

# Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011

Psychosocial risk level in teaching staff of Faculty of Medicine,  
CES University. Medellin, 2011

MÓNICA MARÍA MÚNERA-PALACIO<sup>1</sup>, MÓNICA LILIANA SÁENZ-AGUDELO<sup>2</sup>, DORIS CARDONA-ARANGO<sup>3</sup>  
Forma de citar: Múnera-Palacio MM, Saenz-Agudelo ML, Cardona-Arango D. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. Rev CES Med. 2013; 27(2):163-175

## RESUMEN

**I**ntroducción: en Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social señala que los factores psicosociales (características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar de las personas), deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

**Objetivo:** establecer el perfil de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011, de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

**Métodos:** estudio descriptivo, transversal, analítico, con información de fuente primaria recolectada en 51 docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES, a través de la aplicación de un

1 Especialista en Gerencia de Desarrollo Humano. Estudiante Maestría en Epidemiología, Universidad CES monica.munera@epm.com.co

2 Especialista en Gestión de Recursos Internacionales. Estudiante Maestría en Epidemiología, Universidad CES. monynk@gmail.com

3 Ph.D. en Demografía, Magíster en Epidemiología, Magíster en Salud Pública. Docente Universidad CES, Grupo de investigación Observatorio de la Salud Pública. dcardona@ces.edu.co

**Recibido:** octubre 4 de 2013; **Revisado:** noviembre 25 de 2013. **Aceptado:** diciembre 4 de 2013.



cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Inicialmente, se hizo un análisis descriptivo de la población, y posteriormente se buscaron asociaciones empleando las pruebas Chi cuadrado de Pearson, correlación de Spearman y correlación de Cramer, acompañadas de su respectivo valor *p*. Por último, se efectuó un modelo de regresión lineal múltiple para determinar el coeficiente de determinación ajustado del riesgo global y se realizó una descripción del perfil de los docentes de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

**Resultados:** por dominios, en liderazgo, el 37,3 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en control sobre el trabajo, el 43,1 % está sin riesgo; en demandas del trabajo el 43,1 % están en riesgo alto y en recompensas el 47,1 % está sin riesgo. En el riesgo psicosocial intralaboral global, el 39,2 % de los docentes se encuentran sin riesgo; el 23,5 % se encuentran en un nivel uno de riesgo que amerita observación y el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención.

**Conclusiones:** los docentes de la Universidad CES perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración.

## **PALABRAS CLAVES**

Salud ocupacional

Factores de riesgo

Evaluación del Riesgo psicosocial

Profesor

Trabajo

## **ABSTRACT**

**Introduction:** psychosocial risk in the workplace is defined by workplace and corporate characteristics that affect health and wellbeing. The

Colombian Social Protection Ministry's resolution no 2646 of 2008 states that psychosocial factors must be evaluated in the workplace so that prevention and mitigation actions (intervention actions) can be developed to improve the health and wellbeing.

**Objective:** To establish the teachers' profile of the School of Medicine at the CES University during the second half of 2011, according to their level of psychosocial risk within their working environment.

**Methods:** a descriptive, transversal and analytic study was carried out with 51 teaching staff at the Faculty of Medicine, CES University, using a questionnaire for measuring the psychosocial risk in the workplace made by Social Protection Ministry. At the beginning, a descriptive analysis of the population was carried out. Then, associations were investigated by using Pearson square chi, Spearman correlation and Cramer correlation tests with their respective *p* value. At the end, a multiple lineal regression model was runned in order to determine the adjusted global risk. Besides, a teaching staff profile was made in according to the level of psychosocial risk in the workplace.

**Results:** leadership-level teaching staff at a high risk 37.3 % in control on the work, 43.1 % is without risk; in demands of the work, 43.1 % are in high risk; and, in rewards, 47.1 % are without risk. Considering the global psychosocial risk in the workplace, 39.2 % of teaching staff is without risk; 23.5 % is in level one risk which implies observation and 37.3 % is in high level risk that requires intervention actions.

**Conclusion:** Teachers at CES University, perceived stability and security in their jobs, but the domain associated with the job demands, present a level of risk that requires the intervention of the administration.

