de estrés, mientras que los docentes entre edades de 27 a 33 años muestran un *riesgo medio*, presentando respuestas de estrés aceptables. Sin embargo, los que tienen una edad aproximada de 34 a 41 años mostraron un *riesgo alto*, lo cual indica que pueden estar asociando su trabajo con cargas de estrés altas. Aunque no presenta una diferencia estadísticamente significativa (p 0,202).

Tabla 15 Total de RPS en relación a la edad

Edad	Media	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
27 a 33 años	24.2	10.912	Sin Riesgo (0 a 18, 8) Bajo (18,9 a 24,4)	10
34 a 41 años	28.8	9.638	Medio (24,5 a 29,5) Alto (29,6 a 35,4) Muy Alto (35,5 a 100)	8
42 a 48 años	22.7	5.586		2

Nota: RPS= factores de riesgo psicosiales

En lo que concierne a la posible relación entre el valor total de RPS en concordancia a la edad se puede observar que los que están entre edades de 34 a 41 años presentan un *riesgo medio* lo que conlleva al docente a percibir respuestas aceptables de estrés por su trabajo, mientras que los que pertenecen a los grupos de edad de 27 a 33 años y 42 a 48 años, demuestran un nivel de *riesgo bajo*, no presentando hasta el momento posibles respuestas de estrés, aun así no hay una diferencia estadísticamente significativa ($p > 0,570$).

8.3.3 Estrato

8.3.3.1 Satisfacción en relación al estrato

Tabla 16 Satisfacción intrínseca en relación al estrato

Estrato	Media	SD	N
3	5,6	0,6	7
4	5,0	0,9	10
5	4,5	2,4	3

En relación a la satisfacción intrínseca y el estrato se puede observar una moderada satisfacción en cuanto a los docentes que viven en los estratos 3 y 4, mientras se nota una disminución gradual de este valor en los que pertenecen al estrato 5 estando en un nivel medio (ni satisfecho/ insatisfecho). Aunque no presenta una diferencia estadísticamente significativa ($p 0,339$).

Tabla 17 Satisfacción extrínseca en relación al estrato

Estrato	Media	SD	N
3	5.3	0.73	7
4	4.7	0.9	10
5	4.8	1.4	3

En referencia a la satisfacción extrínseca según el estrato se puede observar una similitud de este valor, representado en un nivel medio (no satisfacción o insatisfacción) en los docentes que están en estratos 4 y 5, mientras tanto los que respondieron que estaban viviendo en estrato 3, mostraron un nivel moderado de satisfacción. Los valores de satisfacción extrínseca según la edad no evidencian una diferencia estadísticamente significativa (p 0,430).

Tabla 18 Satisfacción general en relación al estrato

Estrato	Media	SD	N
3	5,4	0,7	7
4	4,8	0,8	10
5	4,6	1,9	3

De acuerdo a la satisfacción general según el estrato podemos mirar que los docentes pertenecientes al estrato 3 mantienen un nivel moderado de satisfacción, mientras que los que viven en los estratos 4 y 5 perciben un nivel medio satisfacción. Los valores de satisfacción general según el estrato no se encuentra una diferencia estadísticamente significativa (p 0.385).

8.3.3.2 Factores de riesgo psicosocial en relación al estrato.

Tabla 19 Intralaboral en relación al estrato

Estrato	Media	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
3	25,8	7,9	Sin Riesgo (0 a 19,7)	7
4	30,9	10,0	Bajo (19,8 a 25,8) Medio (25,9 a 31,5)	10
5	15,2	3,9	Alto (31,6 a 38,0) Muy Alto (38,1 a 100)	3

De acuerdo al valor intralaboral en relación a estrato, se puede observar que los que viven en estrato 3 y 5 presentan un nivel de *riesgo bajo* y *sin riesgo*, ante la posibilidad de desarrollar un estrés aparente, sin embargo, se puede notar un riesgo *medio* de respuestas moderadas de estrés esperadas, mostrando diferencias estadísticamente significativas (p 0,040).

