

Relación de los factores de riesgo psicosocial asociados a niveles de estrés en las colaboradoras de una institución educativa del municipio de Facatativá.



Diana Mayerlly Robayo Urquijo

Kimberly Dayán Rojas Huérfano

Universidad de Cundinamarca.

Facultad de Ciencias Sociales, Políticas y Humanidades.

Programa de Psicología.

Facatativá.

2019

Relación de los factores de riesgo psicosocial asociados a niveles de estrés en las colaboradoras de una institución educativa del municipio de Facatativá.



Diana Mayerlly Robayo Urquijo

Kimberly Dayán Rojas Huérfano

Asesor:

Rafael Leonardo Cortés Lugo

Psicólogo

Universidad de Cundinamarca.

Facultad de Ciencias Sociales, Políticas y Humanidades.

Programa de Psicología

Facatativá

2019

Agradecimientos

A nuestro asesor Rafael Leonardo Cortés Lugo quien con su desinteresada ayuda nos guio y nos proporcionó las herramientas más que necesarias, por su gran búsqueda de alternativas para darnos siempre su apoyo, por confiar en nosotras y en este proyecto, esperamos nos recuerde gratamente y siempre se dé por bien servido.

A William Celeita Cubillos quien nos proporcionó los medios y su apoyo inmediato desde el primer momento.

A Sergio Emilio Sierra quien nos brindó los recursos, disposición y conocimientos para desarrollar este proyecto.

Al equipo de trabajo de la institución, al brindarnos su espacio, a las colaboradoras de quienes obtuvimos un respaldo incondicional.

A todos los cómplices que nos acompañaron, gracias.

Dedicatoria

Al tiempo, mi peor enemigo, le he jugado una mala pasada esta vez, le he vencido.

A mi hermano, el motor de mi vida y, a mis padres, el engranaje y las piezas más importantes en todo, incluso en este recorrido.

A la que notó mi presencia desde el primer día de clases y con la que culminamos juntas este proceso académico, llegamos juntas, nos vamos juntas.

A las personas que me acompañaron y me hicieron feliz, hoy les llamo amigos.

A mi familia bien contada, me sé inspiración para ellos.

A mis días de alegría y de tristeza, a mi desajuste social y a la cordura indescifrable paso a paso.

A usted, mi querido lector, gracias.

Diana Robayo Urquijo.

A Dios y a la Virgen quienes escucharon mis plegarias y no me abandonaron cuando les pedí que intervinieran por nosotras y que los minutos se volvieran horas.

A mis papás y a mis hermanos quienes vivieron conmigo este proceso, siempre en mi poca presencia, pero constantes en mi mente, las personas que anhelo siempre ver orgullosas y que si por mi culpa botan una lágrima solo sea de alegría.

A la persona cuyo nombre acompaña al mío en esta monografía, la misma con la que compartí 9 semestres, un campo de práctica, un disfraz y miles de kilómetros.

A los ratos llenos de dulce almíbar y amargo ron.

A mis dos amigas quienes celebran conmigo cada triunfo y al igual han llorado conmigo cada derrota.

A Ana Lucía, porque cada uno de los días que me ha faltado me impulsan a cumplir con mis promesas.

Por último, pero no menos importante a mi familia, abuela, tíos, primos.

Kimberly Rojas Huérfano.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Palabras clave:	1
Abstract.....	2
Key words:	2
Introducción	9
Formulación y planteamiento del problema.....	11
Pregunta problema:	16
Objetivos	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
Justificación	17
Marco epistemológico y paradigmático.....	22
Marco teórico.....	24
Condiciones o factores de riesgos psicosociales.....	25
Modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist	27
Modelo de demanda – control y apoyo social de Karasek.....	29
Condiciones o factores intralaborales	30
Condiciones o factores extralaborales.....	35
Estrés	38
Marco Empírico	41
Marco legal	45

Riesgo psicosocial.....	45
Seguridad y Salud en el Trabajo	46
Institución educativa	¡Error! Marcador no definido.
Marco metodológico	48
Tipo de estudio.....	48
Diseño	48
Alcance	48
Población y muestra.....	49
Instrumento	49
Procedimiento	52
Lineamientos éticos	53
Resultados	54
Características sociodemográficas	54
Guía para la interpretación de resultados	56
Factores de riesgo psicosociales intralaborales.....	57
Factores de riesgo psicosociales extralaborales	60
Evaluación de sintomatología asociada al estrés	60
Descripción de los factores y correlación entre las variables	61
Discusión	65
Conclusiones y recomendaciones	74
Referencias.....	77

Lista de Tablas

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	34
Tabla 2. Dimensiones extralaborales	37
Tabla 3. Datos sociodemográficos	55
Tabla 4. Guía de interpretación de resultados para las dimensiones y dominios.	56
Tabla 5. Guía de interpretación de resultados generales intralaboral-extralaboral y estrés..	57
Tabla 6. Resultados por dimensiones del dominio demandas del trabajo.	57
Tabla 7. Resultados por dimensiones del dominio: Control sobre el trabajo.	58
Tabla 8. Resultados por dimensiones liderazgo y relaciones sociales.....	59
Tabla 9. Resultados por dimensiones del dominio recompensas.....	59
Tabla 10. Resultados por dimensiones del factor extralaboral.	60
Tabla 11. Resultados por evaluación de síntomas asociados al estrés.....	61
Tabla 12. Resultados para prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	61
Tabla 13. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor intralaboral.....	62
Tabla 14. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor extralaboral.	62
Tabla 15. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor estrés.	63
Tabla 16. Resultados para correlación Rho de Spearman.....	64

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y su asociación con el estrés en las colaboradoras de una institución educativa en el municipio de Facatativá explicado desde el modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist, el cual reconoce los agentes sociales y sus efectos protectores en la salud. El tipo de estudio es cuantitativo con un diseño y alcance descriptivo correlacional. Se aplicó la Batería de Instrumentos para la medición de factores de riesgo psicosocial a una muestra de 11 colaboradoras que confirmaron su participación a través del diligenciamiento de un consentimiento informado. Los resultados obtenidos para los factores de riesgo intralaboral son expuestos como niveles de riesgo bajo, en el dominio demandas de trabajo, apuntan a un 73 %, para el dominio control sobre el trabajo y liderazgo un 91 %, finalmente, en recompensas puntúa un 82 %; en el factor extralaboral, la dimensión características de su entorno y de vivienda puntúa con un 36 % de nivel alto al igual que el nivel de estrés un 36 %, de igual forma, según el coeficiente de correlación de Spearman se encontró un 0,680 % entre los factores intralaboral y extralaboral. Se concluye las condiciones intralaborales y extralaborales se correlacionan, mientras que el factor de estrés no tiene un nivel de correlación con las otras variables.

Palabras clave: riesgo psicosocial, factores de riesgo, factor intralaboral, factor extralaboral, estrés.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship of psychosocial risk factors and its association with stress in an educational institution located in the town of Facatativá. The research is explained from the model of imbalance, effort and Siegrist's reward, which recognizes the social agents and their protective effects in Health. The type of study is quantitative with a descriptive design and correlational scope. The Instrument Battery was applied to measure psychosocial risk factors to 11 participants who work in the institution and confirmed their participation by filling out and authorizing an informed consent. The results obtained for Intralaboral risk factors are exposed as low risk levels, in the domain work demands, they point to 73%, for control over work domain and leadership 91%. Finally, in rewards scores 82%; in the extra-labor factor, the dimension of its environment and housing scores with a high level of 36% like the stress with the same 36%, in the same way, according to Spearman correlation coefficient it was found 0.680% between intra-labor and extra-labor factors. It concludes intra-labor and extra-labor conditions correlate each other while the Stress factor does not have a correlation level with the other variables.

Key words: psychosocial risk, risk factors, intraoccupational factor, extraoccupational factor, stress

Introducción

En el municipio de Facatativá se contempló la necesidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial dentro de la población que pertenece a una institución educativa¹ en personas con cargos de prestación de funciones administrativas y servicios generales. En este sentido, la población presta un servicio para facilitar el desarrollo de los niños y niñas por medio de actividades que contribuyen a su formación integral y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, de su familia y de su comunidad. Por ello, se justificó el estudio a partir de comprender, desde el modelo teórico de Siegrist, los niveles de riesgo de los factores de riesgo psicosocial, la sintomatología de estrés y su posible correlación. Se encontraron investigaciones presentados en ámbitos académicos y empresariales y en este sentido, se resalta la labor del psicólogo desde la gestión organizacional para el aporte al área de seguridad y salud en el trabajo y el impacto social sobre la población comprendido en evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

En la revisión teórica se describieron las condiciones como factores intralaborales teniendo en cuenta los dominios con sus respectivas dimensiones. De igual manera, para el factor extralaboral, en las condiciones de estrés se describen los componentes que influyen en la presentación de síntomas del mismo comprendidos desde los modelos de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist y de demanda, control y apoyo social de Karasek.

¹ Por solicitud de la institución educativa donde se realizó la investigación, se omite su nombre corporativo para mantener la confidencialidad e integridad de la misma.

Para la metodología de esta investigación se hizo de tipo cuantitativa, con un diseño transversal, con un alcance descriptivo - correlacional. El instrumento utilizado fue la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en la población perteneciente a la institución educativa con un total de 11 trabajadoras que autorizaron su participación en la investigación.

Los resultados arrojaron los niveles de riesgo correspondientes a los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, además de la sintomatología propia de estrés. Además, se determinó la existencia de correlación entre los factores intralaboral y extralaboral que no se asocia con el nivel de sintomatología de estrés y que se explica en relación a los fundamentos teóricos del modelo propuesto por Siegrist.

Formulación y planteamiento del problema

El estudio de los factores de riesgo psicosocial nació de la necesidad de comprender las condiciones internas de trabajo dentro de una organización que pueden afectar física y psicológicamente al trabajador y provocarían consecuencias en aspectos que impactan el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la salud, lo cual ocurre en la interacción dentro del puesto de trabajo y que se manifiesta en los procesos mentales del individuo (Gil-Monte, 2009). Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984) los factores de riesgo psicosocial son entendidos desde su importancia para mantener, promover y prevenir la salud de los colaboradores en el ambiente laboral y potencializar su rendimiento en el trabajo, las capacidades, las necesidades que posean y la actividad que desempeñen.

Al potencializar el rendimiento en el trabajo, se genera un entorno de trabajo saludable, que conglomerará aspectos positivos para que el individuo se encuentre en bienestar con respecto a su puesto de trabajo; este entorno tiene componentes que indican la satisfacción y la manera en cómo las personas se desenvuelven en el ámbito laboral. Las condiciones de trabajo componen, a su vez, un factor físico como el de remuneración, además de las relaciones sociales entre los trabajadores (Hassard, Wang & Cox, 2012). Una vez que se establece un entorno de trabajo saludable, el colaborador optimizará los recursos para emplear y desarrollar una buena labor, por ende, los factores motivacionales aumentarán y la incidencia en enfermedades de tipo mental o físico se reduce.

Sin embargo, si ocurren situaciones que afecten el trabajo, podrían catalogarse en términos de riesgo para la labor organizacional, dentro de las cuales se identifican los psicosociales que son frecuentes dentro de la vida laboral de los trabajadores y afectan de

manera significativa su salud. En cuanto lo anterior, anterior, Kalimo, Batawi y Cooper (1988) expusieron estos factores en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud.

Dando importancia a la mitigación de los factores de riesgo, en el 2008 la Resolución 2646 expuso las responsabilidades para la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención y el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Gracias a esta Resolución se creó la *Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial* por parte del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y que se publicó en el 2010, en la que se distinguieron tres tipos de condiciones: intralaboral, extralaboral e individuales, las cuales se relacionan de manera dinámica e influyente en la salud y el desempeño laboral de las personas.

Los modelos planteados por Siegrist (1996) y Karasek (1979) sirvieron como base para la creación de dicha batería, por lo cual (Taba & Patiño 2016) “sustentaron que a partir de estos modelos se generaron las dimensiones que conforman los cuatro dominios intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas” (p. 35). No obstante, los factores de riesgo extralaborales se formularon para la evaluación de áreas personales, familiares y sociales del colaborador, pero no tuvo en cuenta las recompensas y el reconocimiento como parte fundamental de la salud del colaborador (Siegrist, 1996).

Ante la exposición de los factores de riesgo psicosocial, el estrés laboral se presenta como consecuencia de los mismos con posibilidad de afectar el funcionamiento empresarial y, por supuesto, la salud y el bienestar de los colaboradores. Se definió el estrés laboral

como una “forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores” (Coduti, Gattás, Sarmiento & Schmid, 2013, p. 9). La afectación de la salud de los colaboradores dentro del contexto laboral desprende la sintomatología asociada a niveles de estrés en los mismos, exponiéndolos a riesgos de tipo psicosocial intralaboral y extralaboral.

Siegrist (1996) ya había planteado un modelo para la comprensión del estrés laboral, el cual se relacionaría con el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, ya que el esfuerzo que necesita la labor se transmite por medio del dinero, la estima y las oportunidades de carrera que aportan al bienestar y mantenimiento de la salud de los empleados, lo anterior, siempre y cuando, estas condiciones se mantengan en equilibrio. Por el contrario, cuando los costos y los beneficios no son equitativos o existe un alto control y una baja recompensa, se puede producir un estado de estrés manifestado en síntomas fisiológicos y psicológicos en el individuo lo que lleva a producir enfermedad.

De acuerdo a estudios sobre riesgo psicosocial, se encontraron descripciones de la afectación de los mismos y del estrés laboral, sin embargo, los resultados no presentaron o describieron la forma en la cual se relacionan entre sí y la incorporación de una explicación teórica desde la disciplina psicológica (Jaramillo, 2013; Barrios, Moya & Suescún, 2016; Sánchez, 2018). En la medición de los factores de riesgo psicosocial, en ámbitos organizacionales y educativos, sobre las condiciones de tipo intralaborales y síntomas asociados a niveles de estrés, se excluyen los factores extralaborales, lo que demuestra, en este caso, que los factores o condiciones no tengan algún tipo de correlación o la dependencia como variables de estudio (Varela & Osorio, 2014; Rodríguez, Sánchez,

Dorado & Ramírez, 2014; Budez & Bula, 2017). En síntesis, las investigaciones citadas no presentan un modelo de comprensión psicológica, así como estudios basados en el modelo de Siegrist de desequilibrio, esfuerzo y recompensa asociados a componentes relacionados al estrés.

Respecto a los trabajos de investigación realizados en el programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, relacionados con el contexto académico y profesional en referencia a la medición de los factores de riesgo psicosocial de manera descriptiva, se utilizaron diseños descriptivos, pero no se indagó sobre posibles correlaciones entre las variables estudiadas, así como tampoco se argumentó sobre una teoría específica para entender, más allá de las mediciones, una explicación sobre lo que sucede con los factores de riesgo psicosocial (Garzón, Quevedo & Rodríguez, 2018; Martínez, Narváez & Osorio, 2019).