## **KEY WORDS**

*Occupational health*

*Risk factors*

*Evaluation psychosocial risk*

*Teacher*

*Work*

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo es una categoría central de la experiencia humana individual y social. De la actividad laboral provienen la mayor parte de los ingresos económicos necesarios para la supervivencia material de las personas. Por esta razón, las condiciones en que se realiza el mismo trabajo constituyen una referencia clave para la evaluación de la calidad de vida de la población (1).

En la sociedad actual las condiciones laborales demandan de los trabajadores altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad y sobrecarga de trabajo, haciendo que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sean una realidad en el mundo laboral (2).

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (3). No se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno (4).

La configuración del escenario laboral incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, las enfermedades

profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad, ausentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (5).

También se ha demostrado que no son los oficios en sí mismos, los que generan enfermedad, sino las condiciones concretas y específicas en que se realiza el trabajo, a lo que se ha denominado factores de riesgo (6). Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones como estrés laboral, síndrome de *burnout* y acoso laboral o *mobbing* (7).

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos, generan la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud (8).

La edad y los años de experiencia de estos profesionales también pueden ser factores que contribuyan al riesgo psicosocial. Los docentes más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer grados más elevados de estrés por no haber adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo y los alumnos. De otro lado, en los profesores más mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas (9).

A pesar del derecho que tienen los trabajadores a la protección de su salud y de su integridad, este derecho en ocasiones es vulnerado, lo cual se ve reflejado en accidentes, enfermedades e incapacidades laborales (10). Así mismo, son pocas las organizaciones que se plantean como objetivo la satisfacción o el bienestar de sus trabajadores.

De esta manera, en el diseño de los puestos de trabajo, no se tienen en cuenta las características psicológicas, las capacidades, las expecta-

tivas y las limitaciones de las personas, lo que hace que no se alcancen los rendimientos esperados y que haya un deterioro de las condiciones de trabajo (11).

A pesar de reconocer que la exposición a los factores de riesgo psicosocial del trabajo está asociada a múltiples trastornos de salud, falta enfatizar en la prevención y la mayoría de los países, la prevención continúa centrándose en el individuo y en sus estrategias de afrontamiento, más que en el entorno psicosocial del trabajo (12,13).

La Unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, consideradas los organismos internacionales más prestigiosos en materia de salud laboral, plantearon la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, con el fin de prevenirlos (14). La evaluación de riesgos psicosociales recoge la identificación, la descripción, la valoración y la clasificación del riesgo psicosocial, a partir de lo cual se formulan propuestas preventivas o correctivas buscando eliminar, evitar o reducir los riesgos psicosociales (15).

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, señala que los factores psicosociales deben ser evaluados en el trabajo objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país (16). A partir de esta Resolución, el Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñaron una batería de instrumentos para medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Uno de los instrumentos que conforma la batería es el *Cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral* (17).

Se realizó la presente investigación con el objetivo de establecer el perfil de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011, de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral, para generar información que contribuya

a la formulación de estrategias de intervención encaminadas a mejorar su calidad de vida y bienestar.

## MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo, transversal de tipo analítico. La población de referencia fueron todos los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES, que a la fecha de la recolección de los datos eran 209, los cuales realizaban actividades en uno o varios de los siguientes objetivos misionales: docencia, investigación y extensión.

El instrumento de recolección fue diligenciado por 51 docentes quienes aceptaron voluntariamente, previa invitación parte de la decanatura y de las investigadoras, a participar. La técnica utilizada fue la encuesta a través de la aplicación del cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial Intralaboral elaborado por el Ministerio de la Protección Social, según la Resolución 2646 del 2008.

El cuestionario empleado constó de dos partes: la primera con preguntas sobre aspectos socio-demográficos y ocupacionales que podrían incrementar el riesgo psicosocial en los trabajadores y la segunda parte estuvo constituida por el *Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral* forma A del Ministerio de la Protección Social, que contiene 123 preguntas y es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Este cuestionario, está conformado por cuatro dominios que agrupan 19 dimensiones que explican los factores intralaborales (cuadro 1) (17).