Tabla 20 Extralaboral en relación al estrato

Estrato	Mediana	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
3	20,5	5,6	Sin Riesgo (0 a 11,3) Bajo (11,4 a 16,9)	7
4	26,4	15,9	Medio (17,0 a 22,6) Alto (22,7 a 29,0)	10
5	12,4	5,1	Muy Alto (29,1 a 100)	3

En referencia a los valores extralaborales según el estrato podemos encontrar un cremento del nivel de estrés, cuando observamos que en el primero tiene un nivel de *riesgo bajo*, mientras que el segundo, presenta la mayor respuesta de estrés con nivel de *riesgo alto*, mientras tanto, un nivel de *riesgo bajo*, ante la posible relación con el estrés en el tercer grupo. Aun así, los valores no son estadísticamente significativos (p 0,221).

Tabla 21 Total RPS en relación al estrato

Estrato	Media	SD	Puntuación típica de riesgo de estrés	N
3	24.7	6.7	Sin Riesgo (0 a 18, 8) Bajo (18,9 a 24,4)	7
4	30.0	10.6	Medio (24,5 a 29,5) Alto (29,6 a 35,4)	10
5	14.7	3.70	Muy Alto (35,5 a 100)	3

Nota. RPS= factores de riesgo psicosociales

De acuerdo a los valores RPS según el estrato mostrados en la tabla (21) se evidencia que los docentes que viven en un estrato más alto no perciben estrés aparente que los puedan afectar, así como a los que se encuentran en un estrato medio tuvieron un nivel de *riesgo bajo*, sin embargo, los del estrato 4 obtuvieron un *riesgo alto*, haciendo referencia a su asociación con altas respuestas de estrés. Los valores presentan una diferencia con una tendencia estadísticamente significativa ($p < 0,050$).

8.3.4 Tabla 22 Correlaciones entre V1 Y V2

Pearson Correlations		Intrinseca	Extrínseca	General	Intralaboral	Extralaboral	Total RPS
Intrinseca	Pearson's r	—					
	p-value	—					
Extrínseca	Pearson's r	0.862	—				
	p-value	< .001	—				
General	Pearson's r	0.967	0.961	—			
	p-value	< .001	< .001	—			
Intralaboral	Pearson's r	-0.389	-0.568	-0.491	—		
	p-value	0.090	0.009	0.028	—		
Extralaboral	Pearson's r	-0.197	-0.316	-0.265	0.714	—	
	p-value	0.406	0.174	0.260	< .001	—	
Total RPS	Pearson's r	-0.362	-0.537	-0.462	0.984	0.828	—
	p-value	0.116	0.015	0.040	< .001	< .001	—

Nota. Correlación entre satisfacción y factores de riesgo

Se puede observar que en lo relacionado con la satisfacción podemos ver que hay una relación entre la satisfacción extrínseca con lo extrínseco y lo general mostrando de acuerdo a *Pearson's r*, donde se mantiene una magnitud fuerte entre ellas, aunque con las variables de los factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), muestran una correlación inversamente proporcional; refiriendo en que mientras la satisfacción tenga un incremento se reducen los factores de riesgo. Aun así, no muestra una significancia estadística ($p > 0,116$).

De otra manera, en lo que concierne a la satisfacción extrínseca se puede evidenciar una significancia estadística del $p < 0,015$, lo cual, se puede determinar que la percepción externa del docente sobre los aspectos relativos a la organización pueden afectar las satisfacciones de los docentes.

En lo que concierne a la satisfacción y factores de riesgo psicosocial de forma general de acuerdo a la tabla 22 se evidencia hay una correlación negativa, es decir, que es inversamente proporcional con una magnitud moderada entre las mismas, en tanto a que la percepción de satisfacción tenga un incremento los factores de riesgo disminuirán.

9. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alternativa general propuesta en la investigación, en donde se estableció que existe una relación entre la satisfacción y los factores de riesgo psicosocial en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. En la cual, se evidencia una correlación inversamente proporcional entre ambas variables, dando por hecho que mientras a mayor satisfacción presente en los docentes menor serán los factores de riesgo que le puedan afectar.

Aunque hay que tener en cuenta que durante el desarrollo de esta investigación hubo algunas limitantes que pudieron afectar el estudio, entre ellas el momento por el cual se está pasando a nivel mundial por los efectos del Cov-19. Lo que llevo a que se presentara una participación leve, debido a que se tuvo que enviar las encuestas por correo electrónico que a su vez genero una muestra estrictamente necesaria para poder continuar con la investigación.

Por otro lado, estos resultados guardan relación con lo presentado por Lazzaro y Pujol (2018) en docentes, señalando que la exposición a factores de riesgo como autonomía, falta de apoyo social y liderazgo e inseguridad laboral se asocian con niveles bajos de satisfacción, según esto mostrando una correlación negativa entre las variables. Siendo acorde a lo que se obtuvo en este estudio.

A lo anterior mencionado, se difiere con ellos cuando mencionan que el aumento de demandas psicológicas, que en nuestro caso refiere a demandas emocionales y de carga mental, puede tener efecto positivo sobre la satisfacción, debido a que no encuentra una tendencia significativa al momento de los resultados en base a esa hipótesis.

En lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial se pudo observar que en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, lo que hace referencia a la relación que establece los superiores con sus colaboradores, con sus compañeros y la manera de llevar su trabajo, no se percibió un riesgo significativo para ellos, así mismo Barrios et al (2016) y Caldas y Quintero (2016). En cambio, Burbano et al (2017) y Aulestia. (2018) mencionan que, en los docentes y los trabajadores administrativos de la institución, perciben esto como riesgo alto o muy alto habiendo una incidencia a la generación de estrés.

En lo referido al dominio de recompensa, se puede discernir que la muestra de docentes obtuvo un nivel de riesgo alto, percibiendo poco reconocimiento por parte de sus superiores hacia el esfuerzo realizado, esto se relaciona a lo sustentado por Aulestia (2018) y Caldas y Quintero (2016). En cambio, Burbano et al (2017) señala que de acuerdo a esta dimensión la mayoría de los participantes lo percibieron como un factor protector.

En referencia al control sobre el trabajo la percepción que tienen sobre la autonomía para su trabajo y lo que van a realizar es moderada como señala Gómez (2019) si las condiciones psicosociales laborales son óptimas y favorables para la persona y mientras las exigencias psicológicas disminuyan, el control aumentara. Por lo contrario, Gil (2016) indico más de la mitad de su muestra refiere percibir un alto nivel de riesgo psicosocial.

De acuerdo a las demandas de la jornada de trabajo e Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, se observó un nivel muy alto de riesgo hacia la asociación con las respuestas de estrés que pueden llegar hacer contraproducentes para la salud física y mental de la persona, como también lo indica Burbano et al (2017).

En definitiva, los docentes programa de psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, determinaron poseer un riesgo moderado a nivel general, desde lo intralaboral y extralaboral. Así Ortiz (2018) señala que el 56.8% de los educadores se encuentran en un nivel aceptable a diferencia de lo obtenido por Quintero (2016), Gil (2016) y A. Tacca y D. Tacca (2019) y Gómez (2019) mencionan que hay un aumento del nivel de riesgo por factores como las exigencias psicológicas, la carga laboral, el poco control sobre su trabajo y la inconsistencia en la claridad del rol.

Se logra reconocer también, que los factores de riesgo psicosociales extralaborales relacionados con el estrés y el rendimiento, siendo positivo o negativo como mencionan Rojo et al (2019), A. Tacca y D. Tacca (2019), los cuales muestran cómo influye de manera negativa el no tener una buena comunicación con los compañeros de trabajo, directores o jefes haciendo alusión a la comunicación y relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación evidencio que el adecuado apoyo social brindado por los familiares, compañeros y conocidos puede ser un mitigador de riesgos ante el posible desarrollo de estrés que pueden afectar el rendimiento académico, laboral y la salud de la persona. Esto hace referencia al resultado arrojado en la dimensión de relaciones familiares, donde se pudo apreciar que no había un riesgo latente, si no que lograba llegar hacer un posible factor protector ante las otras circunstancias presentes.