Desde lo argumentado anteriormente, que demostraría un vacío de conocimiento en términos de explicación a partir de un modelo psicológico surge, como necesidad de comprender lo que sucede con estos factores, una posible argumentación de los mismos a partir del modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996) frente a los factores estresantes en el trabajo. Como ya se mencionó antes, si bien en Colombia sobre los factores de riesgo existe una batería para la medición de los factores de riesgo psicosocial y que se planteó desde los modelos ya mencionados, los resultados que se socializan después de realizar la aplicación de la misma, no se entregan de manera que permita sustentar por qué ocurre desde el fenómeno psicológico que explique la aparición de estos factores. De acuerdo a esto, el desarrollo social del individuo se definiría desde el rol laboral mediado como un vínculo entre la autoestima y la autoeficacia.

Para llevar a cabo este estudio sobre la evaluación de los factores de riesgo y las patologías derivadas del estrés, se realizó en el municipio de Facatativá dentro de la población que pertenece a una institución educativa en los cargos de prestación de funciones administrativas, ya que estos presentan demandas laborales y de responsabilidad ya que, su misión es contribuir a la formación integral de los niños y las niñas para mejorar las condiciones de calidad de vida de la familia y la comunidad mediante procesos de promoción y fomento de los derechos y deberes de la niñez.

La satisfacción laboral en docentes se contrasta de manera positiva con la productividad laboral, ya que es un estado de interacción didáctica entre el clima organizacional, la cultura empresarial y la relación con sus pares y estudiantes, esta interacción si es positiva, permite al educador a mantenerlo bajo en estado óptimo de salud mental y física, en consecuencia, de estas interacciones, aumentan el rendimiento en el trabajo y reducen el ausentismo y la rotación (Day, Sammons, Stobart, Kington, GU, 2007; Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006; Scheopner, 2010).

Dada la exposición anterior, se espera comprender los factores de riesgo psicosociales y el nivel estrés además de su posible relación entre sí pues, conforme al panorama expuesto, al no haber una comprensión de los factores de riesgo psicosociales desde una postura psicológica, se realiza un intento por explicarlos a partir de la teoría del desequilibrio, esfuerzo y recompensa. Con base a lo anterior, se realiza la siguiente pregunta de investigación:

Pregunta problema:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y cómo se asocian en la presentación de niveles de estrés, desde la comprensión del modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist, en las colaboradoras de la institución educativa del municipio de Facatativá?

Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y su asociación en la presentación del nivel de riesgo de estrés descritos bajo el modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist que explica el estrés laboral y los efectos sobre la salud en las colaboradoras de la institución educativa del municipio de Facatativá.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaborales que se presentan en las trabajadoras de institución educativa del municipio de Facatativá.
- Describir el nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales que se presentan en las trabajadoras de institución educativa del municipio de Facatativá.
- Definir el nivel de riesgo de la sintomatología asociada al estrés que se presentan en las trabajadoras de institución educativa del municipio de Facatativá.

Justificación

La salud mental es parte integral del bienestar de los trabajadores tal como lo expuso la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019): “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” En consecuencia, las afectaciones a la salud mental deben tratarse a partir de estrategias de promoción, prevención de la enfermedad, seguimiento y recuperación que impliquen programas, no solo organizacional, sino desde lo gubernamental. Partiendo de lo anterior, *el plan de acción sobre salud mental 2013 - 2020*, se orientó a la necesidad de crear servicios, políticas, leyes, planes, estrategias y programas para proteger, promover y respetar los derechos de las personas centrándose en estados de bienestar para que el individuo trabaje de forma productiva, fructífera y aporte a su comunidad.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social presentó la Resolución 2646 del 2008 en la que se definió las responsabilidades de los actores sociales sobre la identificación, la evaluación, la prevención y el monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y el origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. En materia de salud mental, la Resolución 4886 del 2018 adoptó la *Política Nacional de Salud Mental* cuyo objetivo es la mejora en las condiciones de salud en la población, garantizar su calidad y atención de la población. También se adecuó el enfoque psicosocial como una herramienta de atención de la salud que permitió identificar la integridad de las personas en el entorno en el que se desenvuelve y las percepciones que tiene de éste y finalmente, de manera obligatoria, establecer medidas preventivas y de acción para la atención inmediata de los factores de riesgo psicosocial.

El Gobierno de Cundinamarca, de acuerdo al Plan de Desarrollo 2016 - 2020, estableció la importancia de mantener a la población sujeta al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según el Artículo 46 B bajo el subprograma de desarrollo competitivo, en el que deben generarse capacidades y oportunidades en las empresas para fortalecer la competitividad y la transformación productiva de la actividad económica departamental. Así pues, se presume aumentar la cobertura en siete municipios con la implementación de *Entornos Laborales Saludables* manteniendo los existentes y que están basados en el fomento de la seguridad y salud de los trabajadores para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Según la Ordenanza No. 094 del 2019 la cual fue dispuesta, también, por la Gobernación de Cundinamarca, adoptó la Política de Salud Mental para el departamento y presentó como periodo de cumplimiento el 2019 al 2029. Esta ordenanza está dirigida a toda la población cundinamarquesa y se enfocó a la promoción de la salud mental y la convivencia social, partiendo de estrategias como la prestación de servicios de manera obligatoria de parte de todas las entidades correspondientes de la atención de salud mental. Los gastos que implique su implementación serán atendidos con cargo a lo establecido en los presupuestos anuales de la Secretaría de Salud de Cundinamarca.

Este panorama reafirma la necesidad y utilidad de la labor del psicólogo en el campo de gestión humana y la importancia y validez de su rol en las organizaciones, lo cual hace relevante tener la acreditación en el área de seguridad y salud en el trabajo para fomentar la prevención de enfermedades y accidentes laborales y sirviendo como punto de apoyo en actividades de medicina preventiva del trabajo, actividades de higiene y seguridad industrial y el funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial o

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) (Matabanchoy, 2012). El psicólogo del trabajo y de las organizaciones centra su práctica en los principios deontológicos, el cumplimiento de leyes asociadas al fomento del bienestar del individuo permitiendo proponer, prescribir y formular técnicas de diagnóstico e intervención para mejorar la productividad, la satisfacción y las relaciones laborales desde una perspectiva psicológica y psicosocial con miras a la potencialización de la calidad de vida laboral y el cumplimiento de objetivos empresariales (Peiró & Munduate 1994).

Por ello, es necesario considerar la comprensión de los factores de riesgo psicosocial desde modelos teóricos, en este caso desde la disciplina psicológica y específicamente desde el área organizacional de la misma, que permitan sustentar y argumentar lo que sucede en los contextos de trabajo en referencia a este fenómeno. Esta razón hace que desde este estudio se proponga el modelo sobre desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996) el cual permitiría identificar una posible explicación sobre los riesgos psicosociales, basado en las relaciones del ámbito laboral, como lo sugiere esta teoría y que se originarían en fallas de reciprocidad en los compromisos sociales que se observan, lo cual se realiza para predecir el bienestar o el aumento de enfermedades físicas y psicológicas en los trabajadores y que se determinaría, como ya se mencionó, como consecuencia del fallo en la reciprocidad.

Desde lo anterior, y para comprender lo que sucede en torno a los factores de riesgo psicosociales en lo que se desea explicar desde la teoría de Siegrist (1996) se realizó una descripción y posteriormente se correlacionaron estas condiciones, correspondientes a las colaboradoras de la institución educativa donde se llevó a cabo el estudio, ya que desde la creación de esta institución, no se tenía registro de una primera evaluación o intervención

en cuanto a la medición de estos factores bajo la obligatoriedad del SG-SST. En consecuencia de la normatividad vigente en el país y desde el modelo psicológico planteado para la investigación se describirán y establecerán las relaciones entre las dimensiones de los factores que implica procesos de prevención, vigilancia y control de enfermedades mentales y físicas de origen profesional y que la organizaciones lleven a estructurar acciones para optimizar la salud de las trabajadores, reducir la desmotivación laboral, aumentar la productividad, desarrollar habilidades profesionales y crear una cultura de autocuidado y motivación laboral.

Los resultados permitirán aportar en el campo de la salud ocupacional, específicamente en el área de seguridad y salud en el trabajo enfatizando su actuación frente a los factores de riesgo psicosocial, realizando campañas que promuevan la salud; asimismo, la psicología brinda la oportunidad de abordar diversos campos de acuerdo a los intereses personales o las necesidades de un grupo y profundizar en cualquiera de estos. En este caso se enfoca precisamente en el laboral, articulando competencias con la capacidad de intervenir en cualquier área del mismo, teniendo en cuenta que el ambiente laboral exige al psicólogo poseer actitudes, habilidades y conocimientos suficientes para enfrentar las demandas que impone el campo organizacional. La labor y rol del psicólogo en esta medida, se enfoca en mejorar y aumentar el bienestar del capital humano como base a la productividad de las empresas, su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Lloren & Martínez, 2016)

El impacto social que se genera dentro de la población de la institución educativa, corresponde a la primera medición de los factores de riesgo psicosociales, lo cual permitirá

a la organización presentar estándares de calidad bajo el SG-SST, el Sistema de Vigilancia epidemiológico y los indicadores que apuntan hacia la reducción de rotación de personal, ausentismo, enfermedad laboral, promoción y prevención de la salud conduciendo a la productividad y motivación laboral, así como el reconocimiento a la labor que desempeñan las trabajadoras dentro de la institución.

Este trabajo se fundamentó en la línea de investigación *desarrollo humano* ya que se busca identificar, explicar y entender las relaciones entre las variables seleccionadas, en el orden de la teoría psicológica de Siegrist (1996). A su vez, el estudio aportará a la comprensión de la línea desde la aproximación de las dinámicas del bienestar psicosocial y de los conflictos que puedan emerger y converger en la complejidad del desarrollo humano, así como las implicaciones en la calidad de vida. En vista de la gestión y labores que desempeñan las colaboradoras a cargo, esta línea de investigación se ajusta acertadamente apuntando hacia la seguridad y salud en el trabajo de las mismas, en referencia a un estado de optimización de su integridad física y mental.

Marco epistemológico y paradigmático

Esta investigación se sustentó desde un paradigma positivista en el cual los eventos pueden ser observados empíricamente y explicados por lógica y análisis con información objetiva (Kaboub, 2008). Otro aspecto es que permite conocer la perspectiva que tiene cada persona con base a la experiencia en su entorno, sin necesidad de que este sea modificado con algún fin de la investigación.

La investigación se fundamentó bajo el enfoque cognitivo, ya que no es un factor independiente al entorno en que el individuo se desenvuelve, por el contrario, las interacciones con el ambiente fortalecen diversos procesos como lenguaje, memoria, percepción, entre otros, que se ven afectados por los factores de riesgo psicosocial y el estrés, puesto que estos pueden generar alteraciones cognitivas en la persona como poca memoria, dificultad para resolver conflictos y poca percepción (Rodríguez, 2009; Villalta & Martinic, 2011). En este sentido, dichas alteraciones causan bajos umbrales de reconocimiento perceptual sobre “ideas, creencias y opiniones que tenga la persona sobre sí y sobre sus habilidades determinando el tipo y la duración del esfuerzo que realiza y, por tanto, el resultado de sus acciones” (Naranjo, 2009, p. 161), concluyendo que los medios con los que realiza y cumple los objetivos misionales dentro de la organización, son dependientes a las percepciones y opiniones que genera cada uno de los colaboradores con base a la actividad que está realizando.

En este sentido se articuló al modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa planteado por Siegrist (1996) que explica el desequilibrio que existe entre el esfuerzo y la ganancia, junto a ello los efectos adversos que se pueden generar en la salud de los trabajadores en relación con las altas exigencias laborales y la poca recompensa obtenida.

Este modelo define dos tipos de esfuerzo presentados por el trabajador, el extrínseco y el intrínseco, además de tres fuentes de recompensa - dinero, estima y seguridad profesional. En el modelo extrínseco se dan a conocer las demandas que da el trabajo al colaborador y cómo estas afectan de manera física como psicológica al mismo, las cuales pueden provocar que la relación entre esfuerzo y recompensa se vea desequilibrada ya que según el autor el trabajador puede exagerar en la realización de su trabajo. El modelo intrínseco hace referencia a las motivaciones que tiene el colaborador para poder desarrollar a cabalidad su trabajo.

La teoría de desequilibrio, esfuerzo y recompensa se ajusta al enfoque cognitivo ya que se asocia a ideales y creencias que posea el individuo sobre el desempeño de su labor y sobre sus habilidades determinando el tipo de esfuerzo que realiza y la retribución correspondiente a la misma, generando desencadenantes hacia la afectación de la salud y bienestar dentro del puesto de trabajo de los colaboradores.

Marco teórico

Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) describieron la perspectiva de clima y cultura organizacional como un grupo de componentes y determinantes significativos que influyen el ámbito organizacional, a través de una visión global y patrones de conductas, creencias y valores que comparten los miembros de una organización. Las demandas laborales son aspectos psicológicos y organizacionales que requieren un esfuerzo en la labor generando un desgaste psicológico o físico en el trabajador, que evidenciaría una relación entre los factores de riesgo psicosocial y los componentes empresariales con respecto al clima y la cultura organizacional, lo cual tiene en cuenta que los factores están asociados a la salud, el bienestar de los trabajadores y a la calidad en el trabajo y de la organización con base a las políticas y los lineamientos establecidos que componen la razón social y la misión (Bakker & Demerouti, 2013).

En los últimos años, la importancia de entender estos factores aumentó debido a la globalización y expansión de las organizaciones, ya que se ha evidenciado un incremento a la exposición de factores de riesgo de tipo psicosocial, lo cual ha llevado a la implementación de sistemas de evaluación, identificación y control de los mismos, ya que su prevención garantiza la productividad y crecimiento empresarial, así como la mitigación de sus consecuencias en la salud laboral, lo que lleva a la optimización de los estándares de productividad de las compañías (Muñoz, Orellano & Hernández, 2017).

De acuerdo a indicadores de gestión y estadísticas de organizaciones sobre las consecuencias de la presentación de los riesgos psicosociales se asocian a altos niveles de ausentismo, rotación de personal y desempeño laboral, que a su vez se relacionan con enfermedad laboral. Sánchez y Aguirre (2016) refirieron que los factores psicosociales de

tipo intralaboral y extralaboral están asociados con el ausentismo, puesto que pueden causar patologías, físicas y psicológicas, que afectan la motivación y el bienestar laboral del trabajador. Por esto, es necesario presentar una descripción acerca de los factores de riesgo psicosocial y la importancia de su conocimiento en la dinámica de las empresas. También se intentarán comprender desde la teoría de desequilibrio, esfuerzo y recompensa (Siegrist, 1996) sugiriendo la importancia de la descripción y el análisis que se presentan en los factores de riesgo psicosocial laboral y la sintomatología asociada a niveles de estrés bajo este modelo teórico.