La calificación del cuestionario permitió obtener la puntuación por cada una de las dimensiones y dominios y una puntuación total. Según el cuestionario, se pueden encontrar cinco niveles de riesgo (18); sin embargo, con el fin de facilitar el análisis de los resultados, se realizó una agrupación de los cinco niveles de riesgo en tres, quedando así:

**Cuadro 1.** Número de ítems por dimensiones y dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Dominios	Dimensiones	Número de preguntas
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14
	Retroalimentación del desempeño	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9
	<b>Subtotal preguntas de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	<b>41</b>
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7
	Capacitación	3
	Participación y manejo del cambio	4
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3
<b>Subtotal preguntas de control sobre el trabajo</b>	<b>21</b>	
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12
	Demandas emocionales	9
	Demandas cuantitativas	6
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6
	Demandas de carga mental	5
	Consistencia del rol	5
	Demandas de la jornada de trabajo	3
<b>Subtotal preguntas de demandas del trabajo</b>	<b>50</b>	
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5
	Reconocimiento y compensación	6
<b>Subtotal preguntas de recompensa</b>	<b>11</b>	

- Nivel 0: agrupa los niveles sin riesgo o riesgo bajo. Los docentes que se encuentran en este nivel ameritan de acciones de promoción, con el fin de mantener dicho nivel. : esta categoría, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Nivel 1: es el nivel de riesgo medio. Los docentes que se encuentren en esta categoría, requieren observación y acciones de prevención. : La información recolectada fue digitada y organizada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y analizada en el paquete estadístico SPSS versión 15 ®. Para realizar el análisis del nivel de riesgo psicosocial se procedió de la siguiente forma: inicialmente se hizo un análisis descriptivo a través de cálculos de frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central, de posición
- Nivel 2: agrupa los niveles de riesgo alto y muy alto. Los docentes que se encuentran bajo :

y de dispersión, según la naturaleza de la variable; posteriormente, se buscaron asociaciones empleando las pruebas Chi cuadrado de Pearson, correlación de Spearman y correlación de Cramer, acompañadas de su respectivo valor p. Por último, se corrió un modelo de regresión lineal múltiple para determinar el coeficiente de determinación ajustado del riesgo global y se realizó una descripción del perfil de los docentes de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

### Consideraciones éticas

Por las características del estudio se consideró una investigación sin riesgo. En todo momento se veló por seguir los aspectos inherentes a la ética en la investigación de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud; se elaboró consentimiento informado; el Comité operativo de investigaciones de la Universidad CES evaluó y aprobó el desarrollo del proyecto. Los datos personales y profesionales proporcionados por los docentes de la Universidad, fueron única y exclusivamente utilizados para efectos del desarrollo de esta investigación; la información fue empleada con absoluta reserva y en ningún caso se conoció la identidad de los docentes; la participación en este estudio fue voluntaria y se garantizó que en caso de decidir no participar, el vínculo laboral de los docentes con la Universidad no se viera afectado; los participantes no recibieron ninguna compensación económica por su aporte; la información recogida fue confidencial y sólo se utilizó con fines académicos, por tal razón, no se diagnosticaron enfermedades ni se realizaron intervenciones para controlar el factor de riesgo detectado.

## RESULTADOS

De los 51 docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES que respondieron el cuestionario, hubo mayor participación de hombres (60,8 %). La edad promedio de la población fue de  $42,2 \pm 8,2$  años (moda 42 años y rango de 28 a 70 años).

La mayoría de los docentes se encontraban casados (62,7 %), seguido de los solteros (21,6 %) y 9,8 % de los docentes encuestados estaban separados o divorciados. En menor proporción están las personas que vivían en unión libre y los viudos con una participación del 3,9 % y el 2 %, respectivamente. El 35,3 % de los docentes no tienen hijos y en igual porcentaje se encuentran quienes tienen dos hijos. Los docentes que tienen un hijo representaron el 19,6 % y en menor proporción se encuentran un 7,8 % con tres hijos y un 2 % con cuatro hijos.

El último título obtenido por la mayoría de los docentes es el de especialización, (64,7 %), seguido del título de maestría (31,4 %). En menor porcentaje se encuentran los docentes con título de doctorado (3,9 %). Se evidenció que la mayor parte de los docentes que participaron en la investigación viven en estrato 6, con una participación del 49 %, le siguen en su orden los estratos 5, 4 y 3, con 37,3 %, 7,8 % y 5,9 %, respectivamente.