Ahora bien, se considera que dentro de las dimensiones extralaborales permiten la posible relación de tener una mayor satisfacción como se apreció con las relaciones familiares. De forma semejante, Dávila et al (2018) menciona que lo que es tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y la Influencia del entorno

extralaboral sobre el trabajo, se encuentro que los participantes los percibían como un alto y muy alto; esto se aproxima al resultado obtenido en el cual los puntajes más altos alcanzados fueron las características de la vivienda y su entorno y desplazamiento – vivienda/ trabajo – vivienda.

Además, se observa que dentro de estos factores de riesgo extralaborales que hay un índice de asociación en cuanto a la presencia de afectaciones en la salud mental y físicas, pero se observa inconformidades en relación al sitio de trabajo y el desplazamiento que debe llevar el docente para dirigirse a la institución. El desplazamiento vivienda trabajo vivienda, en la actualidad y por motivo de la pandemia no infiere mucho ya que el docente labora desde su hogar, aun así, cuando vive muy lejos de su sitio de trabajo, se considera que puede llegar a influir de manera negativa en su desempeño

En relación con la satisfacción general en los docentes que formaron parte de la investigación, se identifica que a nivel general el 50% de los docentes se encuentran moderadamente satisfechos. La satisfacción general se encuentra relacionada con los factores extrínsecos e intrínsecos que hacen referencia a todo lo que externamente e internamente genera una respuesta positiva o negativa en el docente a partir del posible cumplimiento de las expectativas y necesidades físicas como psicológicas que tiene con respecto al cargo desempeñado.

En este sentido, se destaca que la autonomía que presentan los docentes en relación a la planeación del método de trabajo que emplean y la posibilidad de utilizar las capacidades que posee, genera valores positivos frente al nivel de satisfacción, percibiendo de mejor forma el cargo desempeñado a partir de estos aspectos generados internamente por el docente, a diferencia del estudio realizado

por Diaz et al. (2016), en el cual se concluyó que predominaban más los factores extrínsecos.

Sin embargo, con respecto a los factores extrínsecos, el ítem que corresponde al modo de gestión de la organización se obtuvo por parte de los docentes una respuesta de moderadamente insatisfecho siendo uno de los aspectos con un menor nivel de satisfacción evaluado por la muestra, lo cual indica que el manejo o conducción de una situación problemática que presente el docente no se soluciona de forma eficiente para cumplir las expectativas esperadas. Esto, puede generar un efecto negativo en relación al bienestar y conformidad con el tiempo de solución y prioridad que la institución brinda, existiendo una posible afectación en la percepción y credibilidad que tiene el docente frente a la institución en cuanto a aspectos más administrativos.

Por otra parte, la satisfacción intrínseca y el estrato se pueden observar una moderada satisfacción en cuanto a los docentes que viven en los estratos 3 y 4, mientras se nota una disminución gradual de este valor en los que pertenecen al estrato 5 estando en un nivel medio, probablemente relacionado con el cumplimiento de gastos que puede generar un mayor estrato en relación con el salario recibido, sin embargo el actual estudio, al igual que el estudio desarrollado por Chalco y Robles (2016), presentan que no existe una asociación significativa entre la remuneración y la satisfacción.

De acuerdo a la satisfacción general e intrínseca existe una correlación significativa frente a la edad existiendo una similitud entre los docentes que tienen en promedio edades de 27 a 41 años, demostrando un nivel moderado de satisfacción lo cual indica una conformidad con su trabajo, de esa manera, esta investigación muestra que los docentes que encuentran en ese rango de edad están más a gusto con su

trabajo, sintiéndose posiblemente comprometidos al considerarse un elemento valioso para la institución. Por otra parte, los de mayor edad pueden presentar niveles más bajos de satisfacción al volverse rutinario el cargo desempeñado lo cual puede no generar una motivación.