Condiciones o factores de riesgos psicosociales

El comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984) en referencia a la medicina laboral definieron los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización” (p. 6). Por esta razón, se considera apropiado trabajar todos los ambientes en los que se desenvuelve el individuo, ya que es imposible visualizar las organizaciones sin el capital humano al poseer un conjunto de conocimientos y habilidades las cuales ayudan a potencializar y desarrollar las propuestas de las empresas y sus objetivos empresariales; además, son el eje central que desarrollan la rentabilidad sostenida y su inasistencia afecta su labor en general, ya que la actividad económica empresarial corresponde a prestar un servicio o generar un producto; en definitiva, se pretende perfeccionar la relación empresa – cliente buscando optimizar el rendimiento laboral y productividad (García del Castillo, 2012).

Teniendo en cuenta que los factores psicosociales, al encontrarse inmersos en la organización, se pueden observar en aspectos como la infraestructura y condiciones de

salubridad, liderazgo, cultura y clima laboral. En este sentido, para la OMS (1984) y OIT (1984) se encuentran vinculados, no solamente, a la estructura y condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Partiendo de lo anterior, dichos factores pueden desencadenar dificultades en la salud o motivación de los trabajadores.

Si las condiciones son adecuadas se facilita el trabajo, las relaciones personales y laborales, lo que aumenta los niveles de satisfacción y motivación para lograr un impacto positivo en cuanto a competitividad laboral (Moreno & Báez, 2010). De esta forma, se genera una mejor relación en el trabajo disminuyendo de manera progresiva agentes como ausentismo, rotación e insatisfacción laboral que puedan afectar el desarrollo de labores y cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización, así mismo, nace la necesidad de identificar los factores de riesgo que inciden en el desarrollo de la labor del empleado descritos posteriormente por sus respectivos dominios y dimensiones.

Desde la disciplina psicológica los factores de riesgo psicosocial han sido explicados a partir de teorías y modelos organizacionales lo cual, según (Sánchez, 2009) las condiciones intralaborales “afectan a la población trabajadora como son las exigencias en el trabajo, las desigualdades de género, la falta de reconocimiento en el trabajo, la carga mental por asignación de trabajo por varias jefaturas” (p. 5). Estas condiciones son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. Por otra parte, los factores de riesgo extralaborales son referidos como “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 26). La importancia de determinar

ambos factores yace en que la relación entre ellos afecta la salud del colaborador lo cual, hace prescindible identificar estos factores a través de modelos que sustentan su existencia dentro del entorno laboral y el funcionamiento organizacional.

Con base al modelo de desequilibrio y recompensa (Siegrist, 1996) los factores de riesgo psicosocial son entendidos como aquellos amenazantes ante situaciones que se presenten dentro del sitio de trabajo del individuo y en que se evalúa la labor que desempeña en sí desde el esfuerzo que requiere la misma, los procesos organizacionales a los que se exponga y la recompensa que se le retribuye en cuanto se culmina el trabajo; el desequilibrio se percibe cuando esta recompensa no es equivalente a la demanda laboral realizada. Otra postura que pueda explicar los factores de riesgo es la Karasek (1979) de acuerdo al modelo de demanda - control y apoyo social en la que el esfuerzo del individuo, entendido como demanda psicológica alude a una suma de exigencias de orden físico y psíquico que se relacionan con la cantidad y demanda laboral, la complejidad con la que se realizan dichas demandas y el lapso para cumplirlas. Estas demandas significan, a su vez, el esfuerzo impuesto entre tareas y, el cumplimiento de objetivos impactados dentro de la labor con la recompensa atribuida a ciertas exigencias.

A continuación, se describen detalladamente las teorías con las que se pretende explicar los factores de riesgo psicosocial.

Modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist

Este modelo descrito por Johannes Siegrist (1996) fue propuesto para identificar condiciones en las fallas de reciprocidad en términos de los compromisos sociales que se observan en las relaciones del ámbito laboral, lo cual se fundamente en la promoción del bienestar, así como el aumento de enfermedades físicas y psicológicas que se pueden

determinar como consecuencia de tales fallos en la interacción de estos componentes. En la comprensión del modelo se asume el concepto de autorregulación personal el cual está relacionado con un intercambio social exitoso, es decir, depende de los roles personales, laborales y sociales que tenga un individuo con su entorno organizacional.

Desde este modelo, los riesgos intralaborales se argumentan bajo los esfuerzos del trabajo, los cuales parten de un proceso de intercambio social, en los que la sociedad contribuye en relación a una recompensa que puede presentarse de tres maneras que son salario, estima y seguridad; “en este modelo se entiende como seguridad el control de resultados no deseados para el desarrollo de actividades laborales y falta de perspectiva de promoción, en reconocimiento es incluido el trato justo y el respeto” ” (Vieco & Abello, 2014, p. 361). Esto demuestra cómo la falta de alguno de estos componentes generaría problemas de salud en el colaborador.

Posteriormente, el esfuerzo se entiende desde dos perspectivas. La primera, el intrínseco, tiene en cuenta la percepción de los colaboradores con base al esfuerzo que realizan en el desarrollo de su labor; la segunda, el extrínseco, como la recompensa obtenida por el mismo. No todas las personas realizan el mismo esfuerzo para culminar una labor, puesto que el esfuerzo es sobrevalorado según la exigencia personal para lograr un objetivo, lo que conllevaría a un desequilibrio desde la percepción de las personas que generan dicho esfuerzo para el desarrollo del trabajo (Siegrist, 1996). La pérdida del equilibrio entre estos dos componentes – esfuerzo y recompensa - genera consecuencias relacionadas a emociones negativas como las estructurales, que hace referencia a la falta de alternativas en el mercado laboral y las personales que incluyen las elecciones de los trabajadores en cuanto al desarrollo de tareas y objetivos.

Este modelo, según López y Ayensa (2008) no solo permite visualizar el nivel de estrés en el que se encuentran los trabajadores, sino que arroja información relevante enfocándose en factores recurrentes a las funciones laborales que desempeña el colaborador, los cuales son desencadenantes de estrés. “Este modelo es predictivo frente a los efectos de la salud, ya que evidencia una combinación entre efectos contextuales y subjetivos y la discrepancia entre esfuerzo y recompensa es considerado crucial en las reacciones estresantes” (Fernández, Siegrist, Rodel & Hernández, 2003, p. 137). Esta información es relevante ya que permite conocer la presentación, o no, de fallas al interior de la empresa y cómo se deben trabajar sobre las mismas.

Modelo de demanda – control y apoyo social de Karasek

Este modelo está orientado a estudiar lo que implica el puesto de trabajo, ubicación, jerarquía, control, autonomía y sus repercusiones en la salud de los colaboradores en factores como cansancio, ansiedad y depresión; en este se evidencia una percepción subjetiva de los riesgos que el trabajador presenta en su trabajo. Esta propuesta se desarrolló inicialmente con base a la percepción de las demandas laborales en las que el trabajador se encuentra en un puesto laboral, en las exigencias que su cargo demanda y las interacciones sociales entre colaboradores, siendo estas las causantes de las tensiones mentales de los mismos (Montero, Torres & Araque, 2013)

La observación de las características psicológicas laborales en las que se desenvuelven los colaboradores corresponde a la posibilidad que tienen de generar apreciaciones autónomas al trabajo que están desarrollando, plasmando una perspectiva bilateral en donde se evalúan las condiciones estructurales en los que se realiza la actividad y condiciones

psicológicas sobre los efectos psicosociales, únicamente dentro de la organización (Toro., Londoño., Sanín, & Valencia, 2010).

En comparación con el modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist que presenta una asociación de los factores intralaborales y extralaborales como generadores de patologías debido al esfuerzo impuesto en una tarea y la recompensa que se recibe de ella, además del funcionamiento adecuado de sus áreas de ajuste y tiempos fuera del trabajo que repercuten en el cumplimiento de los objetivos empresariales, el modelo de demanda – control sobre el trabajo y apoyo social no asocia ambos factores como fuentes de riesgo, por el contrario, excluye el contexto extralaboral.

Condiciones o factores intralaborales

Las condiciones intralaborales abarcan componentes organizacionales como las instalaciones de la empresa, la cultura o el ambiente laboral y lo ocurrido dentro de las horas laborales. Sánchez y Aguirre (2016) plantearon que los colaboradores se encuentran expuestos a los factores psicosociales intralaborales ya que podrían representar un riesgo con impacto negativo en la actividad de los mismos, lo que causaría una disminución en el rendimiento del trabajo. Desde el Ministerio de la Protección Social (2010) las condiciones intralaborales se dividen como un conjunto de dominios y dimensiones, las cuales son descritas a continuación:

El primer dominio *demandas del trabajo* se entiende como todas las exigencias impuestas al colaborador con relación a la labor que realiza, las cuales generan problemas en la salud del trabajador en el momento que supera el esfuerzo cognitivo del mismo (Calderón, Serna & Zuluaga, 2013). Las presiones productivas han llevado a las organizaciones a generar una exigencia elevada frente a la demanda laboral, limitando la autonomía del colaborador. El

Ministerio de Protección Social (2010) describe las dimensiones que involucran las características de este dominio así:

La *demanda cuantitativa* considera la exigencia en la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación al tiempo para hacerlo; la *demanda mental*, involucra procesos como atención, memoria y análisis; *demanda emocional* que hace relación a situaciones del ejercicio laboral que impactan en las emociones del trabajador; las *exigencias de responsabilidad del cargo* son un conjunto de obligaciones implícitas en el desarrollo de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos; las *demandas de la jornada de trabajo*, se refieren al tiempo que las personas dedican a su trabajo, pausas relativas, horarios de descanso y alimentación; la *consistencia de rol* que es la compatibilidad entre las exigencias con los principios de eficiencia, calidad y ética que tiene un trabajador en el desempeño de su trabajo; la *influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* se evidencia cuando la vida laboral afecta la vida fuera del trabajo; las *demandas ambientales o de esfuerzo físico* se enfocan en las condiciones del lugar de trabajo como ruido, temperatura, ventilación, iluminación, entre otras, así como la carga física que involucra las actividades que desarrolla.

El segundo dominio es *control sobre el trabajo* correspondiente a la toma de decisiones que tiene el colaborador sobre las labores que debe cumplir, donde se destacan la solución de problemas, el procesamiento de información, la autoestima y la autonomía (López & Chaparro, 2006). Cabe resaltar que estos componentes son relevantes para el cumplimiento de objetivos empresariales y el desempeño del trabajador. Desde las dimensiones planteadas a este dominio, según el Ministerio de Protección Social (2010) se encuentran las siguientes:

El margen de decisión del trabajador frente a aspectos como el orden de las actividades, el ritmo, las pausas y tiempos de descanso se identifica como *control y autonomía sobre el trabajo*; la posibilidad de aplicar, aprender y desarrollar habilidades y conocimientos se distinguen en *oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*; la *participación y manejo de cambio* constituye un conjunto de mecanismos organizacionales orientados para incrementar la adaptación de los trabajadores, entre los cuales se encuentra la información clara, precisa y oportuna. La definición y comunicación del papel que desempeña el trabajador en la organización, específicamente en el cumplimiento de objetivos, las funciones y los resultados de los mismos son denominados como *participación y manejo de cambio: claridad del rol*; por último, las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador son entendidas como *capacitación*.

El siguiente dominio es expuesto por el Ministerio de Protección Social (2010) como *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*, donde la relación de los superiores y sus colaboradores genera influencia en el desarrollo de la labor, partiendo del buen ambiente laboral y el respeto entre ellos. Para Cortés Mejía (2004) “el liderazgo del jefe es un elemento clave que debe tomarse en cuenta para el análisis de la satisfacción motivacional de los trabajadores” (p. 206), dando importancia al rendimiento laboral y la culminación de los objetivos organizacionales, es importante la función y el rol del líder y de las relaciones que tenga con sus empleados puesto que hacen parte de un núcleo de interacciones que apuntan a la resolución de conflictos y, por supuesto, a la culminación de laborales y tareas en general.

Las siguientes dimensiones se describen según el Ministerio de Protección Social (2010) consecutivamente así: las *características del liderazgo* reconocen la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, motivación, apoyo e interacción; la *relación con los colaboradores* se comprende como interacción y formas de comunicación de la jefatura y cómo el colaborador recibe la información sobre la forma en que realiza su trabajo hacia la identificación de fortalezas y debilidades ya que se desea conocer los aspectos a mejorar o cómo mantener su nivel por medio de la *retroalimentación del desempeño*, por último, las *relaciones sociales* en el trabajo, permiten establecer contacto con otros individuos, trabajo en equipo y cohesión.

El último dominio se ajusta a un sistema de compensaciones dirigidas hacia el colaborador, el cual se denomina *recompensas*, que de acuerdo a Chiavenato (2007) “se recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico” (p. 283), estos son entendidos como salario emocional y monetario que le es otorgado al colaborador dentro de las organizaciones cuando la culminación de la labor se haya efectuado, para comprender mejor este dominio, el Ministerio de Trabajo (2010) categoriza dos dimensiones de la siguiente forma:

Las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo correspondientes a remuneración económica, reconocimiento y servicios de bienestar se nombra como *reconocimiento y compensación* y, en contraste, la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar

vinculado a una organización, entendida como *recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza* incluye el salario emocional y la satisfacción laboral de los individuos.

En la tabla no. 1 se observan los dominios y las dimensiones pertenecientes a las condiciones intralaborales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales, demandas de la jornada del trabajo, constancia del rol, ambiente.
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo, habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad el rol, capacitación.
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo, habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad el rol, capacitación.
	Recompensa	Reconocimiento y organización y del trabajo que realiza.

Fuente: Ministerio de la protección social (2010)

De acuerdo a lo anterior y con base al modelo de desequilibrio y recompensa (Siegrist, 1996) los factores de riesgo intralaboral tienen relación en cuanto a los componentes organizacionales que afectan directamente la productividad de los colaboradores ya que, al recibir una recompensa, de tipo monetaria o de bienestar, si no es considerada de acuerdo a su esfuerzo mental y físico, ésta irá en decremento. Las condiciones son relacionadas con la gestión empresarial, las cuales tienen la capacidad de afectar el bienestar y la salud del trabajador incluyendo sus relaciones interpersonales, funciones, responsabilidades y medio

ambiente al que se encuentran expuestos a diario (Dávila, Lombana, Mantabanchoi & Zambrano, 2018).

Condiciones o factores extralaborales

Dentro del ámbito organizacional se tienen en cuenta las condiciones que caracterizan al colaborador en general, por esto, se delimitan las condiciones externas a su trabajo ya que el ser humano no se considera como un ente fragmentado, pues se desenvuelve en diferentes roles los cuales también definen su vida y que se diferencian de los roles laborales que no son manejados mediante una jerarquía o líder a cargo (Guerrero, 2003). El Ministerio de Protección Social (2010) expuso la existencia de roles extralaborales que “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p. 26). Es decir que, para garantizar el cumplimiento de la labor que desempeñe el individuo dentro de su trabajo, es importante mantener en consideración los factores que facilitan su proceso como sus áreas de ajuste, locación de vivienda y tiempos fuera del trabajo.