El 31,4 % de los docentes tienen a su cargo a dos personas, el 23,5 % a tres personas y en menor proporción están los docentes que tienen a su cargo entre cuatro y cinco personas con un 5,9 % y 3,9 %, respectivamente. El 27,5 % no tienen personas que dependan de ellos económicamente.

Las personas encuestadas han ejercido su profesión en promedio  $14,9 \pm 7,9$  años. La persona que más tiempo ha desempeñado la profesión de docente lleva 40 años, y el que menos tiempo la ha practicado lleva dos años. En promedio, las personas llevan  $8,2 \pm 6,9$  años laborando en la Universidad. El tiempo laborado más frecuente es de cuatro años. Un año es la persona que menos tiempo tiene en la institución, a diferencia de 26 años que es el máximo de tiempo que un docente lleva laborado.

De acuerdo a los niveles de riesgo psicosocial en cada dominio, se encontró que en los dominios liderazgo, control sobre el trabajo y recompen-

sas, el mayor porcentaje de docentes presentan un nivel de riesgo cero, mientras que en el domi-

nio demandas del trabajo, el mayor porcentaje de docentes están en el nivel tres (cuadro 2).

**Cuadro 2.** Distribución porcentual de los docentes en los diferentes dominios según los niveles de riesgo psicosocial intralaboral recodificados

Dominios	Nivel 0 sin riesgo	Nivel 2 observable	Nivel 3 Intervención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	49	13,7	37,3
Control sobre el trabajo	43,1	27,5	29,4
Demandas del trabajo	33,3	23,5	43,1
Recompensas	47,1	31,4	21,6

El análisis del *riesgo global intralaboral* evidenció que si bien el porcentaje más alto de los docentes encuestados no presenta riesgo psicosocial (39,2 %), existe un 37,3 % de docentes que requieren intervención por encontrarse en un nivel alto y 23,5 % de docentes que ameritan observación.

En el dominio *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo* según el sexo, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. En el dominio *control sobre el trabajo* no se encontraron diferencias estadísticas según el sexo ( $p=0,055$ ). En el dominio *demandas del trabajo* no se encontró asociación estadísticamente significativa según el sexo. En el dominio *recompensas*, no se encontró asociación estadística según el sexo ( $p=0,199$ ).

En cuanto al *riesgo global*, no se encontró asociación con el sexo ( $p=0,779$ ), estado civil ( $p=0,251$ ), tipo de contrato ( $p=0,442$ ) y tiempo de trabajo contractual ( $p=0,737$ ). Con la variable estado civil, se encontró fuerza de asociación moderada (0,447 Cramer) (cuadro 3).

Solo se evidenció asociación estadísticamente significativa entre el dominio *demandas del trabajo* y el estado civil ( $p=0,043$ )

En el dominio *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*, con respecto a la edad, hay una correlación inversa, con un valor de Spearman de -0,144, lo que indica que a mayor edad menor el riesgo

psicosocial, aunque no siendo estadísticamente significativa ( $p=0,312$ ).

En el dominio *control del trabajo*, con la variable edad hay una correlación inversa baja con un valor de Spearman negativo ( $p=0,619$ ). En el dominio *demandas del trabajo* con la variable edad, hay una correlación inversa baja con un valor negativo -0,066 ( $p=0,645$ ). En el dominio *recompensas*, con relación a la variable edad, se evidenció una correlación positiva baja y un valor de  $p$  no significativo.

En cuanto al riesgo global, se encontraron correlaciones bajas según Spearman con las variables edad (-0,126), número de hijos (-0,227), nivel educativo (-0,045), estrato (0,338), número de personas a cargo (0,046), años que lleva desempeñando su profesión (-0,098) y años que lleva trabajando en la universidad (0,138) (cuadro 4).

Para confirmar la relación existente entre el riesgo psicosocial intralaboral global con los dominios, se corrió un modelo de regresión lineal múltiple a partir de lo cual se estimó el  $R$  ajustado que mostró que el 84,9 % de la variación del riesgo global se explica por los dominios. El dominio de mayor peso fue demandas del trabajo con un beta de 0,622 ( $p=0,000$ ), seguido del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un beta de 0,577 ( $p=0,000$ ).

**Cuadro 3.** Variables cualitativas nominales según el nivel de riesgo y asociación de dichas variables con los dominios y con el riesgo global

Dominios	Sexo		Estado Civil		Tipo de contrato		Tiempo laborado	
	Chi cuadrado (valor p)	Prueba Cramers						
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,214 (p=0,899)	0,065	11,897 (p=0,56)	0,342	7,696 (p=0,103)	0,275	3,883 (p=0,693)	0,276
Control sobre el trabajo	0,157 (p=0,925)	0,055	6,335 (p=0,610)	0,352	3,150 (p=0,533)	0,249	6,888 (p=0,331)	0,368
Demandas del trabajo	0,688 (p=0,709)	0,116	15,987 (0,043)*	0,560	0,976 (p=0,903)	0,138	11,291 (p=0,080)	0,471
Recompensas	0,323 (p=0,199)	0,252	12,176 (p=0,144)	0,489	2,892 (p=0,576)	0,238	7,834 (p=0,251)	0,392
Riesgo global	0,500 (p=0,779)	0,099	10,205 (p=0,25)	0,447	3,746 (p=0,442)	0,271	3,549 (p=0,737)	0,264

\* Valor de p <0,05

**Cuadro 4.** Variables cualitativas ordinales según el nivel de riesgo y asociación de dichas variables con los dominios y con el riesgo global

Dominios	Edad en cuartiles	Número de Hijos	Nivel educativo	Estrato	Número de personas a su cargo	Hace cuántos años desempeña su profesión	Hace cuántos años trabaja en la universidad
	Spearman (valor p)						
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	(p=0,312)	(p=0,110)	(p=0,966)	(p=0,06)	(p=0,657)	(p=0,132)	(p=0,432)
Control sobre el trabajo	(p=0,619)	(p=0,129)	(p=0,885)	(p=0,580)	(p=0,724)	(p=0,674)	(p=0,699)
Demandas del trabajo	(p=0,090)	(p=0,090)	(p=0,085)	(p=0,037)	(p=0,693)	(p=0,869)	(p=0,637)
Recompensas	(p=0,926)	(p=0,461)	(p=0,710)	(p=0,230)	(p=0,551)	(p=0,787)	(p=0,800)
Riesgo global	(p=0,378)	(p=0,108)	(p=0,752)	(p=0,015)	(p=0,748)	(p=0,493)	(p=0,558)

A partir del puntaje total de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral obtenido con el análisis univariado y bivariado, se clasificó en tres perfiles a los docentes que participaron en la investigación, buscando cohesión interna según el nivel de riesgo en el que se encuentran.

*Perfil del docente que se encuentra en el nivel 0* (sin riesgo o riesgo bajo). De los 51 docentes que contestaron el cuestionario, 20 se encuentran en este nivel, lo que corresponde a un 39,2 %. El docente que se encuentra en este nivel de riesgo es principalmente: hombre, de 48 años de edad, casado, con dos hijos, su último título obtenido fue especialización, vive en un estrato 5, tiene a su cargo a dos personas, desempeña su profesión hace veinte años, vinculado con la Universidad entre dos y cuatro años, con un contrato laboral indefinido de tiempo completo.

*Perfil del docente que se encuentran en el nivel 1* (riesgo medio - observable). El 23,5 % de los docentes encuestados se encuentran en este nivel. Se caracteriza por ser hombre, de 42 años de edad, casado, con dos hijos, su último título obtenido fue especialización, vive en estrato 6, tiene a su cargo tres personas, desempeña su profesión hace 15 años, vinculado a la Universidad hace 15 años, con un contrato laboral indefinido, mitad de ellos a tiempo completo y mitad de ellos a tiempo parcial.

*Perfil de los docentes que se encuentran en el nivel 2* (riesgo alto o muy alto - a intervenir). El 37,2 % de los docentes se encuentran en este nivel de riesgo. Este docente es de sexo masculino, de 40 años de edad, casado, sin hijos, su último título obtenido fue especialización, vive en estrato 6, sin personas a cargo, desempeña su profesión entre 11 a 15 años, vinculado a la Universidad hace 4 ó 5 años, con un contrato laboral indefinido, mitad de ellos a tiempo completo y mitad de ellos a tiempo parcial.

## DISCUSIÓN

El interés por evaluar las características del trabajo y cómo estas influyen en las condiciones de salud del trabajador no es asunto nuevo. Investigaciones sobre el tema demuestran la relación condiciones de trabajo – salud datan de varios años atrás (19). Sin embargo, en Colombia, sólo a partir de la expedición de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social expedida en el año 2010, según la cual los factores psicosociales deben ser evaluados en el trabajo, con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores (16), se contó con instrumentos diseñados y validados para ser aplicados a la población de trabajadores con el fin de evaluar dichos riesgos.

Uno de estos instrumentos es el *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral*, el cual mide las características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (20). Se consideró pertinente aplicar este instrumento a docentes, dado que su profesión se constituye en una de las más expuestas a los riesgos psicosociales, aspecto desafortunado teniendo en cuenta que en ellos recae en gran parte la responsabilidad de educar como ciudadanos íntegros a las generaciones futuras (21).

Como un limitante en la investigación se encontró la baja respuesta obtenida por los docentes para diligenciar el instrumento debido a que era de carácter voluntario, por lo cual la muestra no fue representativa, y por ende, los resultados obtenidos no se pueden inferir a la población total de docentes.

En los cuatro dominios, la mayor parte de los docentes que no tienen hijos presentan un riesgo alto, lo que se ratifica con los resultados del riesgo global en donde el porcentaje más alto de los docentes con esta misma característica presentan el mismo nivel de riesgo.

En relación al estado civil, el porcentaje más alto de los solteros presentan un nivel de riesgo psicosocial alto, lo que indica que este grupo poblacional amerita medidas de intervención. Se puede considerar que el tener pareja y familia se constituye en un soporte que sería muy interesante explorar con mayor profundidad en futuros estudios, analizando los factores de riesgo psicosocial extralaboral y la influencia de estos en las personas.

De acuerdo al tipo de contrato, el poseer contrato a término indefinido genera más seguridad, lo que conlleva a que el mayor porcentaje de docentes con este tipo de contratación se encuentren sin riesgo. Esto puede deberse a que los docentes perciban mayor estabilidad y por ende seguridad. Por otra parte, el dominio demandas del trabajo, independientemente del tipo de contrato que se tenga, presenta un nivel de riesgo 2 que amerita intervención por parte de la administración de la Universidad.

Al explorar estudios sobre el tema que permitieran enriquecer la discusión se encontraron dos limitantes: por un lado, la mayoría de estudios exploran la asociación entre los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo, con enfermedades tales como depresión, estrés, síndrome de *burnout*, enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, lo cual no hace parte de los intereses de esta investigación; y por otro lado, si bien existen estudios con un objetivo similar al de esta investigación, utilizaron otros instrumentos distintos al *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial*, situación que es comprensible teniendo en cuenta que este Cuestionario es de elaboración reciente.

No obstante lo anterior, se revisaron estudios que utilizaron otros instrumentos para medir el riesgo psicosocial, pero con categorías similares a las del cuestionario utilizado en esta investigación. Tal es el caso de un estudio realizado en un Centro Universitario de Granada, España, el cual buscó identificar la incidencia de los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo y sus consecuencias en la salud

de los docentes y en el que se utilizó el método *Istas21 versión corta*.

Este método es un cuestionario de cuatro secciones, dos de ellas orientadas a identificar las condiciones sociales y de empleo, y las otras dos centradas en determinar aquellos daños o dimensiones psicosociales que tengan algún efecto sobre la salud. De manera más específica, en el test se analizan seis apartados o dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Sobre las exigencias psicosociales, los datos reflejaron que existen altos niveles de exposición al riesgo por factores cualitativos, principalmente respecto a las demandas emocionales. En esta misma dimensión se observó la poca influencia de los docentes sobre el volumen de trabajo asignado, en ocasiones según los mismos docentes por tener que cubrir bajas o asignaturas no contempladas inicialmente en la planificación docente, y en otras muchas ocasiones, por el poco control en la asignación anual de investigaciones al profesorado (22).

Este resultado es similar al encontrado en la presente investigación, en donde el dominio *Demandas del Trabajo* que incluye las dimensiones de demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas, demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de carga mental, presentó el porcentaje de riesgo más alto con 43,1 %.

Otro estudio en el que se encontraron resultados afines fue publicado en el año 2010. En este se buscó identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín utilizando para ello un instrumento diseñado y validado por el profesor Guillermo Bocanument Zuluaga, el cual desa-

grega los riesgos psicosociales en cinco áreas: alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal y contenido específico del trabajo. En este estudio se encontró que la carga mental se constituye en el principal factor de riesgo para la población de profesores de cátedra de la Universidad. La carga mental hace referencia a las demandas y exigencias del trabajo relacionadas con: realización de múltiples tareas, nivel de complejidad y velocidad, concentración, precisión y control de calidad (23).

Se encontraron otros tres estudios realizados en Colombia, en los cuales, al igual que en la presente investigación, se utilizó el *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral* para evaluar los riesgos psicosociales intralaborales. El primero fue un estudio publicado en el año 2012, el cual tuvo como objetivo medir los factores de riesgo psicosocial en personal terapéutico asistencial de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Bogotá. Los resultados de esta investigación arrojaron que los dominios en los cuales se presentó mayor porcentaje de personas con *riesgo muy alto* fueron *recompensas* (48 %), seguido de *demandas del trabajo* (40 %), coincidiendo parcialmente con el que se encontró en la presente investigación.

En riesgo global, el 40 % de los trabajadores de la clínica de tercer nivel se encontraron en riesgo *muy alto*, resultado similar al de la presente investigación. Así mismo se encontró que los profesionales solteros tienen mayor exposición a riesgos psicosociales intralaborales, por encima de las personas casadas (24).

El segundo estudio fue realizado con el fin de medir los factores de riesgo psicosocial en una organización del sector salud en la ciudad de Cali. Este estudio, al igual que los anteriores, evidenció que el dominio *demandas del trabajo*, presenta un riesgo muy alto. Los demás dominios obtuvieron una calificación media (25).

Un tercer estudio, el cual evaluó los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores

asistenciales con cargos de jefatura en cinco instituciones del sector salud de la ciudad de Cali, también arrojó como resultado que el dominio que presenta riesgo más alto es *demandas del trabajo* (26).

El análisis y valoración de los resultados obtenidos en este estudio, si bien no son generalizables a toda la población docente ni representativa de la misma, pueden tenerse en cuenta para proponer acciones tendientes a prevenir o reducir los riesgos psicosociales, especialmente aquellos relacionados con el dominio *demandas del trabajo*.

Es importante tener presente que hoy las organizaciones dan un lugar prioritario a sus colaboradores, puesto que ellos son fuente de ventaja competitiva y un medio para lograrlo es el mantenimiento de óptimos niveles de salud; el desafío es promover organizaciones saludables que generen bienestar y calidad de vida laboral (27).

Se debe procurar que las organizaciones sean construidas sobre valores humanísticos y democráticos que traten de mejorar la eficacia organizacional, el bienestar de los empleados, la producción, la competitividad, la equidad y la calidad de vida en el trabajo. Lograr la calidad de vida en el trabajo requiere cambios en la forma de ver, hacer y organizar las acciones y en las responsabilidades asignadas. Lo anterior no implica cambiarlo todo, sino que el progreso en materia de calidad demanda de ecuaciones en diferentes aspectos de la administración (28).

Estos cambios deben incluir acciones orientadas al crecimiento de las personas, a su bienestar y su salud mediante la generación de modos de trabajar que impacten positivamente la percepción que tienen las personas acerca del clima laboral y el clima organizacional. En la medida en que la gestión de la organización se desarrolle y migre hacia la participación y el desarrollo humano, será más factible que el trabajo se convierta en un espacio para la salud y el bienestar de las personas (29).

## CONCLUSIONES

En los dominios *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*, *Control sobre el Trabajo y Recompensas*, el porcentaje más alto de docentes se encuentra sin riesgo. Por el contrario, en el dominio *demandas del trabajo*, el mayor porcentaje están en el nivel de riesgo alto, por lo que requieren acciones de intervención.

En general, en los cuatro dominios se observó que los docentes solteros y sin hijos mantienen un nivel de riesgo alto, en comparación con los docentes casados y con hijos, quienes presentan niveles más bajos.

En el riesgo psicosocial intralaboral global, el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención. En el riesgo global se evidenció que el mayor porcentaje de los hombres que participaron en la encuesta se encuentran en un nivel 2 de riesgo, mientras que el porcentaje más alto de mujeres (45 %) están sin riesgo.

Se confirmó la validez del instrumento evidenciando la relación existente entre el riesgo psicosocial intralaboral global con los dominios. El dominio de mayor peso fue *demandas del trabajo*.

No se evidenciaron diferencias marcadas entre los perfiles de los docentes según el nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. UGT Aragón. Manual de riesgospsicosociales en el mundo laboral. Madrid: UGT Aragón; 2006.
2. Sánchez-Anguita Muñoz, A. Salud Laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción. Salamanca, España: Amarú Ediciones; 2006.
3. INSHT. II Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo. España: INSHT; 1997.

4. Guerrero Pupo JC, Amell Muñoz I, Cañedo Andalia, R. Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. Rev ACIMED. 2004; 5:12.
5. Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Rev Psicol Trab Organ. 2010; 26 (3):175–189.
6. Cornejo Chávez R. Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. Educ Soc, Campinas. 2009; 30 (107):409–426.
7. Miles RH. Organizational role conflict: its antecedents and consequences. Organizational Behavior and Human Performance. 1976; 17 (1):19–44.
8. FETE-UGT. Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. Madrid: Comisión ejecutiva confederal de UGT; 2006.
9. Galdeano H, Pérez G, Cruz I. Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Arch Prev Riesgos Labor. 2007; 10 (4): 174–180.
10. Peiró JM. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica. 2004; 3 (2): 179-186.
11. UGT. Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: UGT; 2009.
12. Benavides FG, Jimeno D, Benach J, Martínez JM, Jarque S, Berra A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac Sanit. 2002; 16 (3):222–229.
13. Landsbergis PA, Schnall PL, Deitz DK, Warren K, Pickering TG, Schwartz JE. Job strain and health behaviors: Results of a prospecti-

- ve study. *Am J Health Promot.* 1988; 12(4): 237–245.
14. Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo. El método COPSQO (ISTAS21, PSOCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. España: Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo; 2003.
  15. Cirujano González A. La evaluación de riesgos laborales. *Mapfre Seguridad* 2000; 79: 3–19.
  16. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646. Bogotá: Ministerio de la protección social; 2008.
  17. Ministerio de la Protección Social. Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.
  18. ISTAS. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: ISTAS; 2010.
  19. Gil-Monte P, Peiró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología.* 1999; 15 (2):261-68.
  20. Ministerio de la Protección Social. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario. En: Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010 .p. 49–128.
  21. OREALC, UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, México, Perú y Uruguay. Chile: 2005.
  22. Ortega Domínguez S, Sánchez Díaz C. Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. *ReiDoCrea* 2013; 2: 174-180.
  23. Velásquez Arboleda OH, Bedoya Bedoya E. Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Unipluri/versidad*2010; 10 (2): 1-14
  24. Sarmiento González MC. Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. *Biblioteca digital Minerva [en línea]* 2012 julio 25 [9 de noviembre de 2013]; URL disponible en: <http://hdl.handle.net/10882/3185>.
  25. Arenas Ortiz F, Andrade Jaramillo V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 2013; 16 (1): 43-56.
  26. Sarsosa Prowesk K, Charria Ortiz VH, Arenas Ortiz F. Factores de riesgo psicosocial intralaboral en jefes de cinco clínicas nivel III de Cali, Colombia. En: 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización; Bogotá 17, 18, 19, 20 de octubre del 2012.
  27. Matabanchoy SM. Salud en el trabajo. *Univ. Salud.* 2012; 15 (1): 87-102.
  28. Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Rubio Rodríguez SM, Cutiño Rodríguez M, Fernández Díaz DJ. Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed.* 2006; 14 (4).
  29. Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral. Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas De La Habana; 2005.