En el resto de variables socio demográficas no se encuentran valores significativos en relación con la satisfacción general. Sin embargo, en contraste con el estudio realizado por Challco y Robles (2016), se encuentra una diferencia relacionada a esta correlación ya que en ese estudio existía un mayor nivel de satisfacción laboral en las mujeres indicando que se encontraban moderadamente satisfechas (5,6), mientras que en la investigación realizada con docentes de psicología, se evidenció una mayor satisfacción laboral a nivel general, intrínseca y extrínseca en el grupo masculino que correspondía al 50% total de la muestra, obteniendo que se encontraban moderadamente satisfechos en comparación al femenino que indico encontrarse ni satisfechas ni insatisfechas, lo cual puede estar relacionado con las obligaciones adicionales que presenta la mujer en el contexto Colombiano al tener una mayor cantidad de obligaciones con relación a los roles que puede desempeñar al no ser solamente docente sino que también, esposa y madre, encargándose en la mayoría de los casos de las obligaciones o tareas del hogar.

A lo que refieren los resultados obtenidos sobre carga laboral con relación a la satisfacción laboral desarrollados por Challco y Robles (2016) el actual estudio no presenta resultados significativos para determinar que la satisfacción general se encuentra mediada por este factor extrínseco.

10. CONCLUSIONES

Al revisar los resultados que se obtuvieron durante la aplicación de los instrumentos los cuales fueron válidos y llevados a cabo en la investigación, se logró identificar de que había una existencia en la relación a los factores de riesgo psicosocial y satisfacción general en docentes pertenecientes al programa de psicología. Hay que tener en cuenta que la relación se enmarca significativamente con la satisfacción extrínseca. Lo encontrando hace referencia a una correlación inversamente proporcional entre las variables examinadas, es decir, a mayor nivel de riesgo de estrés (específicamente, extralaboral), menor nivel de satisfacción general. Aun así, no se evidencia una relación con todos los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el análisis de correlaciones realizadas da cuenta de la especificidad de las relaciones. A continuación, se especifican los hallazgos encontrados.

En cuanto a los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la forma (A) el cual se les aplica a trabajadores de jefaturas profesionales o técnicos, se identifica en las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que en lo que tiene que ver con retroalimentación del desempeño y relaciones con colaboradores, no se identificó ningún riesgo aparente, encontrándose así una adecuada retroalimentación entre los compañeros y la persona a cargo. El dominio tiene una tendencia a la baja lo que concluye que hay buenas estrategias empleadas para la comunicación entre los superiores, se ejerce un liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo están estables.

Respecto a las dimensiones de control sobre el trabajo, se pudo evidenciar un riesgo moderado, lo que conlleva a que sea necesario promover la participación en los asuntos del trabajo a los docentes, se debe implementar estrategias preventivas para promover la adaptación a los nuevos cambios.

En relación con el dominio de demandas de trabajo, se puede observar que en las demandas de la jornada de trabajo e influencia del trabajo en el entorno extralaboral

y demandas de la carga mental fue en la que sacaron mayor nivel de riesgo (alto y muy alto), debido a que los docentes denotan que se les están sobrecargado de trabajo y a la vez presentan un aumento en nivel de exigencias psicológicas, también debido a la pandemia que generó que centros educativos cerraran de manera presencial y les tocara trasladar su trabajo al hogar provocando involucrar su trabajo con la vida personal; han sido factores precipitantes para estas respuestas altas de estrés.

En cuanto al dominio de recompensa, se puede encontrar que lo que trata de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación hay una tendencia a aumentar llegando a un riesgo alto, refiriendo que la mayoría no sienten que su trabajo aporta un valor significativo y no reciben el merito necesario por parte de la institución y de los estudiantes a los cuales enseñan y orientan, a su vez no sienten que retribución necesaria por parte de sus colegas. En cuanto a la compensación mediante la remuneración económica perciben que no se les está brindando un contrato con garantías sintiendo incertidumbre al momento de finalizarlo.