Por ello, el Ministerio de Protección Social (2010) identificó siete dimensiones relacionadas a las condiciones extralaborales. El período en el que el individuo se dedica a otro tipo de labores, es definido como un tiempo de libertad, ya que permite un descanso de las ramas laborales que puede ser dedicado al consumismo y actividades de interés propio (Rodrigo & Gomes, 2010), se denominó *tiempo fuera del trabajo*. A su vez, mantiene una firme relación con las *relaciones familiares*, que se establecen con el grupo familiar, ya que la familia es “el lugar donde se realiza una distribución obligatoria de las actividades laborales” (Román, Padrón & Ramírez, 2012, p. 232). Esta característica muestra cómo la

familia tiene una vinculación estrecha entre la interacción trabajo – colaborador y es importante mantenerla como un factor extralaboral para el desempeño laboral.

La *comunicación y relaciones interpersonales* son factores clave en la interacción entre el individuo, allegados y amigos que le permiten el desarrollo en la sociedad, pues son en estas relaciones en las que el trabajador manifiesta su habilidad individual al interactuar con otras personas, pues “estas interacciones son el origen de las oportunidades, la diversión y el entretenimiento de los seres humanos, sumado a ello se considera también fuente de aprendizaje” (Bolaños, 2015, p. 9).

El factor monetario es denominado *situación económica del grupo familiar* y hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y el grupo familiar atiendan sus gastos y necesidades y se genera un riesgo cuando el trabajador no obtiene el medio económico o cuando es mínimo o inexistente y, como lo consideraron Sevilla y Salazar (2016) la dinámica familiar puede afectarse por las presiones económicas que conducen a síntomas de estrés y falta de respeto entre miembros familiares.

Las *características de la vivienda y el entorno* son las condiciones de vivienda en las se encuentra el colaborador y su entorno familiar, la cual se empieza a catalogar como riesgo cuando el trabajador no presenta buena calidad de vida y se convierte en parte de un juicio subjetivo que realiza el individuo con base a su salud, su economía, su vivienda y sus relaciones sociales (Barranco, 2009).

Las *influencias del entorno extralaboral en el trabajo* componen una relación directa con los roles familiares y personales y el desempeño laboral del colaborador. Pedraza, Amaya y Conde (2010) consideraron un proceso de regulación que realiza el empleado con base a su estado de ánimo y su labor, generando un riesgo cuando las relaciones familiares

afectan al individuo hasta tal punto que afecta su rendimiento laboral. Como último factor el *desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda* como la facilidad con la que cuenta el colaborador para movilizarse de manera cotidiana desde su hogar hasta el sitio de trabajo, considerándose como riesgo cuando el transporte es difícil o incómodo (Ministerio de Protección Social, 2010).

El modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa de Siegrist y el modelo de demanda – control y apoyo social de Karasek, son entendidos desde la perspectiva de Taba y Patiño (2016) como la conformación de las dimensiones y los dominios de los factores de riesgo intralaborales, generando un vacío en la contextualización de los factores de riesgo extralaborales encargados de la evaluación de áreas personales, familiares y sociales del colaborador. De esta forma, se expone al individuo como un ser propiamente laboral, por lo cual, no se tienen en cuenta el esfuerzo y las recompensas como Siegrist (1996) lo planteó en su modelo, puesto que son fundamentales para la salud del colaborador ya que el factor extralaboral vincula las relaciones sociales y obligaciones asociados a las recompensas afines con las dimensiones tiempo fuera del trabajo, relación y comunicación familiar influenciando de manera significativa en el trabajo del individuo.

En la tabla no. 2 se encuentran las dimensiones anteriormente explicadas.

Tabla 2. Dimensiones extralaborales

Constructo	Dimensiones
Condiciones extra laborales	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

Fuente: Ministerio de la protección social (2010)

La relación entre los factores de riesgo intralaborales y extralaborales hacen parte del análisis empresarial, ya que afectan el desarrollo del trabajo y la salud física y mental del trabajador generando riesgos como estrés laboral que, potencialmente, causan daño psicológico, fisiológico y/o social (Espíritu, 2017). El estrés se identifica dentro de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y son medidos como sintomatología asociada a niveles de riesgo generados por el mismo por lo cual se describe a continuación.

Estrés

El estrés es un mecanismo de defensa que tiene el ser humano cuando se ve envuelto en situaciones que superan sus recursos, ya que es un proceso por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno (Gutiérrez & Vilorio, 2014). Al ser duradero su presentación podría generar enfermedades de tipo físico o psicológico en la persona, ya que independientemente del ambiente en el que interactúe reconocerá algún factor estresante. Como lo planteó (Naranjo, 2009) “el estrés se presenta cuando la persona identifica una situación o un encuentro como amenazante, cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar” (p. 173). Ante la existencia de esta activación fisiológica de amenaza recurrente dentro del ámbito laboral, el individuo percibe las situaciones que le generan malestar para el desarrollo o cumplimiento de tareas y labores, exponiéndolo a situaciones de poco confort y poniendo en peligro su bienestar.

Lazarus, Valdes y Folkman (1986) expusieron que las personas perciben los agentes de las situaciones estresantes de tres formas distintas; la primera se manifiesta como un daño irreparable donde no se visualiza reparación alguna; la segunda la ansiedad se apodera de la perspectiva del individuo y empieza a ver la situación como una amenaza; por último, se

plantean distintas alternativas de solución, es decir, que los procesos cognitivos que desarrolla cada persona los causales de una situación estresante generando diferentes perspectivas entendidas como dos componentes derivados del estrés como distrés y eustrés.

Góngora (2010) planteó el distrés como “un estado aversivo y negativo en el cual los procesos de adaptación fallan alterando los procesos cognitivos” (p. 196). Esto causa en la persona un bloqueo en las que no encuentra soluciones frente a la situación a que se enfrenta; en comparación con del eustrés, también conocido como estrés positivo, es un aspecto beneficioso para el ser humano en donde su estado psicológico y físico presentan una estabilidad al enfrentar y dar solución a las situaciones con las que se encuentra en su vida cotidiana (Naranjo, 2009). Con base a ello, el ser humano se desenvuelve en diversos ambientes entre los cuales se encuentra el ámbito laboral, en donde también se evidencia la presencia del estrés generado por los factores o condiciones de tipo intralaboral y extralaboral que ya se han explicado anteriormente.

Este tipo de estrés es particularmente recurrente cuando la persona no puede controlar las demandas que exige la empresa, junto a ello presentan una irregularidad con su medio social ya que, según Celis (2017) el estrés se puede describir como la respuesta a presiones externas en situaciones que hacen que una persona se sienta incómoda. Dichas situaciones causan que también se presenten inconvenientes en la relación que tiene la persona con su medio.

Desde el modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa (Siegrist, 1996) el estrés laboral es un componente que sustenta el desajuste dentro de las labores que el individuo realiza, donde muestra la aparición de síntomas que afectan su salud. Esta característica planteada por el modelo permite trabajar el estrés desde antes que se convierta en una

afectación grave para el organismo del trabajador (Fernández, Fernández & Siegrist, 2005).

De esta forma, López y Ayensa (2008) plantearon que la recompensa que obtiene cada colaborador en relación a las exigencias de la labor son situacionales y directamente proporcionales a dicho esfuerzo y, se estima que los niveles de demanda laboral son relacionados a la sintomatología derivada del estrés y de sus consecuencias afectando el bienestar físico, social y mental del individuo.

Marco Empírico

Para entender los factores de riesgo psicosocial en el ámbito organizacional, se da importancia a la relación entre la vida laboral y personal del colaborador incluyendo las consecuencias psicológicas que puede desencadenar. Autores, en su mayoría, han realizado investigaciones de tipo descriptivo en las cuales se ha indagado sobre la relación de los factores de riesgo psicosocial con el estrés y sus posibles consecuencias.

Uno de los estudios realizados bajo este diseño es el de Aristizabal, Valencia y Vélez (2016) en el que describieron los factores de riesgo psicosocial en 140 docentes de instituciones educativas del sector público de Manizales. Dentro de sus resultados, en los factores intralaborales, el dominio de demanda sobre el trabajo se encontró como factor de riesgo alto siendo asociado con una posibilidad de niveles de estrés alto; dominios como demanda ambiental y emocional se ubicaron en un nivel de riesgo bajo. Para los factores extralaborales se observó que los docentes encuestados presentan buenas relaciones familiares, lo que les permite concluir que si bien, los docentes se encuentran agotados por la labor que realizan, los apasiona buscando así el cumplimiento total de sus obligaciones. En relación con los factores de riesgo psicosocial y el estrés no se tuvo en cuenta las respuestas obtenidas de la sintomatología de éste para generar conclusiones generales.

Se encontró una investigación que se enfocó al análisis de un solo factor de riesgo, en este caso la de Ortiz (2016) quien la realizó a partir de un diseño descriptivo. Su muestra fue de 62 docentes universitarios de una universidad pública del municipio de Girardot y utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, que encontró un riesgo alto en el 52% de los docentes participantes teniendo una mayor percepción en los dominios de control y demandas emocionales, concluyendo que sobre el género

masculino, las cargas emocionales que poseen los docentes no son expresadas abiertamente, de igual forma, el desconocimiento desde una perspectiva psicológica dentro de esta investigación es notorio, ya que no se encuentra dentro del contenido documental.

Cabe destacar que en este estudio no se tuvieron en cuenta las condiciones extralaborales tampoco la sintomatología asociada al estrés, lo cual no permite deducir si en realidad las problemáticas emocionales de las que se hizo énfasis anteriormente son producto netamente de la condición intralaboral.

Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016) realizaron una investigación con el personal administrativo de la corporación Universitaria de la Costa, es decir una población conformada por 227 colaboradores a partir de un censo. Se aplicó el cuestionario de condiciones extralaborales y halló como resultados una alta prevalencia en dimensiones como el desplazamiento, vivienda, trabajo y la situación económica familiar puntuando que 144 trabajadores poseen niveles de riesgo medio y alto. En esta investigación no se tiene en cuenta la sintomatología del estrés.

Otra investigación hecha por Díaz (2017) aplicó, en 13 docentes de una institución educativa de Soacha pertenecientes a los cursos de bachillerato, la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se encontró que los dominios de demanda del trabajo y recompensa estaban en el orden de niveles de riesgo alto y que las dimensiones como demanda emocional se ubicaron en un 85 % de riesgo alto. El autor concluyó que el no tener control de las emociones puede afectar el desempeño de la labor que están realizando, por ende, se encontraron niveles altos en relación con las condiciones extralaborales. Si bien se observó una explicación a lo que sucedió en términos de estos

resultados, en esta investigación tampoco describe un modelo teórico o psicológico para el análisis de resultados y discusión.

Dávila, et al (2018) realizaron, en una muestra de 162 docentes de una institución educativa, un estudio en el que presentaron resultados de riesgo alto en el dominio de demanda y el liderazgo. Concluyeron que la gestión realizada por los jefes presenta dificultades notorias de planificación, mostrando inconformidad por los participantes en la manera en que se interactúa con el jefe, ya que se genera una relación con base a la jerarquía y las relaciones sociales en medio, con tendencia a aumentar ya que plantean dificultades en la interacción entre pares y la poca disponibilidad para realizar trabajos en equipo. Los resultados en las condiciones extralaborales presentan riesgo alto en la relación con sus familiares. Esta investigación no presenta relación con datos de sintomatología del estrés y sus explicaciones no se argumentaron desde un modelo psicológico.

A diferencia de las anteriores investigaciones, Lemos, Calle, Roldan, Valencia, Orejuela y Román (2019) propusieron un diseño descriptivo- correlacional y un objetivo en base a los factores psicosociales asociados al estrés, en el que se utilizó el cuestionario de Salud PHQ-9, la escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario de factores psicosociales laborales. Este estudio encontró relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la interferencia familia-trabajo, ya que las demandas laborales exceden su horario laboral, tomando parte de las horas de descanso e interacción fuera del trabajo para poder culminar las obligaciones. Esta investigación muestra la importancia de poder generar una relación entre los factores, sin embargo, la asociación de sus resultados con modelos psicológicos no se realiza.

Ortiz y Moreno (2009) presentaron un estudio de tipo correlacional en el que se evaluaron los factores psicosociales laborales en salud mental. Para su realización se contó con 251 docentes y se utilizaron los cuestionarios Job Content Questionnaire y Effort y Reward Imbalance Questionnaire. Los resultados arrojaron relaciones significativas entre tensión laboral y desbalance entre esfuerzo recompensa, presentando una asociación entre factores de riesgo negativos y salud mental. Lo que sustenta el modelo de Siegrist (1996) al exponer que los factores de riesgo psicosocial intralaboral enfocados a la recompensa generan desequilibrio emocional en el colaborador, partiendo de la percepción que tienen de la misma en relación al esfuerzo que realizan.

En términos de las investigaciones que se presentaron en este apartado, se observa un vacío sobre la relación de asociación de variables y las explicaciones realizadas, a través de modelos teóricos psicológicos, en los resultados de las mismas; no hay un alcance en explicar psicológicamente lo que ocurre respecto a sus componentes, la relación y la importancia que tienen en cuanto a la formulación de resultados y comprensión de dichos factores de riesgo psicosocial, esto se fundamente, precisamente, a través de la interpretación de los instrumentos utilizados.

Marco legal

Existen organismos gubernamentales que establecen políticas apoyados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgo psicosocial, en el que se fomenta la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Por ello, el siguiente marco legal presenta las Leyes, Resoluciones y Decretos que describen la importancia de esta temática en general.

Riesgo psicosocial

Con base a los riesgos psicosociales, en 1989, se promulgó la Resolución 1016 en la cual se establecieron programas de salud para la prevención de riesgos laborales. En el Artículo 10 se identificaron los subgrupos de medicina preventiva en el trabajo que tenían como finalidad la promoción, la prevención y el control de la salud de cada trabajador. En consecuencia, en el Decreto 1832 de 1994 se estipuló la tabla de enfermedades laborales, las cuales se encuentran en el numeral 42, como patologías causadas por estrés en el trabajo y en las cuales se tienen en cuenta los estresantes físicos con efectos psicosociales.

Dando importancia a la mitigación de los factores de riesgo, en el 2008 la Resolución 2646 expuso las responsabilidades para la identificación, la evaluación, la prevención, la intervención y el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Gracias a esta Resolución se creó la *Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial* por parte del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y que se publicó en el 2010. En ella se distinguen tres tipos de condiciones: intralaboral, extralaboral e individuales, las cuales se relacionan de manera dinámica e influyente en la salud y el desempeño laboral de las personas.

Posteriormente, la Ley 1616 del 2013 sobre salud mental obligó a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que, en sus actividades de evaluación y promoción, en las empresas afiliadas, se incluyera el monitoreo permanente de exposición a factores de riesgo psicosocial, de modo que en el Decreto 1477 del 2014 se permitió la modificación de la tabla en la que se actualizaron las enfermedades laborales con el sistema general de riesgos y en la cual se abarcaron los agentes etiológicos de factores de riesgo ocupacional y los agentes psicosociales.