En lo que comprende al cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales, se encontró que en las características de la vivienda y su entorno ellos la consideraron como un riesgo alto, aludiendo a que las características propias de la casa o apartamento, no son las necesarias para poder realizar su trabajo y su descanso y en cuanto al entorno refiere a la seguridad, la convivencia con los vecinos, lugar y movilidad hacia el trabajo u otros sitios diferentes. Así, en el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda es percibía un riesgo debido a factores como el acceso a un medio de transporte, la distancia que se tiene para viajar al trabajo, la delincuencia común y lo que se está viendo actualmente al salir a las calles por medio de posibles contagios de Cov-19.

Para finalizar, la investigación aporta al entendimiento de que a nivel general los docentes presentan mejores niveles de satisfacción con relación a la planeación del método de trabajo que emplean y la posibilidad de utilizar las capacidades que

poseen, destacando de esta forma que la autonomía que tienen en la realización del cargo permite obtener resultados positivos con relación al desempeño y su satisfacción general. Mientras que el modo de gestión de la organización refleja valores moderadamente insatisfechos por parte de los docentes. Por otra parte, se evidenció valores significativos con relación a la edad, reflejando que existen niveles moderados de satisfacción en un rango de 27 a 41 años, lo cual revela una posible conformidad y compromiso al considerarse un elemento valioso para la institución.

REFERENCIAS

- Almirante, M. (2019). Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra - 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28360>
- Amler, N., Drexler, H., Hiller, J. y Wischitzki, E. (2020). Psychosocial risk management in the teaching profession: a systematic REVIEW. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S209379112030336X?token=00FE5849F056EA9BE2EB72A0AC0E38B67FD46DB6B71C6B5A4148B15C970B450A251F070F47A45F1A35D11D178858CDE>
- Arango, D., Franco, J. y López, H. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. Revista Complutense de educación. https://www.researchgate.net/publication/338602804_La_satisfaccion_de_ser_docente_un_estudio_de_tipo_correlacional
- Arias, W., Rivera, R.. y Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. doi.org/10.24016/2017.v3n2.74
- Aulestia. (2018). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestion Joven*, N°.19, pp. 22-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6773484>
- Barrios, Moya y Suescún. (2016). Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21819/BarriosRodriguezCarolina2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bermejo, Y., Caballero, C., González, O., Llanos, C., Mercado, D., y Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. Revista Psicogente, 12 (21), 142-157. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1192/1179>
- Bilbao, J. y Vega, M. (1999). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Botero. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de administración, Vol.28, pp. 118-133. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Caballero, M. y Nieto, L (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. En: Entramado. Enero - junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 124-134. https://www.unilibrecali.edu.co/images/revista-entramado/pdf/pdf_articulos/volumen11_1/Entramado_19003803_Enero-Junio_2015_124-134.pdf
- Caldas, J. y Quintero, J. (2016). Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales (Trabajo de grado). Universidad de Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2827/Quintero_Jenny_Alexandra_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). I Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2017000200011&lng=en&nrm=iso&tlng=es

- Castillo, D., Reyes, J. y Vasquez, E. (2019). Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar. Revista a Killkana Sociales, 3(1), 25-33.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019210>
- Challco, L y Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. Rev Peru Investig Salud. Vol. 3, pp. 123-126.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/334/312>
- Corrales, N. y Freire, J. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716275>
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., y Zambrano, C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. Tendencias, 19(2), 138-160.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/4289>
- Decreto 614 de 1984. (1984, 14 de marzo). Congreso de la república.
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Decreto 1278 de junio 19 de 2002. (2002, 19 de junio). Ministerio de educación.
https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- Decreto 2277 de 1979. (1979, 14 de septiembre). Ministerio de educación.
https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- De la Cámara, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165332>
- Díaz, V., Hernandez, C. y Páramo, D. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. Ciencia y trabajo.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300173

Enciso, E. y Perilla, L (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>

Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). (2018). Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018. 20 de abril de 2020, de Consejo Colombiano de seguridad. <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Fidalgo, M. y Pérez, J.(1995). NTP: 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. (Informe NTP: 394). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado: de http://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (2020). Contextualización de la universidad. <https://www.unicatolica.edu.co/nuestra-institucion/>

Feria, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. Revista jurídica de los derechos sociales. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921

Gamero, C. (2003). Análisis económico de la satisfacción laboral. ISBN: 84-688-7849-9. Tesis doctorales de Economía. España: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga. <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/cgb/>

García Pérez, M. (2020). El nuevo paradigma del riesgo psicosocial en el trabajo. Cielolaboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7235899>

- García, M.M., Iglesias, S., Romay, J. & Saleta, M. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención., de Journals of work and organizational psychology Sitio web: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2016.07.001>
- García, M., Juárez, A., Jurado, S., Unda, S., Uribe, F. y Tovalín, H. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial. 26 febrero 2020, de Scielo Sitio web: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>
- García Solarte, M. y Polanco Martínez, A. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Libre Empresa, Vol. 14, pp.111-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Pública , N.2, pp. 169-173. <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Gil, P., López, J., Llorca, J y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). Liberabit, Vol. 22, pp.7-19. https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=PREVALENCIA+DE+RIESGOS+PSICOSOCIALES+EN+PERSONAL+DE+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+DE+LA+COMUNIDAD+VALENCIANA+%28ESPA%C3%91A%29
- Gomez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Gomez Gareta, R ., Gomez López, V., Jiménez Soto, M . y Navarrete, A. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores

- relacionados. RevMedInstMex Seguro Soc, 43(5), 373-376.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2005/im055b.pdf>
- Gómez Ortiz, V., Hermosa, A. y Perrilla, L. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. Universitas Psychologica, 18(3), Vol.18, pp. 1-15.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/23203>
- Gutiérrez P, (2017). Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. Cienc Trab. Sep-Dic; 19 [60]: 166-170).
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=Uso+de+Grupos+Focales+como+Complemento+del+M%C3%A9todo+CoPsoQ+PSQCAT+de+Evaluaci%C3%B3n+de+Factores+de+Riesgos+Psicosociales
- Guayasamín, Y. y Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/1527/2837>
- Hall, M. & Johnson J. (1988) Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random simple of the Swedish working population.1988,78; 1336-1342.
- Henao, O. (2002) La enseñanza virtual en la educación superior.
www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc_914.pdf
- Hernández, H., Muñoz, D. y Orellano, N. (2018) Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.
https://www.researchgate.net/publication/326284416_Riesgo_psicosocial_tendencias_y_nuevas_orientaciones_laborales

Hernández, R. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Metodología de la investigación sexta edición (94). México D. F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Infante, F. Olarte, Y., Pérez, J. y Salamanca, S. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y Caribe (IESALC) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO). (2020). Acciones de las universidades ante el COVID19. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/05/05/acciones-de-las-universidades-ante-el-covid-19/>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS. (2002) Manual de la versión media del método ISTAS-21 (CoPsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales. Disponible en: http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498

Lazzaro, M y Pujol, L. (2018). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los académicos argentinos: exploración del rol moderador del entusiasmo laboral. Journal of work and organizational psychology. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20181128132749.pdf>

Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la republica. Diario oficial No 46.383. https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Docume

[ntos Investigacion/Docs Comite Etica/Ley 1090 2006 -
Psicologia unisabana.pdf](#)

Locke, E. A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1976. 1297- 1349. 1976.