En el 2019, de acuerdo a la Resolución 2404, se adoptó la *Batería de Instrumentos de medición para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores psicosociales y sus Efectos en la población Trabajadora y sus Protocolos específicos*, en la que se indicó que la promoción y la prevención de la salud mental de los colaboradores se debía realizar a través de las ARL, las cuales deben articularse con la inclusión de actividades dirigidas hacia el cumplimiento óptimo de estos objetivos a partir de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, garantizando que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establezca un monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgo psicosocial del trabajador.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Para comprender la importancia de un SG-SST dentro de las organizaciones, la seguridad del trabajador ha ido evolucionando en términos ligados a peligros y riesgos laborales, dicho esto, se construyó la Ley 57 de 1915 la cual argumentó la accidentalidad laboral y las enfermedades laborales, por lo cual tuvo trascendencia en la salud ocupacional en Colombia y por tanto llevó a la creación de la Ley 46 del 1918 que dictaminó medidas

de higiene y seguridad en los colaboradores, posteriormente, en el 1939 se creó la Ley 44 que fundó el Ministerio de la Protección Social donde se propulsó la creación del seguro obligatorio e indemnizaciones de accidentes de trabajo, con la ley 44 de 1939 y el Decreto 2350 de 1944 cimentando los lineamientos para el Código Sustantivo del Trabajo con el objeto de proteger a los trabajadores dentro de su sitio de trabajo.

Las bases del área de Seguridad y salud en el trabajo surgen a partir de la Ley 6 de 1945 donde se promulgaron disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. Para Colombia los siguientes años determinaron la elevación del SG-SST porque en el año 1946 se creó la Ley 90 y allí nació el Instituto de Seguros Sociales, motivo por el cual se prestan los servicios de salud y pensiones de los trabajadores. La primera aproximación real del Gobierno a la protección de la salud del trabajador fue la Ley 9 del 1949, en donde en el Artículo 81 se señaló que para que el desarrollo socioeconómico del país funcionara, deberían mantener la salud de los colaboradores como principal activo organizacional, es así como en el año 2008, la Resolución 2646 se encarga del manejo de los riesgos psicosociales y el estrés.

Marco metodológico

Tipo de estudio

La investigación se fundamentó bajo un tipo de estudio cuantitativo, puesto que el propósito consistió en identificar, analizar y cuantificar en qué medida los factores de riesgo psicosocial se relacionan con los niveles de estrés del centro educativo evaluado. Asimismo, permitió la recolección de datos con fundamento de medición numérico y análisis estadístico con el fin de aumentar la objetividad del estudio y probar teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Diseño

Investigación no experimental de tipo transversal, debido a que no se manipuló ninguna variable y permite realizar el análisis y la medición de la interacción de las variables, junto con la recolección de los datos en un momento único, así como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010). Cabe mencionar que este diseño permite evaluar la variable en un instante sin recurrir a la intervención de varias sesiones consecutivas.

Alcance

Esta investigación desarrolla un alcance descriptivo - correlacional de corte transversal. Teniendo en cuenta que permite la descripción y análisis de los factores de riesgo psicosocial planteados por la Bateria del Ministerio de Protección Social y posterior a ello una relación entre los mismos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Para el análisis de datos se utilizó la Chi cuadrado que permite asociar características cualitativas entre variables. Ya que la muestra fue de menos de 30 participantes y lo que se desea es evaluar a la población en términos de riesgo psicosocial en función de relacionar

las variables con los datos sociodemográficos de la misma por medio de tablas de contingencia que de igual forma sirven para describir dos o más variables.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la medición de variables que es pertinentes para analizar las tablas de contingencia con variables nominales, ordinales y de intervalos y se reducen a categorías que permitan la comprensión de niveles de riesgo con relación a los factores psicosociales.

Población y muestra

La institución se encuentra ubicada en el municipio de Facatativá, Cundinamarca. Cuenta con un grupo de profesionales que tienen como objetivo guiar y educar a niños en su primera infancia. El estudio contó con una población total de 11 personas, las cuales se identificaron como: seis agentes educativas –docentes-, y cinco colaboradoras del área administrativa, en el que se cuenta con una coordinadora, una practicante, una encargada del área de cocina y dos de servicios generales. Los siguientes fueron los criterios para su inclusión:

- Ser Mayor de edad
- Ser parte del cuerpo de colaboradores de la institución.

Al ser informados cada uno de los participantes de la prueba y como se iba a desarrollar se les presentó un consentimiento informado con lo cual autorizaron su participación en el estudio.

Instrumento

En el 2010 el Ministerio de Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana publicaron la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo

psicosocial (véase anexo 1) la cual cuenta con un Coeficiente de Alfa de Cronbach para la forma A de 0,957 y de 0,944 para la forma B. En este sentido, se aplicaron los siguientes cuestionarios y fichas para la recolección de datos de la población. En esta investigación se utilizaron cinco de los ocho instrumentos que la componen, los cuales son:

- Ficha de datos generales: datos generales del trabajador sexo, edad, nombre completo, estado civil, número de personas a cargo, antigüedad en la empresa, estrato, tipo de vivienda, escolaridad y tipo de cargo.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral Tipo A: Cuestionario aplicado a perfiles profesionales, técnicos o tecnólogos, está compuesto por 123 ítems, compone 4 dominios con sus respectivas dimensiones, distribuidos de la siguiente manera:

Demandas del trabajo: demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral; control sobre el trabajo: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados); recompensa: reconocimiento y compensación recompensas derivada.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral Tipo B: Cuestionario aplicado a perfiles operativo, compone los mismos dominios del Intralaboral Tipo A, en este caso, las dimensiones varían según el tipo de cargo.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral: Aplicable para todos los perfiles, está compuesto por 31 ítems, este cuestionario cuenta con 7 dimensiones en donde sus 31 ítems están divididos de la siguiente forma:

Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relación interpersonal, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

- Cuestionario para la evaluación del estrés: Esta, corresponde a una subprueba de la Batería y no mide los componentes directos que evalúen estrés, en cambio, evalúa sintomatología asociada a niveles de estrés, y se encuentra distribuido en cuatro (4) categorías: fisiológicos, comportamentales, sociales, intelectuales y laborales, por último, psicoemocionales,

La interpretación para los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral tipo A y B, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés se categoriza bajo tres niveles; el nivel bajo con puntuación de (1-30), son los que demandan seguimiento en el marco de un programa de riesgo psicosocial; nivel medio con puntuación de (31-69), son los que demandan actividades de promoción y prevención en el marco de un programa de riesgo psicosocial; finalmente, nivel alto con puntuación de (70-100), son los que demandan de forma inmediata un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) en riesgo psicosocial.

La interpretación de los resultados para las dimensiones y dominios describen de manera cualitativa los mismos, se entiende como factor protector los resultados que puntúan como nivel de riesgo bajo, estos, demandan programas de observación progresiva y promoción de la salud y no requieren de intervención inmediata, los factores de intervención prioritaria y

secundaria demandan corrección inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico y atención lo antes posible.

Procedimiento

- Fase 1: Se generó la necesidad de relacionar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral con los niveles de estrés en la institución educativa para esta investigación.
- Fase 2: Se realiza la labor investigativa para posteriormente generar la construcción documental teniendo en cuenta la normatividad vigente, las investigaciones relacionadas con el tema y la revisión documental para el sustento teórico.
- Fase 3: En este orden de ideas, se expuso la importancia en términos de formulación, justificación y el procedimiento a realizar a la coordinadora de la institución sustentando cada uno de ellos con los documentos anteriormente descritos y la información suministrada por la institución educativa y realiza la búsqueda del instrumento y el estudio de la revisión documental del mismo para su posterior aplicación.
- Fase 4: Para la aplicación de la batería se reunió a las participantes en uno de los salones de la institución educativa por medio de la coordinadora de la institución, la cuál fue el primer contacto con la población, posteriormente se realizó la presentación del proyecto a las colaboradoras.
- Fase 5: Se les explica a las participantes cada uno de los cuestionarios que se desea aplicar siguiendo este orden: cuestionario de datos personales, cuestionario factores intralaborales Tipo A y B exponiendo la diferencia entre estos, cuestionario factores extralaborales y cuestionario de sintomatología del estrés. En la explicación de cada

uno de los cuestionarios se les pregunta a las participantes si ha sido claro y se da el espacio para generar preguntas.

- Fase 6: Lectura y explicación del consentimiento informado, las participantes firman de manera voluntaria, se realiza entrega el paquete de cuestionarios anteriormente explicados, posteriormente, da inicio a la aplicación de la batería a cada una de las participantes de manera individual, aclarando que no hay margen de error, ni tiempo establecido para responder los cuestionarios.
- Fase 7: Se agradece la participación y disposición de las colaboradoras durante el proceso, se evidencia la conformidad de las mismas frente al cuestionario, queda a la espera la socialización de los resultados.

Lineamientos éticos

Para la realización de la presente investigación es necesario tener en cuenta el Código Deontológico y Bioético, con base en la Ley 1090 de 2006 la cual reglamentó la profesión del psicólogo. En este orden de ideas, para este estudio se respetó la integridad y la confidencialidad con la que se debe tratar la información obtenida, bajo el uso del consentimiento informado (véase anexo 2). en donde los colaboradores expresan su participación y a su vez se da claridad en la protección y privacidad de los datos suministrados en ella.

Resultados

De acuerdo con la aplicación de la batería se describirán las características sociodemográficas de la población estudiada para tener una idea de ella en términos generales. Posteriormente se realizará una descripción de los factores intralaboral, extralaboral y estrés y se finaliza la presentación de la correlación de las variables estudiadas.

Características sociodemográficas

Los datos sociodemográficos se realizaron con el 100 % de la población, la cual es femenina y se encontró que el 9 % presentó un rango de edad entre 21 a 30 años, mientras que el 45 % estaba entre 31 a 40 años. Con respecto al estado civil se observó que un 36 % de las colaboradoras son divorciadas, mientras que un 18 % están en unión libre y son solteras. Sobre las personas a cargo, el 54,5 % tienen dos personas y el 9,1 % tienen de una a tres personas. Sobre la permanencia o tiempo de antigüedad en la empresa un 54,6 % tienen de uno a diez años en la organización, mientras que un 9,1 % lleva menos de un año. Para el estrato de las colaboradoras, el 45 % corresponde al estrato cinco, para los estratos dos y tres equivale al 27 %, a su vez, el tipo de vivienda en arriendo y propia corresponden al 45 % y de tipo familiar un 9%. Dentro de la escolaridad, se evidencia que el 73 % de las colaboradoras son técnicas o tecnólogas y profesionales un 9 %, en este sentido un 64 % son de cargos enfocados hacia el profesional y un 9 % equivalente a los administrativos, dentro de ellos se encuentra la jefa de todo el personal en general.

Tabla 3. Datos sociodemográficos.

Características	Descripción	N	%				
Sexo	Femenino	11	100 %	Estrato servicios públicos	1	0	0 %
	Masculino	0	0 %		2	3	27 %
	Total	11	100 %		3	3	27 %
					4	5	45 %
Edad	De 18 a 20 años	0	0 %	Total	11	100 %	
	De 21 a 30 años	1	9 %	Tipo de Vivienda	Arriendo	5	45 %
	De 31 a 40 años	5	45 %		Familiar	1	9 %
	De 41 a 50 años	3	27 %		Propia	5	45 %
	De 51 a 60 años	2	18 %	Total	11	100 %	
Total		11	100 %	Bachillerato Incompleto	0	0 %	
Estado civil	Casado	3	27 %	Escolaridad	Bachillerato Completo	2	18 %
	Unión Libre	2	18 %		Técnico / incompleto	0	0 %
		2	18 %		Técnico / completo	8	73 %
	Divorciado	4	36 %		Profesional incompleto	0	0 %
	Separado	0	0 %		Profesional Completo	1	9 %
	Viudo	0	0 %		Total	11	100 %
Total		11	100 %	Jefatura	1	9 %	
Número de personas a cargo	Cero	3	27,3 %	Tipo de Cargo	Profesional	7	64 %
	Uno	1	9,1 %		Asistente administrativo, auxiliar.	1	9 %
	Dos	6	54,5 %		Operario, ayudante.	2	18 %
	Tres	1	9,1 %		Total	11	100 %
	Cuatro o más	0	0,0 %				
Total		11	100 %				
Antigüedad en la Empresa	Menos de un año	1	9,1 %				
	1 a 5	3	27,3 %				
	6 a 10	3	27,3 %				
	11 a 20	1	9 %				
	21 a 30	3	27 %				
	Más de 30	0	0 %				
Total		11	100 %				

Fuente: Propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Guía para la interpretación de resultados

A continuación, se presentan dos guías para la interpretación de los resultados según nivel de riesgo y tipo de intervención a partir de los resultados de la medición de la batería, en este sentido, la utilización de las mismas, apunta hacia el porcentaje que se utiliza dentro de las escalas para su posterior análisis y descripción de resultados e intervención si así lo requiere. (véase tabla 4 y tabla 5).

Tabla 4. Guía de interpretación de resultados para las dimensiones y dominios.

Guía de interpretación de resultados para las dimensiones y dominios		
Tipo de factor	Nivel de riesgo	Concepto
Factor protector (FP)	Riesgo bajo (RB)	Puntajes iguales o superiores a % en la sumatoria de la categoría sin riesgo y riesgo bajo los factores de riesgo demandan programas de observación progresiva y promoción
Intervención prioritaria (IP)	Riesgo alto (RA)	Puntajes iguales o superiores a % en la sumatoria de la categoría riesgo medio, alto y muy alto. Los factores de riesgo demandan corrección inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico
Intervención secundaria (IS)	Riesgo medio (RM)	Puntajes iguales o superiores a % e inferiores a %, en la sumatoria de la categoría riesgo medio, alto y muy alto. Los factores de riesgo demandan atención lo antes posible.
Información que no registra interpretación (INR)	No registra interpretación (NI)	Los puntajes que presenten color blanco es debido a que no alcanza la sumatoria para ser un factor protector, riesgo medio o un riesgo alto, esto se da por la sumatoria e interpretación de las dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Guía de interpretación de resultados generales intralaboral – extralaboral y estrés.

Guía de interpretación de resultados generales intralaboral - extralaboral y estrés.		
Interpretación	Rango de puntuación	Descripción
Interpretación nivel bajo (INB)	1-30	Los resultados generales en un rango de 1-30 son los que demandan seguimiento en el marco de un programa de riesgo psicosocial.
Interpretación nivel medio (INM)	31-69	Los resultados generales en un rango de 31-69 son los que demandan actividades de promoción y prevención en el marco de un programa de riesgo psicosocial.
Interpretación nivel alto (INA)	70-100	Los resultados generales en un rango de 70-100 son los que demandan de forma inmediata un SVE en riesgo psicosocial.

Fuente: Elaboración propia.

Factores de riesgo psicosociales intralaborales

En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial intralaboral categorizado por dominios, extralaboral y estrés son analizados por tablas de acuerdo a las tablas guías para su interpretación y los porcentajes pertinentes para cada uno de ellos.

Los resultados de la tabla 6 referente al dominio demandas del trabajo indicaron que las dimensiones no requieren un proceso de intervención puesto que, en siete dimensiones de ocho, se identificaron como factores protectores. Este dominio presentó una tendencia del 73 % en las participantes a percibir un nivel de riesgo bajo, lo que exige intervención prioritaria con miras a controlar en los trabajadores el desarrollo de síntomas de estrés que puedan estar asociados con las mismas. No obstante, el 27 % de las participantes, es decir 3 colaboradoras de 11 en total, mostraron una tendencia hacia el riesgo alto, lo cual requeriría de acciones de promoción y prevención, con el objetivo de mantener los niveles bajos de riesgo intralaboral, en esta dimensión, en la organización.

Tabla 6. Resultados por dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Riesgo psicosocial intralaboral Demandas del Trabajo Dimensiones	General Nivel de riesgo			N*	Tipo de Factor
	Bajo	Medio	Alto		

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	64%	27%	9%	1	FP
Demandas emocionales	73%	18%	9%	1	FP
Demandas cuantitativas	73%	27%	0%	0	FP
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	82%	9%	9%	1	FP
Exigencias de responsabilidad del cargo	38%	25%	38%	3	Neutro
Demandas de carga mental	82%	0%	18%	2	FP
Consistencia del rol	88%	0%	13%	1	FP
Demandas de la jornada de trabajo	100%	0%	0%	0	FP
Demandas del trabajo	73%	9%	18%	2	FP

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Los resultados totales del dominio control sobre el trabajo (véase tabla 7) indicaron que las dimensiones no requieren un proceso de intervención con un 91 %, ya que todos se encontraron como factores protectores y no representan un nivel de riesgo alto. Sin embargo, el 18 %, 2 de las participantes, percibieron un nivel de riesgo alto, lo que exigiría intervención prioritaria con miras a controlar el desarrollo de síntomas de estrés.

Tabla 7. Resultados por dimensiones del dominio: Control sobre el trabajo.

Riesgo psicosocial intralaboral Control sobre el trabajo Dimensiones	General Nivel de riesgo			N*	Tipo de Factor
	Bajo	Medio	Alto		
Claridad de rol	91%	9%	0%	0	FP
Capacitación	100%	0%	0%	0	FP
Participación y manejo del cambio	91%	9%	0%	0	FP
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	91%	0%	9%	1	FP
Control y autonomía sobre el trabajo	64%	27%	9%	1	FP
Control sobre el trabajo	91%	9%	0%	0	FP

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

En términos generales, el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo identificó que el 91 % de las participantes puntuó una tendencia a riesgo bajo, lo que sugiere realizar acciones de promoción y prevención para mantener estos niveles. Las dimensiones características del liderazgo, 27,3 %, y relaciones sociales en el trabajo, un 36,4 %, presentaron un nivel de riesgo alto, puntajes que indicarían una asociación con niveles de

estrés muy altos en las trabajadoras y deben ser atendidas de forma prioritaria en el marco de un sistema de vigilancia (véase tabla 8).

Tabla 8. Resultados por dimensiones liderazgo y relaciones sociales.

Riesgo psicosocial intralaboral Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	General			N*	Tipo de factor
	Nivel de riesgo				
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto		
Características del liderazgo	73%	18%	9%	1	FP
Relaciones sociales en el trabajo	64%	9%	27%	3	FP
Retroalimentación del desempeño	100%	0%	0%	0	FP
Relación con los colaboradores (subordinados)	88%	13%	0%	0	FP
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	91%	0%	9%	1	FP

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Según la tabla 9, las recompensas, como dominio, correspondieron a un riesgo alto – dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo – en un 18 % que corresponde a 2 personas de la organización. Lo anterior indica que esta dimensión debe ser tenida en cuenta para el desarrollo de procesos de intervención que busquen disminuir la asociación con respuestas de estrés en estas trabajadoras. Para el nivel de riesgo bajo, en términos generales, la población califica con un 82 % en ambas dimensiones, que se presentan como factores protectores.

Tabla 9. Resultados por dimensiones del dominio recompensas.

Riesgo psicosocial intralaboral Recompensas	General			N*	Tipo de factor
	Nivel de riesgo				
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	82%	0%	18%	2	FP
Reconocimiento y compensación	91%	9%	0%	0	FP
Recompensas	82%	18%	0%	0	FP

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Factores de riesgo psicosociales extralaborales

Los niveles de riesgo extralaborales, presentados en la tabla 10, representan un nivel de riesgo bajo y por tanto factores protectores en seis de sus siete dimensiones. En general para las dimensiones tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se relacionaron de una a dos personas en riesgo alto. En la dimensión características de la vivienda y de su entorno es donde puntuó un 36 % como riesgo alto, es decir, cuatro participantes, finalmente, para la dimensión desplazamiento – vivienda – trabajo – vivienda, no se evidencia riesgo alto para las colaboradoras.

Tabla 10. Resultados por dimensiones del factor extralaboral.

Riesgo psicosocial extralaboral	Toda la muestra				Tipo de factor
	Bajo	Medio	Alto	N*	
Dimensiones					
Tiempo fuera del trabajo	73%	18%	9%	1	FP
Relaciones familiares	100%	0%	0%	0	FP
Comunicación y relaciones interpersonales	73%	18%	9%	1	FP
Situación económica del grupo familiar	82%	9%	9%	1	FP
Características de la vivienda y de su entorno	64%	0%	36%	4	Neutro
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	73%	9%	18%	2	FP
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	91%	9%	0%	0	FP
Total general factores de riesgo psicosocial extralaboral	91%	0%	9%	1	FP

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Evaluación de sintomatología asociada al estrés

Se evidenció un total de cuatro personas con nivel alto de estrés, un 36 %, lo que indicaría la presencia de varios síntomas asociados a su aparición de tipo somático y la alteración del repertorio conductual y comportamental en las colaboradoras. El nivel de

riesgo bajo equivale a un 45 % en las participantes permitiendo una mayor resiliencia a nivel social e individual y, por supuesto, el bienestar en cuanto salud mental. (véase tabla 11).

Tabla 11. Resultados por evaluación de síntomas asociados al estrés.

Cuestionario de evaluación síntomas asociados al estrés	Toda la muestra			N*	Tipo de factor
	Bajo	Medio	Alto		
Identifica los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.	45%	18%	36%	4	Neutro

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Descripción de los factores y correlación entre las variables

Los datos descriptivos para el factor intralaboral determinaron una media de 16,4818; mediana de 14,9; desviación típica de 6,3; varianza de 40,3 con un puntaje mínimo de 11,20 y máximo de 32,30. Por otro lado, para el factor extralaboral la media fue 9,4; mediana de 7,30; desviación típica de 8,00200; varianza de 64,032 con un rango mínimo de 0,80 y máximo de 30,60. Por último, para el estrés, la media correspondió a 15,0727; mediana de 12,4; desviación típica de 8,90697; varianza de 79,334, con porcentaje mínimo de 4,90 y máximo de 34,10.

La distribución de las variables es normal, lo cual se verificó con la prueba Shapiro-Wilk, que evidenció un comportamiento estándar del estrés con un porcentaje de 0,298, es decir, por encima de la significancia de la prueba de 0,05 (véase tabla 12).

Tabla 12. Resultados para prueba de normalidad Shapiro Wilk.

Factor	Prueba de normalidad Shapiro- Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Intralaboral	0,787	11	0,006
Extralaboral	0,781	11	0,005
Estrés	0,918	11	0,298

Fuente: SPSS

Se estableció mediante la prueba Chi-cuadrado, la simetría entre los factores de riesgo psicosocial y de estrés como variables independientes y los datos sociodemográficos como dependientes con sus respectivos porcentajes expresados de la siguiente manera:

Tabla 13. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor intralaboral.

Dato sociodemográfico con Intralaboral	Chi cuadrado de Pearson		
	Valor	Gl	Sig. Asintótica (Bilateral)
Estado Civil	6,519	6	0,368
Escolaridad	0,917	4	0,922
Ocupación profesión	15,889	14	0,320
Estrato	4,074	4	0,396
Tipo de vivienda	2,444	4	0,655
No. Personas a cargo	11,815	6	0,066
Antigüedad en la empresa	6,722	4	0,151
Tipo de cargo	11,524	6	0,073
Nombre de Cargo	12,222	10	0,270
Sección donde trabaja	11,815	8	0,160

Fuente SPSS

Con base a los resultados no se presenta asociación entre los componentes intralaborales con las diferentes variables sociodemográficas, ya que la significancia asintótica de cada uno de los datos es superior a 0,05.

Tabla 14. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor extralaboral.

Dato sociodemográfico con Extralaboral	Chi cuadrado de Pearson		
	Valor	Gl	Sig. Asintótica (Bilateral)
Estado civil	4,927	6	0,553
Escolaridad	5,500	4	0,240
Ocupación profesión	13,750	14	0,468
Estrato	5,500	4	0,240
Tipo de vivienda	6,600	4	0,159
No. Personas a cargo	11,688	6	0,069
Antigüedad en la empresa	5,156	4	0,272
Tipo de cargo	5,893	6	0,435
Nombre de Cargo	12,100	10	0,278
Sección donde trabaja	6,417	8	0,601

Fuente SPSS

En relación a la tabla se puede evidenciar que no existe una relación existente entre las variables sociodemográficas y el componente extralaboral, ya que su significancia arroja datos superiores a 0,05.

Tabla 15. Resultados para pruebas de Chi cuadrado en factor estrés.

Dato sociodemográfico con estrés	Chi cuadrado de Pearson		
	Valor	G1	Sig. Asintótica (Bilateral)
Estado Civil	4,156	6	0,656
Escolaridad	5,500	4	0,240
Ocupación profesión	14,667	14	0,401
Estrato	6,062	4	0,195
Tipo de vivienda	4,987	4	0,289
No. Personas a cargo	8,067	6	0,233
Antigüedad en la empresa	1,393	4	0,845
Tipo de cargo	4,819	6	0,567
Nombre de Cargo	9,093	10	0,523
Sección donde trabaja	9,289	8	0,319

Fuente: SPSS

En esta tabla no se evidencia asociación entre la sintomatología del estrés y las variables sociodemográficas puesto que su significancia asintótica nos muestra datos superiores a 0,05. Se observó una similitud en los datos encontrados en el recuadro extralaboral y en el de sintomatología del estrés, ya que en ambos la dimensión de escolaridad se presenta con una significancia de 0.240 y un valor de ($\chi^2= 5,500$; $p 0,99$), resultados similares en ambos recuadros.

Con base a la tabla de correlación de Spearman se presenta una correlación significativa entre intralaboral y extralaboral con una relación positiva de 0,680 de igual forma, la significancia se encuentra en un 0,021 por lo tanto se asemeja a un 95% de confianza mientras que una variable aumenta, la otra también lo hará. Los datos se dispersan cerca de la línea base, el estadístico de Spearman indicando que pese a no ser una relación fuerte, es una relación estadísticamente significativa.

Tabla 16. Resultados para correlación Rho de Spearman.

		Correlaciones			
			Intralaboral	Extralaboral	Estrés
Rho de Spearman	Intralaboral	Coefficiente de correlación	1,000	680*	,474
		Sig. (bilateral)			
		N.		,021	,141
	Extralaboral	Coefficiente de correlación	11	11	11
		Sig. (bilateral)	680*	1,000	,566
		N.	,021		,070
	Estrés	Coefficiente de correlación	11	11	11
		Sig. (bilateral)	,474	,566	1,000
		N.	,141	,070	
			11	11	11

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: SPSS

Discusión

Esta investigación buscó determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y la asociación del nivel de riesgo de estrés en las colaboradoras de la institución educativa del municipio de Facatativá, explicándose a través del modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996). Los factores de riesgo psicosocial son producto de la cantidad de demanda laboral, como lo mencionaron Bakker y Demerouti, (2013) ya que se requiere de un esfuerzo que genera un desgaste en las mismas; a su vez, se producen condiciones de riesgo intralaborales que, dentro de la presente investigación, son descritas bajo los cuatro dominios y sus respectivas dimensiones.

Respecto a la estabilidad laboral encontrada en las colaboradoras, sobre la permanencia o tiempo de antigüedad en la empresa, se demuestra que esta población no cuenta con antecedentes de ausentismo, lo que indicaría que existen niveles de satisfacción y motivación laboral y además de su desenvolvimiento en este ámbito que traerá resultados positivos, que pueden verse reflejados en el rendimiento laboral y la productividad propia de sus actividades (Hassard, et al 2012).

Como uno de los objetivos específicos, se buscó identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaborales en las colaboradoras dentro de la institución educativa, este abarca componentes organizacionales como la cultura o el ambiente laboral y lo ocurrido dentro de las horas laborales Sánchez y Aguirre, (2016). En términos generales el nivel de riesgo intralaboral tiene una relación positiva y significativa con la productividad laboral dentro de la institución educativa, ya que se pudo observar que del total de los dominios fueron identificados como factores protectores, lo que significa que las

colaboradoras no están expuestas a dichos niveles de riesgo, por ende, el rendimiento laboral influye en la consecución de sus objetivos misionales.

Desde el modelo de desequilibrio, esfuerzo recompensa (Siegrist, 1996) se ratificó que las colaboradoras, ante el esfuerzo empleado en sus labores recibirían de manera positiva recompensas derivadas en la consecución de sus actividades realizadas en la institución; estas recompensas se traducirían, como lo sugirió el autor, en los beneficios económicos y el bienestar laboral que se traducen, finalmente, en los niveles de riesgo intralaboral identificados en cada una de los dominios y dimensiones.

En este sentido, las colaboradoras hacen uso del tiempo y de los recursos para desarrollar sus labores adecuadamente ya que, desde la dimensión de la *demandas cuantitativa*, se considera la exigencia en la cantidad de trabajo que se ejecuta en relación al tiempo para hacerlo; de esta forma, en las colaboradoras se evidencia como factor protector y por lo tanto, no requeriría de una intervención prioritaria ya que los horarios laborales son flexibles y les permiten mantener un cronograma que resuelve todas sus necesidades de manera general. Para las dimensiones *demandas ambientales* y de *esfuerzo físico*, ambas puntuaron en un nivel de riesgo bajo, lo que demostraría que, mediante la carga laboral, presentan las mismas exigencias, las cuales son accesibles al cumplimiento de actividades de manera progresiva durante la jornada laboral.

En contraste, con respecto a los objetivos delimitados en esta investigación, dentro del conjunto de estudios que identifican la necesidad de evaluar los factores de riesgo de tipo psicosocial y estrés, se identifica en su mayoría el diseño descriptivo, bajo la aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, arrojando como resultado la presentación de la variable de género masculino, describiendo los dominios de

demanda sobre el trabajo con nivel de riesgo alto; los dominios de control y demanda con un nivel de riesgo alto; conforme a los factores extralaborales puntúan como nivel de riesgo alto en la dimensión desplazamiento – vivienda - trabajo, por último, la medición del estrés arrojó niveles de riesgo altos sin contrastar las condiciones de riesgo extralaboral.

A diferencia de estos autores, se exponen los resultados de un estudio correlacional en el que se halló la relación directa entre niveles de estrés con riesgo alto y la interferencia de la familia en el trabajo como factor extralaboral. En síntesis, en estas investigaciones se evalúa una sola variable –factor de riesgo- y dentro de estas, no se relacionan con el estrés, también, se evidencia el vacío de sustentación teórica de orden psicológico. (Aristizabal, *et al.*, 2016; Ortiz, 2016; Patiño & Alvarán, 2016; Romero, *et al.* 2016; Díaz, 2017; Lemos, *et al.* 2019)

En cuanto a la *demanda laboral* y las exigencias de la misma con relación a las labores, se encontró en un nivel de factor protector, lo que podría explicar el nivel de ausentismo, rotación e insatisfacción laboral que se presentan en esta organización y los cuales se identificaron a partir de las características sociodemográficas. Lo anterior, porque el desarrollo de labores y cumplimiento de objetivos estratégicos de esta institución educativa, hacen que las condiciones laborales sean adecuadas y faciliten el trabajo y que sea posible se encuentren relaciones personales y laborales adecuadas entre las colaboradoras, lo que aumentaría los niveles de satisfacción y motivación para lograr un impacto positivo en cuanto a competitividad laboral (Moreno & Báez, 2010).

La dimensión *exigencias de responsabilidad del cargo* se encontró como un factor neutro lo que implica que se debe realizar ejercicios de promoción de la salud y prevención de enfermedad, puesto que se tiene que tener en cuenta ya que se presentan los mismos

porcentajes en los niveles altos y bajos. Lo anterior, se comprende por las obligaciones implícitas en el desarrollo de las ocupaciones institucionales. En este sentido, se tiene en cuenta la perspectiva del P.O.A.I. (2019) donde se debe garantizar el bienestar y la seguridad de los niños y niñas, los colaboradores y de las personas externas que laboren o se encuentren dentro de la institución, esto a través de actividades que desarrollen las colaboradoras en la prevención de riesgos y rutas de atención a peligros y riesgos de tipo psicosocial o de infraestructura.

Desde la postura de Siegrist (1996) la situación dada en la dimensión anterior, se explicaría ya que las presiones frente a la labor corresponderían a aspectos internos de las colaboradoras, precisamente a la percepción que tiene el individuo frente a la labor que realiza. Debe tenerse en cuenta que, si bien las dimensiones puntúan como factor protector, quizás las demandas laborales tengan este resultado en nivel neutro, pues se realiza un buen trabajo respecto a las exigencias institucionales, lo que hace que las colaboradoras sientan presión por llevar a cabo resultados óptimos.

Los resultados de la dimensión *control sobre el trabajo* se identificaron como un factor protector lo cual haría pensar que la toma de decisiones que tienen las colaboradoras sobre las labores que debe cumplir son adecuadas, así como la solución de problemas que exige el contexto, ya que son actividades que requieren de un adecuado procesamiento de información, la autoestima y la autonomía (López & Chaparro, 2006).

El dominio *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo* respecto a los resultados encontrados, dio un nivel de factor protector, lo que se manifestaría en la percepción de las colaboradoras frente a la coordinadora quien es la encargada de todo el proceso misional dentro de la institución educativa, la cual lidera procesos hacia la orientación al detalle y

cumplimiento de objetivos misionales articulando todos los procesos que requiere el área administrativa para el óptimo funcionamiento de la misma Cortés Mejía, (2004). En relación al modelo de Siegrist (1996) lo que ocurre en este contexto estaría mediado por el esfuerzo que requiere la labor que hacen las colaboradoras y que se ajustaría a un tipo de salario emocional, dado por la coordinadora de esta institución, lo que lleva a que este tipo de liderazgo presente este nivel. A su vez, se incentiva la motivación, la satisfacción laboral de las empleadas y se ratificaría en otros procesos que incorporan aspectos como clima y cultura organizacional (Juárez & Contreras 2012).

El dominio *recompensa* puntuó como un factor protector, resultado reflejado en esta institución de esta forma, porque no se presentaría un desequilibrio entre las condiciones laborales, ya que las participantes manifiestan niveles óptimos en cuanto a los dominios descritos anteriormente y evidencian, además, óptimas condiciones en sus puestos de trabajo, la carga laboral, la satisfacción laboral y las recompensas que son equivalentes al esfuerzo invertido ante cada una de las labores (Siegrist, 1996).

Como segundo objetivo específico, se describieron los niveles de riesgo de los factores extralaborales. En este orden de ideas, los resultados de estos factores arrojaron que se encuentran en un nivel de factor protector lo que podría interpretarse, a la luz del modelo de Siegrist (1996), a que las recompensas recibidas, después de que las colaboradoras ejecutan sus labores dentro de la organización, se perciben de manera positiva y que son aprovechadas en los gastos económicos, además de que se dispondría de tiempo libre fuera del trabajo; además, es posible que las relaciones sociales en estas empleadas presenten vínculos de manera positiva que se manifiesta en la empatía con sus pares.

Como parte de las dimensiones de este factor, *el tiempo que emplean fuera del trabajo* es de vital importancia para ellas, puesto que les permite socializar con amigos y familiares de manera adecuada, además, la mayoría de ellas habita en el municipio, razón por la cual, los medios de transporte y los accesos a las vías son óptimos para realizar estas interacciones y, posteriormente, desplazarse a su lugar de trabajo, lo cual significaría un tiempo de libertad, descanso de las ramas laborales que puede ser dedicado al consumismo y actividades de interés propio (Rodrigo & Gomes, 2010),

Como tercer objetivo específico, se definió el nivel de sintomatología asociada al estrés en las colaboradoras lo cual arrojó que un 36 % de la muestra, es decir 4 colaboradoras presentaron nivel de riesgo alto de estrés. Para estos resultados, dados en este contexto laboral, se tiene en cuenta que la medición de los factores dentro de la batería es asociado a la sintomatología derivada del estrés como una respuesta de activación fisiológica y somática, lo cual se presentaría porque las personas identifican situaciones como amenazantes y cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar (Naranjo, 2009). Desde el modelo de desequilibrio esfuerzo y recompensa (Siegrist, 1996) estos resultados se asociarían a la percepción de las colaboradoras frente a los estímulos corporales que se presentan dentro del sitio de trabajo.

Además, el estrés laboral presentaría un desajuste dentro de las labores que las colaboradoras realizan, donde muestra la aparición de síntomas que afectan su salud, en este sentido, el ejercicio docente como tal es considerado un factor de riesgo y puede generar el desarrollo de determinadas patologías (Aldrete, Vázquez, Aranda, Contreras & Oramas 2012).

Si bien, los modelos de Karasek (1979) y el de Siegrist (1996) explican mecanismos de producción de estrés asociado al trabajo, lo que ha sido ampliamente reconocido como precursor central de patología física y mental, en este caso, no se evidencia un porcentaje alto en términos generales en las colaboradoras respecto a la sintomatología, lo cual se debe a una propicia una cultura de bienestar en el sitio de trabajo, respecto a los diversos componentes de evaluados en esta investigación.

Explicados los objetivos específicos, respecto al objetivo general se determinó que existe correlación entre los factores de riesgo intralaboral y extralaboral a partir de estadístico de Spearman con un valor de 0,680 de dependencia entre variables. Bajo el modelo de Siegrist (1996) ambos factores tendrían esta asociación, ya que en el orden de lo que el autor definió como *desequilibrio* no se presentaría esta condición en las colaboradoras debido a que su esfuerzo cognitivo y físico, al hacer las actividades propias de su labor en la organización son recompensadas equitativamente teniendo correspondencia en lo que respecta a las demandas laborales.

En el orden del *esfuerzo*, planteado en el modelo teórico, la relación podría interpretarse porque las demandas intrínsecas están reguladas con las exigencias del trabajo, lo cual no mostraría un desajuste en las áreas personales, es decir las demandas extrínsecas, por estar en un equilibrio y de ahí, precisamente, que hayan puntuado como un factor protector. Por último, lo que corresponde propiamente a las *recompensas* se asocian a la culminación de la labor dentro de la organización, lo que incorpora los factores de riesgo intralaboral y extralaboral, de modo que, el aprovechamiento de estas recompensas se orienta de manera significativa al aspecto económico y lo que correspondería al tipo emocional que puede verse en las relaciones interpersonales de tipo social y familiar.

Como se evidenció en los resultados encontrados desde la correlación de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral y el nivel de riesgo en la sintomatología de estrés, no existe una asociación entre variables debido a que, primero, la batería presenta elementos asociados a la sintomatología predictiva de niveles de riesgo, por tanto, la medición de este factor debería manejarse de acuerdo a baterías e instrumentos estandarizados que compongan los aspectos relevantes para la comprensión etiológica y la consideración de las respuestas asociadas a la percepción que tienen las colaboradoras conforme a los niveles de riesgo dentro de su puesto de trabajo.

Para comprender los factores de estrés con base a la presentación de estos niveles, se tiene en cuenta cuando las colaboradoras identifican una situación como amenazante, cuya magnitud excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar Naranjo (2009), por lo cual, en las participantes que puntuaron como nivel alto de riesgo con base a la sintomatología derivada del estrés, según los resultados de la aplicación de la batería, se entiende que existen, dentro del puesto de trabajo, posiciones repetitivas que aseguran la aparición de síntomas asociados al dolor corporal, sin embargo, no quiere decir que el porcentaje total de la población lo perciba de la misma forma, es en cambio, una oportunidad de mejora en cuanto a la realización de pausas activas y movimientos que permitan el descanso y reduzcan la tensión muscular.

El modelo de Siegrist (1996) comprende el estrés laboral como predictor de la presentación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, donde muestra un desequilibrio entre dichos factores causando la aparición de la sintomatología asociada al estrés, bajo análisis de los resultados y la perspectiva de este supuesto, se permite trabajar

en el estrés antes de que se convierta en una afectación grave para el organismo de las colaboradoras mediante el apoyo de actividades de prevención de la salud.

Conclusiones y recomendaciones

El análisis de los datos recolectados permitió dar respuesta a los objetivos formulados, determinando los niveles de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral. En este orden de ideas, se identificó que los factores de riesgo intralaboral no requieren un proceso de intervención puesto que siete de sus dimensiones se encuentran como factores protectores.

En el factor extralaboral, la dimensión *características de la vivienda y de su entorno* fue la única que puntó como nivel de riesgo alto en comparación con el resto de componentes del factor que presentaron niveles de riesgo bajo lo cual permitió evidenciar que todos se mantienen como protectores y que aportan a la salud de las colaboradoras.

Respecto al nivel de riesgo en la sintomatología de estrés lo que se evidenció fue un total de cuatro personas con nivel alto. Por tanto, el resto se ubicó en términos nivel de riesgo bajo. Solamente se relacionó el estrés alto para saber si se asocia con las variables, pero de igual forma, se demostró que no se permite establecer una correlación con los factores de riesgo intralaboral y extralaboral con los niveles de estrés que presentaron las colaboradoras, sin embargo, existe una relación entre los factores intralaboral y extralaboral permitiendo evidenciar según el estadístico de Spearman un 0,680 de correlación directa entre estas variables, se recomienda emplear estrategias en calidad de fomentar la salud de los colaboradores para mantener estos factores como protectores y optimizar la calidad de vida laboral de las mismas.

A partir de los resultados encontrados se recomienda mantener las condiciones que permitieron puntuar los factores de riesgo psicosocial, en intralaborales como extralaborales, como protectores. Para la condición intralaboral, en el dominio demandas

del trabajo se recomienda que los puestos de trabajo se mantengan condicionados, en cuestión de materia de ruido, iluminación, temperatura, ventilación y mesa de trabajo (De la Cueva, 2002). Además, realizar una evaluación de carga laboral en caso necesario para algunos cargos, reglamentar hora de ingreso y salida, tiempos de pausa activa, validar que las jornadas laborales sean acordes a las exigencias propias del cargo, respetar la jornada laboral y sus descansos (Velásquez, Zamorano, Ruiz, Monreal & Gil, 2014).

Respecto a la recompensa como dominio, se recomienda que la institución siga empleando estrategias para fortalecer los planes de carrera, implementar programas de reconocimientos e incentivos de manera equitativa para las colaboradoras, incluir un tipo de salario emocional, ya que se ve influido de manera positiva por la remuneración económica que aportaría al desarrollo profesional y aumentaría la diversidad de actividades en el sitio de trabajo. Fortalecer los programas de bienestar laboral acorde con las necesidades de las empleadas (Arias, Portilla & Castaño, 2008)

En el dominio control sobre el trabajo se debe trabajar sobre los procesos y procedimientos organizacionales como perfiles de cargo y responsabilidades, evaluaciones y gestión del desempeño, jornadas, horarios y carga de trabajo, capacitar dentro del sitio de trabajo y evaluar a las colaboradoras en cuanto a sus competencias y aptitudes (Zapata & Grisales, 2017). En cuanto al dominio liderazgo es pertinente fomentar el apoyo social dentro de la empresa, así como en los grupos de trabajo y también la resolución de conflictos, que generen espacios de promoción y desarrollo de las necesidades e intereses que presenten las colaboradoras (Fuquen, 2003).

Por último, se sugiere desarrollar estrategia sobre el manejo del estrés y de habilidades de afrontamiento a través de sensibilizaciones y actividades que sirvan como programa de prevención de enfermedad (Rua, 2003). De igual forma, brindar espacios óptimos de trabajo, en el cual se garantice la seguridad y el confort de las empleadas, iniciar planes especiales para evitar extensas jornadas de trabajo, como zonas cómodas, y realizar planes individuales de actividades alternas de relajación como deporte, así como chequeos médicos para detectar condiciones especiales a tiempo.

Referencias

- Abelló, A., Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Trabajo de grado, Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=516931B82E39F9DA2585C3F7DF464A74?sequence=1>
- Aldrete, M., Vázquez, L., Aranda, C., Contreras, M & Oramas, A. (2012). Factores Psicosociales Laborales y Síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (1), 19 – 26. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=34711>
- Arias, L., Portilla, L & Castaño, J. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia Et Technical*, 14 (39), 265 – 268. Recuperado de: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/download/3223/1855>
- Aristizabal, A., Valencia, C & Vélez, N. (2016). *Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales*. Trabajo de grado para optar el título de Especialistas en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PUB%20LICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ávila., C. Rojas., J & Santos., L. (2018). *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral y estrés en ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero de la ciudad de Bogotá*. Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional, Repositorio Pontificia Universidad Javeriana, facultad de enfermería, Bogota D.C Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39045/RIESGO%20PSI%20SOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Elsevier*, 29 (3), 107-115. Recuperado de:
https://www.academia.edu/23463413/La_teor%C3%ADa_de_las_demandas_y_los_recursos_laborales
- Barranco, C. (2009). Trabajo social, Calidad de vida y estrategias resilientes, *Portularia, Universidad de Huelva*, 9 (2), 133-145 Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1610/161013165009.pdf>
- Barrios, C., Moya, A., & Suescun, D. (2016). *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental, Especialización Salud Ocupacional, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C* Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/21819>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales, docentes y manejo de conflictos administrativos y educativos*, Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, campus

de Quetzal Tenango. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>

Budez, L., & Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales entre intralaborares y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla*, Trabajo de grado, Universidad Libre Seccional de Barranquilla. Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, G., Serna, H., & Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones; *Divers: perfect*. *Psicol.* 9 (2). Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/679/67932397013.pdf>

Celis, SM. (2017); *Estrés laboral: un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial*. Ensayo presentado como requisito para optar al título de especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16733/CelisOsorioSolM aria2017.pdf;jsessionid=B06567177767E0E9EAD5A6276073C258?sequence=3>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8a. edición. México: *McGraw Hill Interamericana*. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Cortés Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 4 (106) 203-214. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo. San Rafael, Mendoza. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto, *Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas*, Universidad de Nariño. 21 (2). Recuperado de: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/4289>
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., & GU, Q. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. Berkshire, Inglaterra: *Open University Press*.
- Decreto por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, 614, 1984. Recuperado de: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Decreto por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), 1443, 2014. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm

Decreto por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, 1477, 2014. Recuperado de:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto por el cual se adopta la tabla de enfermedades generales, 1832, 1994. Recuperado de: <http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1832-de-1994.pdf>

Decreto por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo, 2350, 1944. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>

De la Cueva, M. (2002). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México, D.F., México:

Porrúa. Recuperado de:

file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/RPS_007_191.pdf

Díaz, M. (2017). *Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato*

colegio Santa Ana. Proyecto de Grado - Pregrado Corporación Universitaria

Minuto de Dios. Soacha Cundinamarca. Recuperado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6258/TP_D%C3%ADaz

[ArangoMarthaIsabel_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6258/TP_D%C3%ADazArangoMarthaIsabel_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Espíritu, F. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de*

seguridad de la empresa Proseguridad S.A. Trabajo de Grado, Provincia de

Huancayo – Junín, Universidad Nacional del Centro Del Perú. Huancayo – Perú.

Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4620>

- Fernández, J., Fernández, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “desequilibrio esfuerzo-recompensa DER”. *Artículos especiales*, 20 (3). 165- 170. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-el-trabajo-sus-repercusiones-salud--13074244>
- Fernández, J., Siegrist, J., Rodel, A., & Hernández, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y que podemos hacer?. *Formación continuada*, 31 (8). Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047737>
- Fuquen, ME. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *revista tabula Rasa revista de humanidades*, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, núm. 1, 265-278. Recuperado de: redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf
- García del Castillo, J. (2012). Concepto de percepción de riesgo y su repercusión en las adicciones. *Salud y drogas*, Alicante, España 12 (2) 133-151. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/839/83924965001.pdf>
- Garzón, R., Quevedo, C., & Rodríguez, M. (2018). *Factores de Riesgo intralaboral, extralaboral y factores de estrés, en los psicólogos de selección en una empresa de telecomunicaciones*. Trabajo de Grado de Pregrado, Universidad de Cundinamarca. Versión 3. Recuperado de Repositorio Institucional: <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1603>
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de Salud Pública*. 83(2) 169-173. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28299387_Algunas_razones_para_considerar

erar_los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_y_sus_consecuencias_en_la_salud_publica

- Góngora, M. (2010). Reconocimiento y manejo del Distress, sufrimiento y dolor en animales de laboratorio: una revisión. *Suma psicológica*, 17(2), 195-200.
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v17n2/v17n2a08.pdf>
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo, *revista colombiana de psicología*. Universidad Nacional de Colombia, (12) 73-84. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1189>
- Guerrero, J., & Puerto, York. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203-234. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>
- Gutiérrez, AM., & Vilorio, JC. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista de salud uninorte*, 30(1). Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5577>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*. 43(6), 495-513. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850014](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850014)
- Hassard, J., Wang, D., & Cox, T. (2012). Motivation for employees to participate in workplace health promotion. *Institute of Work, Health and Organisations (I-WHO)*.

University of Nottingham, United Kingdom (Task Leaders). Recuperado de:
https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta Edición*. México DF, México: McGraw-Hill Education. Recuperado de:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición. Miembro de la cámara nacional de la industria editorial Mexicana*. México DF, McGraw-Hill Education. Recuperado de:
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. (2019). *Guía para la construcción del plan operativo de atención integral – POAI*. 1- 45. Recuperado de
https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/g2.mo12.pp_guia_para_la_construccion_del_plan_operativo_de_atencion_integral_poi_v2.pdf

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Revista de Investigación Industrial Data*, 6(1), 023-037. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81606104.pdf>

Imbernon, F. (1999). Responsabilidad social, profesionalidad y formación inicial en la docencia universitaria, *revista inter universitaria de formación del profesorado*,

(34), 123-132 ISSN- 02138646. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=118010>

Jaramillo, J. (2013). *Identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y niveles de estrés en los trabajadores de cedenar S.A. E.S.P del municipio de Tuquerres.*

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional,

Universidad de Nariño, San Juan de Pasto. Recuperado de:

<http://sired.udenar.edu.co/1957/1/89351.pdf>

Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 119-130 Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v15n1/v15n1a12.pdf>

Kaboub, F. (2008). Positivist paradigm; *Leong (Encyc)* Part 2. Vol. 2 Recuperado de:

<http://personal.denison.edu/~kaboubf/Pub/2008-Positivist-Paradigm.pdf>

Lazarus, R., Valdés, M., & Folkman, S. (1986). Estrés procesos cognitivos; *Ediciones la Roca*. Barcelona, España. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>

Lemos, M., Calle, G., Roldan, T., Valencia, M., Orjuela, J., & Román, JP. (2019). Factores Psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Revista Scielo*. 15(1). Bogotá. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-

99982019000100061

Ley por la cual se distan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo, 6 de 1945.

Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0006_1945.htm

Ley por la cual se dictan Medidas Sanitarias, 9 de 1979. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Ley por la cual se ordena el levantamiento de unos planos, se provee a la construcción de una obra hidráulica en los Municipios de Piedecuesta y Floridablanca y se dicta una disposición sobre garantías a entidades públicas, 44 de 1939. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1598777>

Ley por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria, 46 de 1918. Recuperado de: [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30019009?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30019009?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Ley sobre reparaciones por accidentes de trabajo, 57 de 1915. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm

Ley por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, 90 de 1946. Recuperado de: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0090_46.pdf

Ley por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y Bioético y otras disposiciones, 1090 de 2006. Recuperado de:

http://colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006.pdf

Ley por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones,

1616 de 2013. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

López, Á., & Ayensa, J. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Fuente. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (46), 52-59. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>

López, E., & Chaparro, M. (2006). Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral, *revista de humanidades tabula rasa*, n5, 261-293. ISSN 1794- 2489. Recuperado de: <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>

Martínez, D., Narváez, G., & Osorio, V. (2019). *Factores de riesgos psicosociales presentes en practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca*. Trabajo de grado pregrado, Universidad de Cundinamarca. Recuperado de Repositorio Institucional: <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/123456789/1652/FACTORES%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20PRESENTES%20EN%20PRACTICANTES%20DE%20%20PSICOLOGIA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Rev. Univ. Salud*; 15(1), 87-102. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>

Meléndez, S. (2009). *Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá*. Proyecto de Investigación 1145, Corporación universitaria Iberoamericana, Bogotá. Recuperado de: <http://repositorio.iberoamericana.edu.co/bitstream/001/480/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20laboral%2C%20extralaboral%20e%20individual%20en%20una%20empresa%20en%20el%20per%20metro%20urbano%20de%20Bogot%C3%A1.pdf>

Ministerio de protección social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de protección social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales, Bogotá*. Recuperado de: <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>

Molano, J., & Arévalo, Nelcy. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas; *Universidad Autónoma de Madrid*, 1-188 Recuperado de: <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Montero, M., Torres, P., & Araque, R. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente, una aplicación a la comunidad autónoma andaluza, *Revista Internacional de Sociología*, 71(3).

Recuperado de: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA/Downloads/543-806-1-PB.pdf>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2017). Riesgo psicosocial; tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-44. Recuperado de

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

Naranjo, ML. (2009). Revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo, *Revista educación*, 33(2). 171-190. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)., & Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). Informe del comité mixto de la OIT/OMS sobre medicina del trabajo; Naturaleza, Incidencia y prevención. *Serie, seguridad, higiene y medicina del trabajo* 18-24. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud OMS. (2013). *Plan de acción sobre salud mental 2013 – 2020*. Recuperado de:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=9AF1D933DCB0C133A69AA4E67077CEDB?sequence=1

Organización Mundial de la Salud OMS., & Organización Panamericana de la Salud OPS. (2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Recuperado de:

http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud OMS. (2019). Salud mental: un estado de bienestar.

Recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>:

Ortiz, A. (2016). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios de

Girardot (Cundinamarca). *Salud Mental Comunitaria*. 25(144) 82-91. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/319970487_Factores_de_riesgo_psicosocial_intralaboral_en_docentes_universitarios_en_Girardot_Cundinamarca_Colombia_2016

Ortiz, V., & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: Un estudio con maestros escolares de Bogotá. *Pepsic*. 9 (2). Recuperado de:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>

Patiño, Y., Albarán, E. (2016). *Factores psicosociales intralaborales y Extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención*.

Facultad de ciencias sociales y humanas. Propuesta de Investigación, Universidad de Manizales, Manizales Recuperado de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/%28Pati%20Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Plan de desarrollo. (2016-2019). *Recuperemos a Facatativá*. Anexo I. Análisis situacional Municipio de Facatativá.

- Plan de Gestión del Riesgo. (2019). Asociación de padres usuarios hogares de bienestar el huerto. Fecha de emisión 28/03/2019 Recuperado de:
<http://asociacionelhuerto.com/html/quienes.php?quienes=DOCUMENTOS%20DE%20INTERES>
- Plan Operativo de Atención Integral. (P.O.A.I.) (2019). Asociación de padres usuarios hogares de bienestar “el huerto”. *ICBF* Recuperado de:
http://asociacionelhuerto.com/Componentes/Com_Galerias/galerias_fotos2.php?quienes=NUESTRAS%20INSTALACIONES
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16(3), 493-505. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peiró, J.M., & Munduate, L. (1994). Work and organizational Psychology in Spain. *Applied Psychology. An international. Review*, 43(2), 231-274. Recuperado de :
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.1994.tb00821.x>
- Kalimo, R., El Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Recuperado de:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resolución por medio de la cual se adopta la política de atención Integral en Salud, 0429 de 2016. Recuperado de:
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%200429%20de%202016.pdf

Resolución por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, 1016 de 1989. Recuperado de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Resolución por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones, 2404 de 2019. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 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, 2646 de 2008.

Recuperado de:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Rey., J. (2016). Plan de desarrollo de Cundinamarca. Recuperado de <http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/2a9dd7d1-d693-414a-94cd-37fe5f901e7d/PLAN+DE+DESARROLLO+VERSION+FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IDIW39U>

- Rodrigo, E., & Gomes, C. (2010). Ocio y recreación en América Latina: Conceptos, abordajes y posibilidades de resignación. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/49598618_Ocio_y_recreacion_en_America_Latina_conceptos_abordajes_y_posibilidades_de_resignificacion
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., & Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 4(2) 12-17. Recuperado de: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4908
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de Riesgo Laboral, ¿Nuevos tiempos, nuevos retos? *Observatorio laboral de revista Venezolana*. 2(3) 127 – 141. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Román, P., Padrón, N., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿Cómo se articula esta frágil relación?, *revista Scielo*, 19(60). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgo psicosociales extra laborales en personal administrativo universitario. *Revista Electrónica enfermería actual de Costa Rica*, (31) 1-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf>
- Rúa, L. (2003). Acciones de promoción y prevención en salud mental: una experiencia desde el plan de atención básica en Bogotá. *Revista colombiana de psiquiatría*, 32, 37-43. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v32s1/v32s1a05.pdf>

- Salanova, M. Llorens., S & Martínez., M (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Revista sección monográfica*. 37(3), 177-184. Recuperado de:
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>
- Salazar, C. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación de enfermedad profesional del estrés laboral. *Rev CES Salud Pública*, 2(1) 85-90.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED, Revista Scielo*, 20(4). Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1452-5793-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1452-5793-1-PB%20(1).pdf)
- Sampieri, R., Fernández., P, & Baptista. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw -Hill Interamericana.
- Sánchez, M., & Aguirre, Y. (2016). *Factores psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en la pastelería Lucerna de la ciudad de Pereira*. Trabajo de grado, Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado de:
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2674/Sanchez_Milagro_Del%20Rosario%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, B. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en trabajadores de una empresa de call center*. Trabajo de grado, Fundación Universitaria la Libertadores, Bogotá. Recuperado de:

https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1760/sanchez_brayan_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, O. (2009). Factores intralaborales y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista Actual en Costa Rica*, (17) 1-9. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/448/44812828002.pdf>

Sevilla, V., & Salazar, L. (2016). Conflicto en los entornos familiar y escolar en el nivel medio superior, *revista Ra Ximhai*, 12(3), 182-194. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146811011.pdf>

Scheopner, A. J. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools. *Educational Research Review*, 5 (3), 261-277. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X10000229?via%3Dihub>

Siegrist, J. (1996). *Adverse Health effects of high- Effort/ Low reward Conditions. Of occupational Health Psychology*. 1(1), 27-41. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>

Siegrist, J., (2012); Effort- Reward imbalance at work- theory, measurement and evidence. Recuperado de: https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI-Website.pdf

Soler, J. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio*

- de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá. Trabajo de grado, Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taba, A., & Patiño, D. (2016). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial intra, extralaborales y estrés en el hospital geriátrico San Isidro*. Trabajo de Especialización, Universidad de Manizales. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2759/Pati%C3%B1o_Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, F., Londoño, M, Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105>
- Varela, A., & Osorio, Y. (2014). Identificación de factores psicosociales en la Institución educativa los Andes de Florencia. Trabajo de Grado, Universidad Nacional abierta y a distancia, Bogotá. Recuperado de: <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2744/3/1117506714.pdf>
- Velásquez, Y., Zamorano, B., Ruíz, L., Monreal, O., & Gil, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud saber. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 26(4), 409-415. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739475006.pdf>

Vieco, G., Abelló, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo, *Revista Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385, Colombia.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

Villalta, M., Martinic, S. (2011). Interacción didáctica y procesos cognitivos. Una aproximación desde la práctica y discurso del docente. *Universitas Psychologica*,

12(1) 221 – 233. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64728729020.pdf>

Zapata, A., & Grisales, L. (2017) Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo, *revista Salud de los Trabajadores*, Universidad de

Carabobo Maracay, 25(2) 156-166. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375855579006.pdf>