Londoño, Sanin, Toro y Valencia. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales .Rev Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol.29, N.2, pp. 95-137. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105>

López , O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana. *Diálogos De Saberes*, (43), 57-72. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.43.162>

Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Meseguer, Rodríguez y Soler. (2019). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de salud del docente. REIF, N°.1, pp.45-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7179986>

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008) Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo

Psicosocial. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-Z2j1dHsAhWk1VkKHZNPCX8QFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fportal.posipedia.co%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F08%2Fbateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf&usq=AOvVaw2Oy_XIB8uUaVv6tCmGqsvt

Mira, M. (2010). Analisis de la satisfacción laboral en españa. Centro de estudios andaluces Consejería de la presidencia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5708605>

Moreno, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. https://www.researchgate.net/publication/332879059_Gerencia_Educativa_Versus_Satisfaccion_Laboral_del_Docente_Actual_Una_Mirada_Analitica

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (OIT -OMS). (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo Núm. 56. 9ª Reunión, 1984. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo. 20 de abril de 2020, de OIT https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm

Ortiz, C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). Revista Enfermería del Trabajo, Vol.8, pp.2-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6536490>

- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6997131>
- Pinto, J.(2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista universidad EAFIT. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Quispe, M. (2019). Adaptación de la escala de satisfacción laboral versión para docentes (ESL-VD) en la universidad nacional del centro del Perú. (Tesis de pregrado). Universidad Continental. Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5476/1/IV_FHU_501_TE_Quispe_Cristobal_2019.pdf
- Ramírez, J. (2017). Análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali. (Tesis de maestría). Universidad del Valle, Cali, Colombia. <https://1library.co/document/q2n51drq-analisis-psicosociales-proteccion-institucion-educacion-secundaria-publico-electronico.html>
- Resolución 1016 de 1989. (1989, 31 de marzo). Congreso de la república. https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Res_Ext_1016_1989.pdf
- Resolución número 002646 de 2008. (2008, 17 de julio). Congreso de la república. <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. https://www.researchgate.net/publication/279666576_Contribucion_sobre_los_paradigmas_de_investigacion

Tacca, A. y Tacca, D. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios . 26 febrero 2020, de Revista de psicología educativa Usil. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304/734>

Vega, S. (1998). NTP 603. Riesgo psicosocial el modelo demanda-control apoyo social. Factores psicosociales y de organización. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Vieira, H. (2017). Fatores de riscos psicossociais em professores de escolas pantaneiras: relações com transtornos mentais comuns e estresse ocupacional. <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1018294-helen-final.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Párrafo de aceptación

Yo, manifiesto que he sido informada(o) sobre el objetivo del proyecto de investigación de pregrado al que me invitan a participar los estudiantes de Psicología aquí firmantes como una práctica privada y orientada académicamente de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (UNICATÓLICA). Esta actividad constará de la aplicación de los siguientes formularios: Evaluación de factores de riesgo psicosocial y la escala de Satisfacción en el Trabajo.

Aceptó contestar de manera clara y sincera, entendiendo que los resultados serán tratados de forma anónima, respetando la confidencialidad de mis datos y mi identidad (Se le informa de igual manera que el proceso de la investigación en el que participará no representa ningún peligro ni efectos secundarios para usted). Comprendo que esta información será utilizada únicamente para fines académicos e investigativos en la medida en que es importante para el fortalecimiento de las competencias académicas de los futuros profesionales de la psicología de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

Soy consciente que tengo el derecho a retirar este consentimiento informado si durante o al finalizar la participación lo considero necesario. Por lo tanto, acepto participar libre y voluntariamente.

Anexo 2: Escala general de Satisfacción de Warr Cook

Link:

https://docs.google.com/forms/d/1k5f0G6CTMOE4G5jnixLMavGNRvF_LgLIFIJyg4GC0tA/edit?usp=drive_web

NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción							
Items de la escala original	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							

3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							

9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de							

trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3: Batería de riesgos psicosociales

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaborales forma A:

Link:

https://docs.google.com/forms/d/1FNaN3CwXp1vILyKpjXNwTKB5xX6T5yMQ9wVM eU4ighM/edit?usp=drive_web

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Universidad JAVERIANA

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					





Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					





Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					





Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					





Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					





Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					





Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					





Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					



Fecha de aplicación: / /
dd

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.





Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					





Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN