

**Factores de riesgos psicosociales presentes en practicantes de psicología de la Universidad
de Cundinamarca.**



Diana Carolina Martínez Torres

Gislayne Edith Narváez Collantes

Valentina Osorio Galvis

Estudiantes

Universidad de Cundinamarca

Facultad de ciencias sociales, humanidades y ciencias políticas

Programa de Psicología

Facatativá, 2019

**Factores de riesgos psicosociales presentes en practicantes de psicología de la Universidad
de Cundinamarca.**



Diana Carolina Martínez Torres

Gislayne Edith Narváez Collantes

Valentina Osorio Galvis

Estudiantes

Miguel Arturo Mora Tolosa

Asesor

Universidad de Cundinamarca

Facultad de ciencias sociales, humanidades y ciencias políticas

Programa de Psicología

Facatativá, 2019

Tabla de contenido

	Pág.
Listado de figuras.....	4
Listado de tablas	9
Introducción	14
Resumen.....	16
Abstract	18
Línea de investigación	20
Justificación	21
Planteamiento del problema.....	26
Objetivos	29
Objetivo general	29
Objetivo específicos.....	29
Marco Teórico.....	30
Factores psicosociales.....	30
Condiciones Intralaborales.....	31
Condiciones Extralaborales.	32

Condiciones Individuales.....	32
Factores psicosociales.....	35
Estrés.....	36
Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés.....	40
Riesgo psicosocial.....	42
Marco histórico del trabajo.....	43
Reseña historia de la Universidad de Cundinamarca.....	52
Estudiante Universitario.....	56
Contextualización del reglamento de prácticas universitarias.....	57
Marco Empírico	63
Estudios centrales.....	63
Marco legal	77
Marco metodológico	91
Enfoque Metodológico.....	91
Diseño de Investigación.....	92
Paradigma de Investigación.....	92
Caracterización de la Población y muestra	93
Instrumento.....	95

Procedimiento.....	101
Lineamientos Éticos.....	103
Resultados.....	106
Discusión.....	164
Conclusión.....	170
Recomendaciones.....	176
Referencias.....	184
Anexos.....	197

Listado de figuras

Figura 1. Género.

Figura 2. Rango de edades.

Figura 3. Estado civil.

Figura 4. Sector de vivienda.

Figura 5. Tipo de vivienda.

Figura 6. Regiones.

Figura 7. Tipología familiar.

Figura 8. Responsabilidad económica.

Figura 9. Ubicación semestral y Campos de práctica

Figura 10. Tipo de vinculación.

Figura 11. Experiencia laboral previa.

Figura 12. Sectores de práctica.

Figura 13. Intensidad horaria.

Figura 14. Tiempo de desplazamiento.

Figura 15. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio de Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 16. Datos obtenidos en las dimensiones del dominio de Control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 17. Datos generales obtenidos en las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 18. Datos obtenidos de las dimensiones del dominio Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 19. Datos generales obtenidos de los dominios de cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 20. Datos generales obtenidos de los dominios del cuestionario Extralaboral.

Figura 21. Datos generales obtenidos de los totales de los cuestionarios de intralaboral forma A y Extralaboral.

Figura 22. Datos generales obtenidos del cuestionario de Estrés.

Figura 23. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 24. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Control, Cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 25. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 26. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Recompensa y compensación, Cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 27. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo de los dominios del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 28. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del cuestionario Extralaboral.

Figura 29. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

Figura 30. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en el cuestionario de estrés.

Figura 31. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 32. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 33. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 34. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 35. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional para los dominios, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 36. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional del cuestionario Extralaboral.

Figura 37. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional de los totales de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

Figura 38. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en el cuestionario de estrés.

Figura 39. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 40. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 41. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 42. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 43. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los diferentes dominios, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 44. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para las dimensiones del cuestionario Extralaboral.

Figura 45. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

Figura 46. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en el cuestionario de Estrés.

Listado de tablas

Tabla 1. Dominio y dimensiones intralaborales.

Tabla 2. Dimensiones extralaborales.

Tabla 3. Correlación del Dominio Control sobre el trabajo vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

Tabla 4. Correlación del Dominio Liderazgo y relaciones en el trabajo vs Puntaje total evaluación de Estrés.

Tabla 5. Correlación del Dominio Demandas del trabajo vs Puntaje total evaluación de Estrés.

Tabla 6. Correlación del Dominio Recompensa vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

Tabla 7. Correlación del puntaje total del cuestionario Extralaboral vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

Agradecimientos

Esta investigación es el resultado de la dedicación, entrega y sacrificio, pero nada de esto hubiese sido posible sin la colaboración de muchas personas, por eso, hoy damos gracias a los practicantes del programa de psicología de los campos educativa, organizacional y social de la Universidad de Cundinamarca, así mismo a los profesores Ana María González, Jenny Bustos, Miguel Mora y Sebastián Cuervo por brindarnos el espacio para la aplicación del instrumento.

A Miguel Mora, asesor principal de este trabajo, por tenernos paciencia, ser constante con nosotras y hacer de las asesorías un espacio de enseñanza total. A Ricardo Narváez, Jonatan Tovar, Camilo Rodríguez y Vicky Chaparro por disponer de su tiempo para ayudar aclarar ciertos aspectos.

Y, por último, gracias a la Doctora Karina Reinoso, por facilitarnos información que fue muy fructífera para la construcción teórica de esta investigación.

Investigadoras

Hoy se ve más cerca el sueño que desde hace cinco años comencé, y durante este camino conocí personas increíbles que hicieron que, fuera del conocimiento adquirido, esta experiencia fuera la más fructífera de mi vida hasta el momento. Doy las gracias a personas que llenaron de risas y momentos felices este tiempo, personas que siempre tendré presentes, Vicky y Natalia. Y como no hacerlo a dos seres maravillosos que lograron sacar de mí, miles de cosas que no conocía, Miguel y Sebastián.

En esta etapa final, gracias niñas, Gis y Vale por tenerme paciencia en la construcción de esta investigación, por hacer que cada paso sea menos tortuoso de lo que yo creía, gracias por los momentos de risas, en medio de la angustia que teníamos de pensar si este maravilloso trabajo iba a funcionar, y si, hoy podemos decir, que este es el resultado de todo esto.

Y como no agradecerle a toda mi familia por estar para mí siempre, porque son ellos el motivo de seguir adelante, hijo, mil gracias por ser la razón de mi existir; gracias Mita, tía Gaby y papá por ese apoyo incondicional. Lucía, muchas gracias por ayudarme en todo; este resultado y este camino es gracias a ustedes y para ustedes.

También debo dar las gracias a aquellas personas externas al ámbito académico y familiar, gracias, amigos por escucharme en los momentos de crisis, Nicolás, Felipe y Diego, por darme ánimo cuando ni siquiera yo creía que podía funcionar todo esto.

Carolina Martínez

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda y acompañamiento en este proceso.

Agradezco infinitamente a mi madre porque más que una madre, ella ha sido mi amiga y mi cómplice; por decidir emprender este sueño conmigo y por su apoyo a lo largo del proceso, a ella le debo todo lo que soy, gracias mami por tu amor, dedicación y educación. Infinitas gracias por creer en mí.

Son muchos bellos recuerdos los que llegan en este instante y no sé cómo plasmarlos, solo quiero agradecerle a mis docentes por compartir sus conocimientos conmigo, por apoyarme y brindarme su motivación incondicional en los momentos en los que fue necesario, por creer en mí y en mi potencial, por ayudarme a desarrollar aquellas fortalezas que temía dar a conocer en ocasiones.

No sé si la universidad sea exactamente como la recuerdo, o si los profesores eran tan buenos como quedaron en mi memoria, lo que sí se, es que lo más importante que aprendí en este proceso lleno de amor, conocimiento y dedicación, fue el valor del amor de mi familia, mi pajera y sus padres que decidieron recorrer este camino a mi lado, de esos amigos que me ayudaron a crecer como persona y como profesional, que borraron cada lagrima con una sonrisa y con una palabra de aliento cuando era necesario, a todos ellos les agradezco por ser parte de este sueño que en pocos instantes se cumple, porque gracias a ellos y a la dedicación de mi madre soy lo que soy ahora y no importa si no llego a verlos después, pues en mi corazón siempre vivirán.

Gislayne Narváez

Son muchas las personas que han contribuido al proceso y terminación de este trabajo; en primer lugar, agradezco a Dios, por darme la vida, guiarme y permitirme llegar hasta este momento tan importante para mi vida y mi formación profesional.

Agradezco a mis Padres, los cuales, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino, porque el esfuerzo y las metas alcanzadas solo son reflejo de la dedicación, el esmero y el amor que invierten los padres en sus hijos, gracias a ellos, orgullosamente y con la cara en alto he concluido con una de mis mayores metas hasta el momento.

A mi madre, por ser el pilar más importante, mi motor y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar las circunstancias.

A mi padre, mi inspiración, por estar en los momentos más importantes y por estar dispuesto a escucharme, ayudarme y tener una palabra de aliento en el momento adecuado.

Asimismo, agradezco infinitamente a las personas que de una u otra manera estuvieron conmigo en el transcurso de mi formación compañeros, amigos, profesores que gracias a sus aportes, conocimientos y palabras han aportado a mi crecimiento.

Valentina Osorio Galvis

Introducción

Dentro del proceso de formación profesional para el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca es de vital importancia realizar las prácticas académicas, este insumo permite consolidar en términos pragmáticos los conocimientos adquiridos, ofreciendo así la posibilidad de una aproximación real al quehacer profesional.

Con respecto a esto, es importante identificar y describir varios de los factores psicosociales que pueden representar un riesgo en los diferentes niveles para la integridad del estudiante, con el fin de tener una aproximación que permita reconocer cómo estos influyen en el desempeño y capacidad de productividad durante el proceso de práctica.

Las diferentes situaciones, que están relacionadas directamente con este contexto, pueden afectar de manera tanto positiva como negativa la salud no solo física, sino también mental del practicante, por ello el interés del presente trabajo es identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de exposición a los que se enfrentan los estudiantes que están realizando su práctica profesional; reconociendo así, tanto las condiciones propias e inherentes a la práctica, como los aspectos externos en el entorno familiar, social y económico que pueden influir de una u otra manera en la salud y bienestar en esta población.

Entre los factores a tener en cuenta, se indaga sobre la presencia de sintomatología asociada con el estrés, lo cual puede llegar a repercutir en la exposición de niveles altos o bajos de dicha patología, dando lugar a su vez al hallazgo de algún grado de relación con los dominios que conforman la Bateria de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta que este instrumento es también el encargado de evaluar los niveles de estrés.

Como información adicional en esta investigación, se presenta la información que los estudiantes facilitaron acerca de las condiciones sociodemográficas de los mismos, para así poder identificar cómo está comprendida la población que se toma como muestra.

Esta investigación se aborda desde un paradigma lógico positivista, teniendo en cuenta un instrumento netamente cuantitativo, en donde los resultados obtenidos reflejan altos niveles de estrés en la población, los cuales tienen una relación directa con las altos niveles de riesgo presentados en los diferentes dominios de la condiciones intralaborales, así como en las dimensiones de las condiciones extralaborales.

Los resultados obtenidos son de gran importancia para el programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, ya que es un punto de partida para evaluar los sitios en los cuales se están realizando las prácticas los estudiantes, dejando ver que algunas de estas organizaciones o entidades no cuentan con las condiciones necesarias para brindar un proceso formativo favorable para los alumnos de una forma pragmática.

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en todas las organizaciones o entidades, la particularidad radica en el nivel en el que se pueden presentar. Dentro de esta investigación se aplicaron tres de los cuestionarios de la Batería Evaluación de Riesgo Psicosocial (Cuestionario Intralaboral forma A, Cuestionario Extralaboral y Cuestionario Estrés), diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), adicionalmente, se implementó una ficha sociodemográfica diseñada por las investigadoras. Los instrumentos anteriormente mencionados se aplicaron a 100 estudiantes del programa de psicología en etapa de prácticas profesionales de los diferentes campos formativos (Educativo, organizacional y social) ofertados por la Universidad de Cundinamarca. La población está comprendida por hombres y mujeres, con edades que oscilan entre los 19 y los 49 años.

El alcance de esta investigación es cuantitativo correlacional, desde el paradigma lógico positivista, usando un método no probabilístico por conveniencia, en donde se busca la identificación de los factores de riesgo psicosocial y los niveles que están presentes dentro de la población, para la realización de una correlación entre los dominios y el estrés que son evaluados por el instrumento.

Se obtuvo como resultados que el 73% de la población presenta sintomatología relacionada con el estrés, por otro lado, los dominios que mayor nivel de riesgo presentan son: Recompensa, seguido del Control. En contraste, los dominios de Liderazgo y Relaciones sociales, asimismo, las Demandas del trabajo se encuentran en niveles de riesgo muy bajos, siendo así un indicador que no requiere actividades de intervención.

En cuanto a las correlaciones, se evidenció que, entre los dominios anteriormente nombrados y las condiciones extralaborales, si existe una relación directamente significativa con los niveles de estrés.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, estrés, practicantes, condiciones intralaborales, condiciones extralaborales.

Abstract

Psychosocial risk factors are present in all organizations or entities, what really varies is the level in which these can occur. For the purpose of this investigation we applied Form A- Intra Labor survey, Extra Labor survey and Stress of Psychosocial Risk Battery, designed by both the Ministry of Social Protection and Javeriana University(2010) along with a sociodemographic sheet designed by the researchers. The arguments mentioned were applied to 100 psychology students who were enrolled in the final college internship stage of different forming fields present in Cundinamarca University like the educational, organizational and social fields.

The surveyed population is composed by men and women who are in ages between 19 and 49 years old. This investigation has a correlational quantitative scope, seen from the positivist logical paradigm perspective, using a non-probabilistic method by convenience where we looked for the identification of the psychosocial risk factors and the levels in which these take place inside the population in order to create a correlation between domains and the stress which are measured by the instrument.

We obtained results that show that 79% of the population have a symptomatology related to stress, alternatively the domains that present a higher risk level are the ones for rewards, followed by control, however in the domains of leading and social relations , and work demands, really low risk levels are found which are not significant enough to be considered as such.

From the correlation perspective we witnessed that among the previously mentioned domains and the extra labor conditions, there is a significantly direct relation to the stress levels.

Key words: psychosocial risk, intra-labor conditions, extra-labor conditions, stress, practitioners.

Línea de investigación

Teniendo en cuenta las líneas de investigación planteadas por el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca, la que más se ajusta al interés del presente estudio es Desarrollo Humano, al tener en consideración la etapa de prácticas académicas o profesionales, siendo un ciclo importante en la vida de los estudiantes, donde tienen una aproximación laboral, generando cambios que pueden ser de tipo psicobiológicos, entendiéndose estos como cambios neurobiológicos, cognitivos, lingüísticos, emocionales y conductuales; psicosocioculturales, debido a la interacción del profesional en formación con los diferentes grupos y prácticas que se generan a raíz de la cultura; así mismo, puede verse la parte socioeconómica (Universidad de Cundinamarca, 2016).

Asumiendo que el bienestar de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca tiene un efecto trascendental durante la culminación de su formación académica, este trabajo se encamina dentro de la línea de investigación nombrada anteriormente, y donde se busca generar el interés de los estudiantes del programa por ellos mismo.

Justificación

Dentro de las organizaciones se pueden llegar a presentar situaciones que no necesariamente son novedosas, pero se pueden generar diferentes acontecimientos que dan lugar a afectaciones y/o alteraciones, tanto en el desarrollo del trabajo e incluso puede llegar a verse involucrado el bienestar físico, psicológico, emocional y social de los colaboradores, estos eventos independientemente del cargo o labor desempeñado por el individuo que hace parte de la empresa, originan como resultado lo que hoy en día se conoce como factores de riesgo psicosocial (Gil, 2012).

Por lo dicho anteriormente, es importante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos todas las personas que hacen parte de cualquier organización, sin interesar cuál es su forma de vinculación o la labor que pueden estar desempeñando, puede verse expuesto los factores de riesgo psicosociales que se estén presentando dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta la investigación realizada por European agency for safety and health at work (2007) en su informe *Previsión de expertos sobre riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo*, se pueden reconocer cinco áreas o motivos de riesgo, como lo son: nuevas formas de contratación, envejecimiento de la población empleada, insatisfacción laboral, fuertes exigencias laborales y por último desequilibrio y conflicto entre la vida personal y laboral, estos deja ver la importancia de la identificación y reconocimiento de cada uno factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores.

Actualmente todos aquellos trabajadores que están siendo vinculados de manera oficial por medio de contratos a término fijo como indefinido u obra o labor, son las personas que son tenidas en cuenta para la identificación, promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial, sin embargo, existen colaboradores vinculados bajo la modalidad de contrato de aprendizaje o convenio institucional, ejerciendo todas las responsabilidades puntuales que hacen parte del óptimo desarrollo de la organización, ya sea pública o privada.

Adquiriendo la carga obligacional asociada a la labor que desempeña dentro de la organización, ya sea pública o privada.

Según lo registrado por el Ministerio de Educación Nacional (2018), para el año 2017 Colombia contaba con una cobertura en educación superior del 52.8% , un porcentaje mayor al registrado en el año 2010 equivalente al 37.1%, dentro de estas cifras están todos aquellos estudiantes que cursan carreras técnicas, tecnológicas, pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados, ya sean en entidades privadas o públicas, incluyendo las modalidades presencial, a distancia o virtuales; contextualizando lo anterior, el dato más reciente dice que en el 2017 estaban de manera activa un total de 1.548.485 estudiantes en las carreras universitarias, estas cifras reflejan que la comunidad estudiantil ha aumentado de manera considerable, dejando así un mayor número de egresados que más adelante harán parte de los trabajadores colombianos.

Por otra parte, un dato relevante para la Universidad de Cundinamarca es el indicado en el Informe de Gestión, publicado en 2018 muestra que para el año anterior se tenía un registro total de 13.970 estudiantes activos para el segundo semestre académico, de los cuales sólo 438

estaban matriculados para posgrados, para un total de 13.532 estudiantes en etapa de formación de pregrado; para el caso del programa de psicología se reportaron 614 estudiantes matriculados.

Ya para el año 2019, según la Oficina de Registro (2019), los estudiantes activos para este programa descendió a 505, teniendo en cuenta que mediante la Resolución N° 02851 del Ministerio de Educación Nacional, se realizó la renovación del registro calificado, donde una de las modificaciones es el número de estudiantes admitidos para cursar primer semestre, el cual queda con un total de 40 alumnos, adicional a esto se hace un aumento en la cantidad de créditos establecidos para el programa pasando de 152 a 154 créditos, esto hace que actualmente se cuente con 433 alumnos con plan de estudios antiguos, de los cuales 79% son mujeres y solo un 21% son hombres; para el plan de estudios actualizado se tiene un total de 72 estudiantes, los cuales están divididos en 72% mujeres y 28% hombres.

Es así como dentro del plan de estudios se requiere que los estudiantes tengan una interacción directa con uno a varios campos de formación de la psicología, en los cuales no solo llevan a la práctica toda la teoría que se les ha impartido en el aula de clase, sino que amplían sus conocimientos de una manera más tangible, en el rol de psicólogos, además, se tiene una aproximación a lo que es en realidad la vida laboral de un profesional, en donde tienen que cumplir con todas las tareas, labores o responsabilidades que se les son asignadas, así como en un trabajo formal (Echeverri, 2018).

En la Universidad de Cundinamarca los estudiantes que están realizando sus prácticas profesionales no solo tienen que responder por todas aquellas tareas asignadas en sus respectivos sitios de práctica, sino que adicional a esto, deben cumplir con sus responsabilidades académicas,

ya que deben llevarse de manera simultánea y obligatoria según lo establecido en el Reglamento de práctica académica del programa en el artículo 12 (2012); adicional a esto y sin dejar atrás que cada uno de ellos tiene un contexto personal donde se pueden presentar obligaciones con las que también deben cumplir. Es por esta razón por la cual es importante la identificación de todos aquellos factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos dicha población.

En la revisión literaria realizada, es de notar lo dicho por Castillo y Puche (como se citó en Echeverri, 2019), en donde se menciona que los estudios relacionados con la práctica profesional de los estudiantes del programa de psicología en Colombia no están ampliamente documentados, y los que están, se encuentran enfocados en las falencias que se presentan en los diferentes programas de formación ofertados, más no en el respectivo acompañamiento y vivencia de los estudiantes que realizan su práctica académica.

Cabe resaltar la modificación realizada al decreto 1072 de 2015 denominado *Decreto único reglamentario del sector trabajo*, en el cual se hace la adición del capítulo 9, en donde se expresa que la práctica hace que el estudiante en su etapa de formación realice una inmersión en un escenario laboral relacionado directamente con su formación en donde puede estar expuesto de manera directa a riesgos propios de la actividad laboral, ayudando a la formación de competencias específicas y generando de esta manera experiencia laboral en su área, entendiéndose así que el practicante hace parte de las diferentes organizaciones en donde, como se ha dicho anteriormente, cumple con responsabilidades correspondiente a su formación profesional.

Es la práctica académica la herramienta clave de la Universidad de Cundinamarca para la interacción con la comunidad de la región, en donde el practicante es el encargado de realizar funciones dirigidas a la evaluación, diseño e implementación de planes y proyectos que contribuyan al mejoramiento del bienestar psicológico y calidad de vida de las personas con las que tienen contacto.

Cabe resaltar que los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca, no solo son la cara de esta institución en todos y cada uno de los lugares en los cuales realizan las prácticas, en donde adicionalmente tienen una interacción y/o intervención con las diferentes poblaciones con las que tiene contacto, sino que también son la muestra de los conocimientos que consolidan en el transcurso de la carrera, por esta razón esta etapa final de formación es de gran importancia, no solo se debe tener en cuenta la cobertura a nivel de la región, sino que resulta fundamental velar por el bienestar de los estudiantes para que los resultados de este proceso sean lo más satisfactorios y fructíferos para cada una de las partes que conforman dicho periodo.

Planteamiento del problema

A medida que los años pasan, el ser humano va adaptándose a los diferentes cambios que el tiempo trae, entre estos están lo que presentan las organizaciones, los cuales son consecuencias de las reestructuraciones, privatizaciones o fusiones de las empresas, todo con el fin de no dar por terminado un negocio (Salanova y Schaufeli, 2009), generando en los colaboradores deterioro tanto en su salud física como en su salud mental. Esto genera que hoy en día se tenga en cuenta el óptimo estado de salud en general de los colaboradores que hacen parte de una organización.

Por este motivo es importante tener en cuenta lo que establece National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) (como lo citó Salanova y Schaufelo, 2009), mencionando que el papel de la psicología en el área de seguridad y salud en el trabajo es muy importante debido a la búsqueda del mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y personal, así como en la promoción, prevención y protección de los empleados en cuanto a temas de seguridad, salud y bienestar.

El psicólogo juega un papel muy importante dentro de las diferentes organizaciones, y es éste el encargado de realizar una lectura del contexto y así, desde su conocimiento profesional y científico generar todas aquellas intervenciones que sean las pertinentes para disminuir en el trabajador todos aquellos niveles de angustia que pueden llegar a causar en él, cambios a nivel negativo en las diferentes relaciones sociales que el colaborador tenga, ayudando así a que la salud mental de estos, esté en óptimas condiciones (Gianuzzi, 2012).

Por lo anterior, es necesario tener en cuenta lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS,2004) dice acerca de la salud mental, considerándola como un aspecto del individuo que afecta sus aptitudes para así poder trabajar de manera fructífera y productiva, y de esta manera hacer un aporte a la comunidad, buscando así un bienestar personal, así mismo, según el Reglamento de prácticas de la Universidad de Cundinamarca, los estudiantes que ingresen a llevar a cabo esta etapa de formación, deben estar en óptimas condiciones de salud física y mental, sin embargo, es un requisito que no se está exigiendo para el inicio de estas.

Sin duda alguna los estudiantes universitarios son el futuro de los profesionales actualmente, es por esta razón que se encuentran estudios relacionados con esta población en los cuales se toman problemáticas tales como los “Factores de riesgo psicosocial de estudiantes en situación de riesgo académico de la facultad de ciencias humanas”, en donde los riesgos académicos esta relacionados con la deserción en los primeros semestres, así como en la elección equivocada de carrera universitaria(Sánchez, 2011); por otra parte se encuentra un estudio enfocado al estrés en los estudiantes universitarios, en donde se denota que las épocas de evaluación o exámenes es en la que más se presentan niveles de estrés en donde se ve acompañado de un deterioro emocional, (Martín, 2007).

Basándose en la información anterior, se ve que dentro de las investigaciones que se ha venido presentando, se encuentra que los estudiantes universitarios son una población que ha sido objeto de estudio, sin embargo es de resaltar que dentro de la Universidad de Cundinamarca, son pocos las investigaciones que se han realizado con esta población, especialmente con los practicantes, siendo estos mismos los que están en proceso de realización de trabajo de grado, sin

dar cuenta de la importancia en obtener información acerca de esta población y/o proceso formativo.

Teniendo en cuenta esta información, y en búsqueda de la salud mental y desarrollo profesional de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca en su extensión de Facatativá, se busca la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosociales que puede llegar a presentar esta población, al momento de tener ese contacto directo con el quehacer de la profesión, en donde también es de resaltar y tener en cuenta que se puede hallar la correlación entre estos factores psicosociales y las condiciones de estrés de estos.

A partir de lo anterior, la presente investigación formula como pregunta problema ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca?

Objetivos

Objetivo general

Describir los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca y evidenciar la existencia de algún tipo de relación entre estos.

Objetivos específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Calcular las relaciones entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés en los diferentes campos de formación del Programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Caracterizar a los practicantes del programa de psicología de acuerdo con sus características sociodemográficas.

Marco Teórico

Los riesgos psicosociales iniciaron principalmente en el contexto de las organizaciones, a pesar de que las consecuencias en la salud no son tan notorias como lo pueden ser los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales, estos llegan a tener gran relevancia en términos de ausentismo, rotación de personal y afectación en la calidad laboral, siendo ello producto del estrés, afectaciones psicofisiológicas y demás problemas inherentes al trabajador, de allí la importancia de su reconocimiento e intervención.

Factores psicosociales

A lo largo de la historia, los factores de riesgos psicosociales han influido en el comportamiento del individuo, lo cual ha llegado a generar interés en las organizaciones dada la relación que ello puede guardar con la ejecución de las tareas del trabajador. Es así, como la resolución 2646 del 17 de Julio del 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social define:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (p.19).

Sobre dicha definición, los factores psicosociales no pueden verse y considerarse como simples elementos que pueden llegar a afectar a la organización, es importante reconocer que dichas condiciones existen cada vez más y afectan a la comunidad trabajadora, por lo tanto, se

describen las condiciones que caracterizan a los factores de riesgos psicosociales y cómo estos influyen en la calidad de vida de los individuos.

Condiciones Intralaborales.

Según el modelo de los factores psicosociales, sobre las condiciones Intralaborales se refiere “Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Resolución 2646 de 2008, p.20).

Para entender el concepto de las condiciones intralaborales, es necesario conocer los modelos que ayudan a su comprensión: 1. Modelo (demanda, control y apoyo social del Karasek, Theorell de 1990; 2. Modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist de 1996 y 2008; 3. Modelo dinámico de los factores de riesgos psicosocial de (Villalobos 2005). A partir de los modelos anteriormente mencionados, se agrupan conjuntos de dimensiones que explican las condiciones intralaborales, estas son conocidos como dominios y cumplen un papel importante para la evaluación de los factores psicosociales, ya que actúan como posibles fuentes de riesgos y es a través de estos que se logra la identificación y valoración de los factores de riesgos psicosociales.

Por lo tanto, las condiciones intralaborales mencionan los siguientes dominios:

- 1. Demandas del trabajo:** Esta hace referencia a las exigencias que determina al propio individuo en el contexto laboral.

2. **Control sobre el trabajo:** Este le brinda la oportunidad al empleado de realizar acciones como la toma de decisiones frente a las funciones a realizar.
3. **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Como tal el liderazgo alude a un patrón en particular para que el trabajador logre relacionarse con las personas que ocupan cargos superiores y sus compañeros de trabajo, ya que estos le permiten construir un mejor ambiente laboral.
4. **Recompensa:** Se distingue como la retribución que se le da al trabajador gracias a la realización de esas actividades asignadas al individuo en su ámbito laboral.

A partir de lo anterior, es importante que las instituciones tengan presente que esta condición intralaboral afecta el bienestar y calidad de vida de las personas.

Condiciones Extralaborales.

Con respecto a las condiciones extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan aspectos como las condiciones de lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar de la persona” (Resolución 2646 de 2008, p.26).

Condiciones Individuales

Teniendo en cuenta la definición de los factores de riesgo psicosocial, la Resolución 2646 de 2008 la conceptúa como.

Aluden a una serie de características propias de cada empleado o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (entendiéndose como profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas ayudan a identificar la existencia de posibles factores de riesgos psicosociales inmersos en los diferentes contextos en los cuales está involucrado el ser humano (p.27).

Así mismo, para la caracterización de las condiciones individuales se tienen en cuenta aspectos ocupacionales de los empleados que también logran modular los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, tales como la antigüedad en las empresas, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otros factores de carácter de interés (Resolución 2646 de 2008).

Según Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía (2009) mencionan que los riesgos psicosociales son aquellos que afectan, no solo al colaborador, sino también a las fuentes empleadoras de trabajo, siendo estos el resultante de la interrelación entre el contenido del cargo, la organización y la gestión del trabajo, las circunstancias ambientales y organizacionales, así como las aptitudes, las competencias y las necesidades de los trabajadores.

Por otro lado, los riesgos psicosociales son uno de los factores más importantes dentro del contexto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamento estipulado por el Decreto 1072 de 2015. Es así, que se considera relevante ya que genera un gran

impacto dentro de las diferentes empresas colombianas, causando diferentes cuadros patológicos y accidentes laborales.

El Ministerio de protección social en Colombia (2008) presenta, que un Factor Psicosocial es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar y demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socioambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es entonces un factor psicosocial laboral.

En efecto, un Factor de Riesgo Psicosocial es una condición que está inmersa en el trabajo de los empleados y de las empresas, que asume la responsabilidad de afectar de forma negativa a la salud, bienestar, desempeño o su desarrollo personal. Por otra parte, el Factor Protector Psicosocial es una condición psicosocial que promueve la salud y el bienestar, no solo para los trabajadores, sino también para las entidades públicas y privadas prestadoras de servicios de empleos en nuestro país.

Como lo sustenta Báez y Moreno (2010), para el año 1970 se presentaba el comienzo de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, la importancia concebida ha ido creciendo, así mismo esta problemática ha ido ganado amplitud, diversificación y complejidad, ambigüedad e imprecisión, para la sociedad y las organizaciones.

Por consiguiente, estos autores han determinado tres formas para referirse a los factores de riesgos psicosociales.

1. Factores psicosociales
2. Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés
3. Riesgos psicosociales

Aunque ninguna de estas resulta ser inadecuada, si cuentan con relación temporal para su uso en lo referente a conceptualización, por lo que es necesario hacer la distinción existente entre ellos.

Factores psicosociales.

Según Báez y Moreno (2010), sustentan en primera instancia, que los factores psicosociales se deben a la interacción que se genera entre el campo laboral, el medio ambiente, la satisfacción laboral, y las condiciones de la misma organización, ya en una segunda instancia se encuentran las competencias del trabajador, sus necesidades primarias, su cultura y vida personal fuera del contexto laboral, todo esto conlleva a que las experiencias adquiridas por el individuo dentro y fuera de la empresa, logran influir en la salud, en el desempeño y más aún en la satisfacción que este posee por el trabajo que realiza.

De igual manera, se entiende como: todas las condiciones personales, sociales y laborales que pueden afectar la salud de los trabajadores tanto positiva como negativamente (Báez y Moreno, 2010). Por lo tanto, la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar también afectaciones en la salud paulatinamente en el trabajador y es esta la razón por la cual los factores psicosociales no se pueden descuidar, ya que afectarían de manera directa e inmediata al trabajador y a la empresa en general.

Es importante que las empresas fomenten la construcción de un equilibrio entre los factores humanos y las condiciones del trabajo, ya que estas facilitan la creación de sentimientos de confianza en sí mismo, aumentan la motivación, la capacidad de trabajo y mejora en la salud. Sin embargo, condiciones como un desequilibrio en la estructura de la organización, son letales para la salud del trabajador, pues generan alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, dolores musculares y trastornos mentales).

Estrés

Tejada (como se citó en Matalinares et al, 2016) comprende que el estrés es toda aquella resistencia a la tensión física, mental o emocional causadas por las presiones y demandas ambientales, situacionales y personales, todos estos hechos que no se logran controlar generan mayor nivel de estrés en los individuos que aquellos sucesos donde la persona alcanza a tener más control sobre ellos.

Así mismo, García, Gelpi, Cano y Romero (2009) definen al estrés como una tensión generada por situaciones agobiantes que desencadenan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos en mayor magnitud. El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce a partir de la propia existencia del desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el ambiente laboral, y por último los recursos de los trabajadores para combatirlos o controlarlos.

Desde el punto de vista psicológico, el estrés se entiende a partir de los siguientes enfoques: Como estímulo: El estrés logra provocar reacciones y respuestas a partir del propio

organismo, Como reacción o respuesta: este se alcanza a evidenciar en los cambios comportamentales, fisiológicos y emocionales que presenta el ser humano, como interacción: El estrés interactúa con las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles de las personas para dar respuesta al estímulo (Cano, 2002), con base a la anterior definición, La Organización Mundial de la Salud, (2004) postula que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción y que se deben generar en contextos saludables en donde la salud y la promoción de la misma, así priorizan al trabajador dando lugar a interesarse de forma más continua en la vida del colaborador.

Claude Bernard citado por (Slipak, O, 1991) propuso que los cambios extrínsecos en el ambiente pueden alterar y aturdir al organismo y que una de las principales características del ser humano reside en su poder de conservar la estabilidad de su medio intrínseco, aunque de una u otra forma se modifiquen las condiciones del ambiente externo. (p.1).

Por consiguiente, es de vital mencionar que, el estrés es conocido no solamente como un efecto negativo para la vida del ser humano, sino también presenta una mayor relevancia para que la personas logren construir y mantener una duración en los diferentes contextos en los cuales participan las personas. Es por lo que la Asociación Americana de Psicología (2019), presenta tres tipos principales del estrés que son:

1. **Estrés agudo:** Este hace ayuda al ser humano a prepararse y a combatir en situaciones amenazantes, causando molestias como lo son dolores de cabeza, irritabilidad, dolores musculares, trastornos estomacales, hipertensión, taquicardias, mareo,

- vértigo, ansiedad y depresión, se dice que estas complicaciones en la salud son de corta duración por lo tanto los efectos que ocasiona no son tan dañinos para la salud.
2. **Estrés agudo-episódico:** Este se caracteriza por ser un tipo de estrés muy intenso, apareciendo de forma repetitiva sin llegar a establecerse como un tipo de estrés crónico. El individuo que padece de esta fase no sólo presenta irritabilidad, tensión, migraña, hipertensión arterial, dolor en el pecho, punzadas y enfermedades cardíaca y preocupación incesante, estas personas se convierten en seres melancólicos o pesimistas y ansiosas.
 3. **Estrés crónico:** Hace alusión a la unión de los dos anteriores tipos de estrés siendo este de mayor duración, por lo tanto, logra generar agotamiento, cambios en el organismo en el ser humano.

Se identifican tres fases diferentes del estrés:

La fase de alarma hace referencia a un aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas generadas por esta fase le permiten al ser humano ponerse en estado de alerta una vez se presenta la situación, esta fase le brinda la oportunidad a la persona de resolver con inmediatez cualquier circunstancia peligrosa bien sea en el contexto laboral o académico. Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece a la **fase de resistencia**, en esta desaparecen los cambios iniciales y surgen otros de carácter más específicos para combatir a la situación. Dicha situación de estrés se prolonga en el tiempo, lo que provoca en la persona un aumento de los recursos de afrontamiento frente a la entorno problemático, generando una reducción del estrés del individuo y, a su vez una disminución de la

energía de este. Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad, el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, convirtiéndose este en un círculo vicioso, sobre todo cuando este es acompañado de ansiedad por un posible fracaso (Naranjo, P. 2009).

Posteriormente se presenta la **fase de agotamiento** siendo esta la fase terminal del estrés. Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión sus apariciones se pueden generar de forma separada o simultánea, esta genera cansancio presentando afectaciones en el sueño nocturno, nerviosismo e irritabilidad, tensión e ira en el ser humano (Naranjo, P. 2009).

Para esto el individuo universitario en su ambiente práctico debe generar estilos de afrontamiento ya que este se relaciona de manera reciproca y objetiva con el estrés, siendo este un mediador entre las situaciones estresantes y los síntomas de la enfermedad.

Así mismo el afrontamiento puede ser entendido como la conglomeración de esfuerzos cognitivos y conductuales dirigidos a manejar, minimizar y tolerar las demandas internas y externas de una determinada situación estresante (Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdez, 2003).

Lazarus y Folkman (como se citó en Cassaretto, y colaboradores, 2003) mencionan dos estilos de afrontamiento que son: Estilos centrados en el problema y Estilos centrados en la emoción. Sin embargo, hoy día es conocido como la aproximación (lucha) y la evitación (huida). La primera incluye aquellas estrategias de confrontación y enfrentamiento al problema que están generando una emoción negativa, mientras el segundo estilo de afrontamiento agrupa las estrategias cognitivas o comportamentales que le permiten al ser humano escapar de los

diferentes problemas (Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdez, 2003). Estos estilos de afrontamiento difieren en la manera en que los dos géneros manejan las situaciones estresantes, esto se debe no solo a la personalidad del individuo, sino también a la edad ya que los adolescentes mayores a diferencia de los más jóvenes, presenta una adecuada utilización de los estilos de afrontamiento, ya que han aprendido a manejar problemas de referencia familiar, académica y laboral.

En relación con lo anterior, cabe aclarar que los participantes de esta investigación cumplen diversos roles en la actualidad, ya que se encuentran en prácticas académicas, es decir, que no solo se encuentran inmersos en el contexto académico, sino que así mismo hacen parte del capital humano de la empresa o institución en la que se encuentran realizando su práctica universitaria, por consiguiente es necesario mencionar el estrés en términos de factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral.

Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés.

En cuanto a los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés Báez y Moreno, (2010) refieren que:

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (p.8).

No obstante, las enfermedades originadas del estrés ocupacional que se asocian a la exposición a factores psicosociales en el ámbito laboral son las que actualmente mayor preocupación genera a nivel de salud pública, ya que son estos los que afectan, por un lado, a la salud psicológica, y por otro lado la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

Es así como, en Colombia, para el año 2007, se reporta la Primera Encuesta Nacional realizada sobre Condiciones de Salud y Trabajo y se determina que la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Sin duda, estos agentes se encuentran entre los factores percibidos con mayor magnitud por los trabajadores, superando los factores ergonómicos, por ende, con respecto al estrés ocupacional las personas manifestaron sentir altos niveles de estrés. En todo caso los resultados de esta encuesta demuestran que el trabajo monótono y repetitivo afecta completamente la salud física y mental de los empleados (Fondo de riesgos laborales, 2019).

Gracias a los resultados obtenidos por la encuesta anteriormente mencionada, el Ministerio de Protección Social determina que la resolución 2646 del 2008 fue creada para que todas y cada una de las empresas ubicadas en Colombia tengan la plena obligación de realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los empleados durante a la ejecución de las actividades necesarias para el cumplimiento del trabajo, y dando la garantía de que estas mismas sean incluidas entre las empresas más saludables del país (Arenas y Andrade, 2013).

Es relevante mencionar que el estrés se puede llegar a presentar en diferentes contextos en los cuales están inmersos los seres humanos tales como lo son el ámbito familiar, social, económico, laboral y académico. La presente investigación evalúa el estrés como un riesgo primordial, ya que los participantes escogidos como muestra, son practicantes universitarios que se encuentran inmersos en dicho contexto laboral.

Riesgo psicosocial

Con referencia al riesgo psicosocial, es comprendido como el hecho, acontecimiento, situación o estado que termina siendo el resultado de la estructura del contexto laboral, estos factores son susceptibles a provocar un alto nivel de afectación para con la salud física, social, o mental de los empleados, y cuyas consecuencias suelen afectar la salud de los colaboradores de manera significativa. Estos riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y de ser muy graves (Báez y Moreno, 2010).

Dicho lo anterior, estos factores pueden desencadenar problemas en la salud gracias a sobrecarga y ritmo del trabajo, horarios extenuantes, cultura empresarial, rol dentro de la empresa, entre otros. Así mismo los factores psicosociales de riesgo se comprenden teniendo en cuenta su extensión en el espacio y el tiempo, presencia de dificultad de objetivación, afectación a los otros rasgos, escasa cobertura legal, también son moderados por otros factores y por último presentan dificultades en la intervención.

Malvezzi (como se citó en Arenas y Andrade) piensan que las características del trabajo y sus condiciones se han transformado significativamente a lo largo de la historia en función de los

cambios sociales. Actualmente, los sistemas de trabajo se caracterizan por generar nuevas y complejas exigencias a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden implicar tanto oportunidades de desenvolvimiento de diferente naturaleza por los trabajadores, como riesgos para su salud.

Marco histórico del trabajo.

Después de la realización del abordaje de los diferentes tipos de riesgos psicosociales y la repercusiones que estos tienen en la calidad y bienestar del individuo no solo en su contexto personal y familiar, sino también en su contexto laboral y académico, por lo tanto, se lleva a cabo una descripción de la historia del trabajo.

Anteriormente, al trabajo se le ha categorizado como un riesgo para la salud de los colaboradores, ocasionando accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de toda índole. Este como se mencionará en esta investigación detona una figura negativa dentro de las organizaciones y en el desarrollo de la labor del trabajador, y aunque los tiempos han cambiado de manera muy contundente, las condiciones laborales siguen siendo preocupantes en gran medida.

Es así, que el trabajo se ha considerado como la mayor virtud y riqueza para el hombre. Además, es entendida como la fuerza que posee el individuo para lograr transformar su propio entorno, siendo esta una fuente de supervivencia; ha existido desde que el ser humano entabló plena relación con la cría del ganado, la elaboración de los metales, el arte de los tejidos y por último, la agricultura, ya que le han permitido evolucionar de acuerdo con los estadios, inmersos

en el crecimiento de la manufactura, del entorno industrial y social que dominan de una u otra forma a la sociedad en una situación histórica (Engels, 1884).

Por lo tanto, el trabajo se ha caracterizado por ser un mecanismo de unión de la dinámica social que, entre muchos otros elementos, fomenta valores y virtudes conocidos como la libertad y dignidad laboral, como se evidencia en el artículo “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales” realizado por Moreno, B (2011).

El trabajo físico, la mano de obra obligada, no ha sido bien vista a lo largo de la historia. Carente de cualquier protección, el trabajo era una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que asumirlo. En el esclavismo, en el viejo sistema de producción oriental, el concepto de condiciones de trabajo y riesgo carecía de sentido. Carecía de valor el mismo trabajo físico que era considerado servil y sin valor, y la posible mala salud derivada era un problema individual de quienes trabajaban. El trabajador, quien tenía que vivir de su trabajo, era alguien desdeñable, su salud también (p.1).

A partir de lo anterior, cabe recalcar que siendo el ser humano imagen de esclavitud, este mismo carecía de cualquier derecho; su responsabilidad primaria era darle continuidad a su vida, por lo tanto, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier lesión, daño, o enfermedad, bien sea parcial o letal, era su suerte.

Ya en la Alta edad media y Renacimiento, aparece por primera vez el concepto de riesgo laboral, asociado a la integridad física y a la salud. Esto debido en parte, al surgimiento de lo que

hoy se denomina agremiación laboral, en donde se brinda prioridad a las buenas prácticas dentro del trabajo, en esta misma época el riesgo laboral se define como las situaciones o comportamientos que pueden ser asumidos por los trabajadores debido a las consecuencias negativas que estas conllevan (Moreno, B, 2011).

Más adelante con la Revolución Francesa en el año 1798, se da la creación de los sindicatos (siglo XIX) y el reconocimiento de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas en 1948, dando así la conceptualización a la salud laboral y dándole el reconocimiento al colaborador al derecho a la salud física, mental y social (Moreno, B, 2011).

Por otra parte, en la Europa del siglo XIX, la etapa laboral fue muy cambiante y sus condiciones laborales muy precarias, en función a la actividad a realizar. La duración de las jornadas laborales podía llegar hasta las quince horas; con el paso del tiempo las horas laborales estipuladas por las fábricas de esta época fueron disminuyendo en primera instancia a doce horas, sin derecho a un día compensatorio; para la década de los ochenta la jornada laboral se fue reduciendo de diez a nueve horas de trabajo y finalmente, para el siglo XX las horas fueron ajustadas a ocho horas laborales en seis días semanales de trabajo (Montagut, 2014). Es decir que en el siglo XIX se generaban abusos a las condiciones laborales, como son jornadas inhumanas, condiciones denigrantes y trabajo infantil.

En España, se presenta el planteamiento sobre los riesgos laborales, este se origina en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no menciona en ninguna instancia los riesgos psicosociales, pero sí establece de forma específica la implementación de medidas

para la mejora de la seguridad y salud de los empleados, sin embargo, esta entidad centraba los riesgos a nivel físico, químico y ambiental (Moreno, B, 2011).

A la llegada de los españoles a tierras americanas, hallaron que los ancestros realizaban labores rudimentarias, tales como la caza y la pesca, órdenes impartidas por el jefe que para la época era conocido como el cacique de los diferentes grupos indígenas. Una vez se realizó la conquista por parte de los españoles, estos se vieron en la obligación de imponer sus costumbres, lo cual generó cambios en las familias indígenas de la época.

Para el año 1810 en la Gran Colombia (Nombre de Colombia para la época) se estaba buscando la manera de liberarse del dominio que los españoles ejercían sobre los colombianos, mientras los europeos se centran en analizar y reunir diferentes fuentes para lograr construir el primer movimiento de asociación denominado unionismo, ya que tenían como finalidad organizar huelgas contra los industriales y los obreros disidentes; movimientos similares a estos vivió la Gran Colombia sólo hasta principios del siglo XX con la masacre de las bananeras. Estas situaciones de desigualdad generaron en el pueblo un sentido de resignación, que desenlaza consecuencias denigrantes para la humanidad, que han contribuido al reconocimiento y más adelante de lo que para el año 2010 se conoce con el nombre de: Derecho al trabajo como Derecho Humano (Gonzales y Morales, 2010).

Los autores anteriormente citados, mencionan que para la época de 1853 se da el comienzo a los conceptos de trabajo y profesión libre, lo que genera herramientas fundamentales para que Colombia logre sus primeros pasos para garantizar la libertad de actividades, proporcionando al pueblo bases fundamentales para comenzar a comprender el verdadero sentido

de trabajar, mencionando así los alcances que tienen las personas que ejecutan las órdenes y para quienes las imponen.

A partir de 1991 los derechos sociales se caracterizan por la creación de obligaciones reales a cargo del Estado, lo que ha llevado a entender que la intención de este se encuentra orientado a la protección de la educación, la salud, la vivienda, la seguridad social, la familia, y es así también que la constitución colombiana genera un reconocimiento importante de derecho de asociación y derecho del trabajo (Gonzales y Morales, 2010).

En vista de lo anterior, para el individuo es fundamental que las entidades del gobierno acompañen y ayuden al desarrollo de una vida cálida, respetando así la importancia de poseer un trabajo digno y también las condiciones laborales permitiendo a las familias colombianas una mejor calidad de vida.

Por otro lado, el Código Sustantivo del Trabajo (2018), define al trabajo como: “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (p. 1). Además, se considera que este debe ser libre generando un equilibrio social y la coordinación económica.

Es por esto por lo que la Constitución Política de Colombia del 1991, en su artículo 25 determina que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, en la especial protección del Estado” (p.17). Además, aclara que todo ser humano tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Es así como el Ministerio de Trabajo en su decreto

2362 del 2015, (Min Trabajo, 2015) define que el trabajo digno es comprendido como aquella actividad productiva que a su vez es remunerada en entidades de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana referido a partir del respeto de los principios de igualdad de género y de la no discriminación.

Revisando el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sustenta que es plena obligación del Estado y de las entidades prestadoras de servicios, es decir de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional técnica a quienes lo requieran. El estado debe proporcionar la ubicación laboral de las personas.

Por lo tanto, es trascendental acompañar el crecimiento laboral de los estudiantes universitarios y más aún si son las universidades actuales que cumplen con esta condición de ejecutar el seguimiento adecuado en las prácticas profesionales de cada individuo.

Desde la creación de las primeras universidades en el siglo XIX, hasta la incorporación de las nuevas tecnologías en la enseñanza de hoy, pasando por el desarrollo de la investigación como objetivo complementario al de la formación disciplinar o profesional, la educación universitaria es uno de los ámbitos de la vida social que más se ha transformado históricamente en nuestras sociedades. Junto con la tendencia general al aumento de la duración y complejidad de la escolarización básica y superior, se ha desarrollado una creciente conciencia y evidencia del valor de la educación universitaria para el desarrollo y el bienestar de las sociedades; los Estados en desarrollo se vienen encaminando a promover el acceso a la educación universitaria a un mayor número de personas y que el bajo estatus económico sea cada vez menos uno de los motivos de exclusión de esta (Nussbaum, 2010).

Que, por el contrario, sean las motivaciones, las capacidades y el trabajo comprometido de los formados, y las condiciones sociales, de calidad académica y organizacional de las instituciones universitarias las que sean los determinantes más importantes de la permanencia y éxito académico de los estudiantes (Nussbaum, 2010).

Cambios como estos son los que facilitan comprender un poco mejor la nueva realidad del contexto universitario que conlleva, a su vez, el alcance del rol del estudiante universitario, en términos de considerar su actividad académica como consistente con la concepción de trabajo expuesta anteriormente. Si bien es cierto que los estudiantes universitarios no son trabajadores en un sentido formal, contractualmente hablando y sin retribución salarial por su labor, desde un punto de vista psicológico y social, muchas de las actividades que realizan son comparables a las que lleva a cabo un trabajador. Como cualquier empleado, forman parte de una organización donde desempeñan un determinado rol, realizan tareas que requieren un esfuerzo, tienen unos objetivos que cumplir, y su rendimiento es constantemente evaluado y recompensado por sus profesores quienes ejercen una función antagónica a la de un supervisor en el ámbito laboral (Caballero, Bresó y González, 2015).

Por otra parte, con su ‘trabajo’ el estudiante produce aprendizajes o desarrolla competencias de relevancia, no solo personal sino social, por su valor más o menos diferido de generar bienes, productos o servicios para la sociedad. Aunque el estudiante no recibe una compensación salarial por aprobar sus exámenes, escribir excelentes trabajos u obtener buenas notas, sin embargo, su rendimiento académico es recompensado o incentivado mediante el acceso a una beca de estudios o de investigación, lo cual puede equipararse a una promoción

laboral, en el sentido que hay un aumento del estatus del estudiante o una ampliación de las tareas, funciones y responsabilidades dentro de la comunidad universitaria, y, en ocasiones, hasta el logro de una retribución económica por ello. En todo caso, los estudiantes reciben una compensación no-económica por su desempeño académico, en concepto de educación y/o formación, títulos académicos y aprendizaje de competencias para su desarrollo profesional (Caballero, Bresó y González, 2015).

De cierta medida, la mayoría de las universidades colombianas proporcionan oportunidades a los estudiantes de realizar sus prácticas académicas, considerando que estas también son reconocidas como experiencia laboral y que por ende están expuestos a cada uno de los factores de riesgo psicosociales que están inmersos en las diferentes entidades en las cuales realizan su práctica profesional, basándose en el cumplimiento del artículo 11 de la ley 1780 de 2016, en donde se dispone que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolle y reglamente una política que beneficie, incentive, fomente y coordine los programas para los jóvenes talentos del país, dando como garantía a que los jóvenes sin experiencia laboral puedan realizar las prácticas académicas o profesionales en las empresas económicas e industriales del país (Ministerio de Trabajo, 2016).

Así mismo, las universidades como entidades públicas prestadoras de servicios tales como empleo y estudios de nivel superior y, con respecto a la sociedad, no sólo debe limitarse a generar conocimientos y desarrollar habilidades; entre sus roles se encuentra: el enseñar, fomentar y desarrollar los valores y actitudes, pero además debe certificar desde su política un alto nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades y debe ser consciente de

la importancia de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria (Orell y Sainz, 2006).

Como se mencionó en apartados anteriores, los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo de su organización, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos. Por lo tanto, la pérdida del control de las condiciones laborales, la carga académica combinada con la carga que genera el trabajar en la práctica universitaria, las diferentes responsabilidades que conlleva la carrera profesional como lo son los exámenes de las asignaturas, entre otras, son factores que están inmersos entre los individuos y logran afectar la salud física, mental y social de los estudiantes universitarios.

Es notorio que, en la actualidad, la dinámica socioeconómica condiciona la actividad de los estudiantes universitarios ya que para lograr terminar los estudios profesionales se ven en la necesidad de soportar la combinación de la formación académica con actividades laborales para costear los gastos de esta. Adicional a esto, las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes de hoy en día presentan una mayor cantidad de características desfavorables. Así como lo sustenta Román (2013), la precariedad laboral no se muestra únicamente en un país, en un determinado sector económico, o grupo de población; se cuenta con evidencia respecto a que los trabajadores la experimentan de forma diferente, siendo el grupo de los estudiantes universitarios el más afectado.

Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) mencionan que bajo dicho panorama resalta la importancia que tiene el estudio de las condiciones de trabajo de los jóvenes universitarios que a lo largo de su vida académica participan en el mercado laboral, pues dentro del estudio

psicosocial de las condiciones de trabajo que existen en el ámbito internacional son relevantes y reconocidas diferentes áreas, tales como la social, económica, organizacional e individual; sin olvidar que cuentan con un valioso apoyo político-jurídico en cuestiones de investigación.

Reseña historia de la Universidad de Cundinamarca.

En el contexto universitario de la hoy conocida Universidad de Cundinamarca, se ha observado un desarrollo constante en su trayectoria como entidad educativa que ha ido creciendo debido a los cambios sociales dados a través del tiempo. Actualmente la Universidad de Cundinamarca pretende trascender a otros espacios por medio del conocimiento.

Inició como El Instituto Universitario de Cundinamarca fundada por el Dr. Joaquín Piñeros Corpas, exgobernador de Cundinamarca en el año 1969, dando apertura a las labores académicas el 01 de agosto de 1970 en la sede de Fusagasugá, brindando carreras de formación técnicas y profesionales. Cambió su razón social a Universidad de Cundinamarca en el año 1992, reconocida legalmente por el Ministerio de Educación Nacional bajo la resolución 19.530 (Reseña histórica de la Universidad de Cundinamarca, 2013).

La Universidad está constituida por ocho sedes: la sede principal, que está ubicada en el municipio de Fusagasugá Cundinamarca, dos seccionales, una en Girardot y la otra en Ubaté, cinco extensiones, en Chía, Zipaquirá, Chocontá, Soacha y Facatativá, en la cual se lleva a cabo el proceso de investigación con la finalidad de cumplir los objetivos. Según la reseña histórica de la Universidad de Cundinamarca, (2013) manifiesta la trayectoria y el crecimiento como institución de educación superior.

Desde 1970 a 1973 la Universidad de Cundinamarca da inicio a la sede en el municipio de Ubaté, por una parte, se crea el programa de Ciencias de la Educación, esta es subdividida en dos especialidades a nivel tecnológico: Matemáticas y Administración Educativa de acuerdo con la ordenanza 045, para la carrera de Ciencias de la Educación se abre con un semestre básico dando así cabida a dos carreras importantes como lo son Matemáticas e Idiomas; también se da la apertura a carreras profesionales como Administración de empresas. Y, por otro lado, se crea la seccional de Girardot. Así mismo, se ordena la realización de los estudios necesarios para justificar las carreras en las áreas de Salud, Educación, Administración y Agropecuarias.

Ya para el 4 de marzo de 1974, inicia labores en la seccional de Girardot con los programas de Enfermería General, Biología y Química (Educación) y Ciencias Sociales (Educación), es así como en 1975 se crea el programa de Administración Financiera en Fusagasugá, el cual reemplaza a la Tecnología en Administración Pública, carrera suspendida por el ICFES por no haber efectuado estudios previos de factibilidad.

Y, dando continuidad a la trayectoria de la Universidad de Cundinamarca, en el año 1976 se lleva a cabo el simposio sobre planeamiento curricular de la carrera de Educación Física. Con la participación de delegados del ICFES, COLDEPORTES, y universidades nacionales que ofrecen este programa. Se inicia la construcción de la nueva sede del ITUC en Fusagasugá, y en el mes de febrero del año siguiente, se da apertura al nuevo programa de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Especialidad en Educación Física.

Iniciando la década de los 80s, se organiza el sistema de educación post-secundaria, así mismo, y por medio del acuerdo No. 005 del Consejo Superior, se crea el Centro de Investigaciones del ITUC; al igual que el manual de funciones ITUC. En esta misma década se

honra la memoria del exgobernador Dr. Joaquín Piñeros con un busto en la sede de Fusagasugá quien falleció 31 de agosto. Ya para el 26 de mayo de 1983 la Junta Directiva del ICFES autoriza la licencia de funcionamiento del programa Básica Primaria modalidad a Distancia. Generando para el siguiente año apertura a la creación Facultad de Formación a Distancia Tecnología del Carbón, diseño de material impreso, capacitación, tutoría, docencia, diseño, producción de medios educativos y ayudas audiovisuales; El 30 de octubre se firma convenio entre la Universidad del Tolima e ITUC, es así, que para el 9 de marzo se firma el convenio de asesoría para el Programa de Licenciatura de Educación Básica Primaria modalidad a distancia, entre el ITUC, y la Universidad de la Amazonía. Por otra parte, se crea un convenio en la Universidad Nacional a fin de capacitar a los docentes del ITUC.

El 18 de abril de 1986, mediante el Acuerdo No. 021 del Consejo Superior se adopta el Reglamento para el Personal Docente de la Institución. sustituye el Programa de Administración Financiera por Administración de Empresas. Donde para el año 1987 el Consejo Superior del ITUC por medio del Acuerdo No. 031 del 10 de junio, crea la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables del ITUC y define su estructura orgánica, adicionalmente se crea un programa académico en el área de la producción agropecuaria en la Seccional de Ubaté. El Consejo Superior en Acuerdo No. 0011 modifica los artículos 97 y 110 del Acuerdo 021 del 18 de abril "Por el cual se aprobó el reglamento del Personal Docente de la Institución". El ICFES renueva la licencia del primer ciclo de Administración Financiera de la Seccional de Ubaté, se renueva la aprobación de la carrera Licenciatura de Matemática y Física, en la Seccional de Ubaté entre otras; de igual forma se da aprobación a la carrera de Ciencias Sociales en Girardot.

Terminando la década de los 80s el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 027, autoriza la apertura del programa de Tecnología Agrícola y Pecuaria en Ubaté. Se realiza el cambio en el programa de tecnología en Enfermería a Enfermería Profesional en la seccional Girardot.

Años más adelante se inician labores en el programa de Enfermería Profesional. Para el año 1991 la Resolución No. 0018 autoriza al Señor Rector para celebrar el convenio con el Hospital San Rafael Nivel II del Espinal Tolima para el desarrollo del Programa Docente Asistencial, y se expedido por el Consejo Superior sobre la adopción del Estatuto Orgánico del ITUC (en sus disposiciones generales autoriza el cambio de nombre de ITUC a Universidad de Cundinamarca previo reconocimiento del ICFES y el Ministerio de Educación Nacional).

Para el año 1992 se genera el reconocimiento por la institución universitaria de Cundinamarca. Una vez adquiere el estatus de universidad, se incrementa su presencia en las principales provincias del Departamento de Cundinamarca. Dos años más tarde la extensión de Facatativá mediante el Acuerdo No. 006 del 7 de julio de 1994.

Finalmente, en el año 1999 se aprueba la ampliación de cobertura, de la siguiente manera: Se crea la extensión de Chía, Extensión de Chocontá Y Extensión de Zipaquirá. Y en el año 2000 se crea la extensión de Soacha.

A partir del acuerdo 019 del 2007, se da la creación del programa de psicología en la universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá.

Y es entonces que para el 2010, mediante la resolución 11140 del 20 de diciembre, donde el Ministerio de Educación Nacional le otorga el registro calificado por un término de 7 años al programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá en

metodología presencial, con una periodicidad de nueve semestres (Ministerio de Educación Nacional 2018).

Es así como el programa de psicología desde el comienzo de los trámites para la creación de su registro calificado se ha ofertado única y exclusivamente para el municipio de Facatativá y no para ningún otro lugar (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Estudiante Universitario

En la sociedad de hoy se encuentran infinitas problemáticas sociales, donde son los estudiantes contemporáneos a los que les ha tocado vivir esta realidad del siglo XXI, donde la significancia de esta se encuentra inmersa y opera por la lógica del mercado donde el conocimiento termina siendo mercancía y donde las carreras como tal entran dentro de esta misma lógica, por lo tanto se relaciona que el ser estudiante universitario no es simplemente estar ahí en un aula de clase, sino que va más allá de ese imaginario social (Israel, 2011).

Si bien, el estudiante de educación superior ingresa a la universidad con la ilusión de culminar una carrera profesional y desea vivir esta experiencia a su manera, es deber del pedagogo enseñar al estudiante universitario a desarrollar el saber, saber ser y saber hacer del oficio del estudiante universitario para alcanzar el éxito en el contexto académico, por lo tanto si el estudiante logra alcanzar las metas académicas será reconocido como un ser competente ante la sociedad estudiantil y laboral (Gómez y Álzate, 2014).

A partir de lo anterior, se trae a colación el significado del ser estudiante y la definición de un practicante universitario, como lo plantea Israel, (2011) el ser estudiante universitario es

poseer la pasión por descubrir y conocer la verdad, es el tener el interés de entender los fenómenos presentes en nuestra sociedad, así mismo se considera que es el propio estudiante el protagonista de una carrera profesional siendo activo, organizado en los diferentes procesos académicos, es un ser cuestionador, es el sentir la necesidad por cambiar esas injusticias que no le permite al pueblo surgir de las cenizas de la desigualdad.

Ser estudiante Universitario es no olvidar que se es un individuo pensante, capaz de conocer y transformar la realidad en la que se está inmerso, es desarrollar conocimientos teóricos y humanitarios, es el adquirir la información profesional pertinente de una forma adecuada, ética y moral; y por último el ser estudiante universitario es lograr asociar el conocimiento teórico a la práctica (Israel, 2011).

Por otro lado, el Ministerio de del trabajo (2017), define al practicante como: “Estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, que desarrollan actividades de práctica laboral” (p.3).

Por lo tanto, la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá, maneja la modalidad de prácticas universitarias para la carrera de psicología, dicha práctica académica se realiza en los semestres octavo y noveno; donde el estudiante ha culminado exitosamente el séptimo semestre, para comenzar el periodo de práctica académica.

Contextualización del reglamento de prácticas universitarias.

Para la Universidad de Cundinamarca, extensión de Facatativá, es tan valiosa como significativa la formación de los estudiantes del programa de Psicología que contribuyen a la

creación y modificación de un reglamento de práctica profesional, pues durante este período el estudiante universitario tendrá la oportunidad de desarrollar todo el conocimiento teórico que ha obtenido gracias a las diferentes cátedras de los docentes de dicha universidad.

Basados en lo anterior y en el Reglamento de Práctica Académica (2014), se define a la práctica como:

Estrategia pedagógica planificada y organizada desde una institución educativa que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios. Para el caso del Programa de Psicología, la práctica se contempla en los diferentes campos aplicados de la Psicología; con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes, en un marco que promueve la calidad de la atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión, según lo establecido en el Decreto 2376 de 2010 (p. 2-3).

Además, esta clase de práctica profesional o académica es el proceso gradual de todas y cada una de las competencias profesionales que posee el estudiante, donde le permite empoderarse de sus conocimientos, desarrollo de habilidades, preferencia o elección de un área o campo específico y el comportamiento adecuado para el contexto en el cual se va a desenvolver como profesional en psicología. Por otro lado, es importante comprender que, en la práctica académica en psicología, el estudiante tiene la capacidad de generar propuestas y proyectos de carácter interventivo o investigativo, dando a conocer las diferentes problemáticas de los lugares y sitios de prácticas identificadas a partir de un análisis en los diferentes campos de acción (Reglamento de práctica académica, 2014).

Esta práctica académica consta de la elección por parte del estudiantado de uno de los tres campos del área de psicología donde ellos tendrán la oportunidad de tener dos opciones la cual se conoce como primer y segunda opción, estos deben inscribirse en los tiempos estipulados en el calendario académico y con la respectiva documentación. Aunque para la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá, se denominan los campos de formación como: “los diversos medios clínico, organizacional, educativo, jurídico y forense, deportivo, social en los cuales el psicólogo ejerce su profesión” (Reglamento de práctica académica, 2014, p. 3). Teniendo en cuenta la definición anterior la Universidad de Cundinamarca optó por manejar las siguientes áreas de formación, campo de formación social comunitaria, campo de formación educativo y campo de formación organizacional, esto con el fin de que el estudiante pueda comenzar no sólo su práctica académica, sino también su vida laboral.

- 1. Campo de Formación Social Comunitario:** Este campo le brinda al estudiante el poder desarrollar cada uno de los conocimientos teóricos que hace referencia a tareas de procesos comunicacionales y grupales, así mismo le permite demostrar las habilidades en el análisis y evaluación de las necesidades sociales que afectan la calidad de vida de un grupo social. Este es un campo resulta interesante para todos y cada uno de los estudiantes que deseen adquirir conocimientos en la liberación de investigaciones de comunidades de orden social.
- 2. Campo de Formación Educativo:** En este, se maneja el abordaje de los procesos de aprendizaje en los diversos contextos educativos. El estudiante tendrá la capacidad de realizar evaluación e intervención en cada uno de los aspectos para la construcción del

aprendizaje de los mismos estudiantes, podrá de igual forma diseñar prácticas pedagógicas, contribuirá en el desarrollo de las competencias de las personas; al igual al que el campo de formación social comunitario desempeña el liderazgo para temas de investigación enfocada en la mejora del aprendizaje y procesos cognitivos en los diferentes contextos educativos.

- 3. *Campo de Formación Organizacional:*** El estudiante tendrá la capacidad de demostrar los diferentes conocimientos en ámbitos empresariales donde se requieren procesos de desarrollo, evaluación, diagnóstico e intervención sobre el comportamiento empresarial, aportando así a un mejor desarrollo del talento humano. El estudiante tendrá la posibilidad de poner en práctica habilidades de análisis y solución de problemas, construcción de equipos de trabajo orientados al logro, adaptación, y liderar proyectos de investigación dirigidos directamente a entornos organizacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la noción de la práctica UDECINA establece que los estudiantes universitarios del programa de psicología contarán con una práctica académica de 10 principios; éticos, pertinencia curricular, innovador, creativo, visión integral y holística, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad, auto cuidado, Racionalidad y eficiencia (Reglamento de práctica académica, 2014).

Gracias a los diferentes campos que ofrece actualmente la Universidad de Cundinamarca, extensión de Facatativá, vale mencionar que los estudiantes no solo tendrán que demostrar unos principios fundamentales, sino los conocimientos que han adquirido durante la trayectoria que tienen en la academia, y que deberán cumplir con una intensidad que es entendida así:

La práctica formativa se desarrollará entre 20 y 24 horas semanales por un total de 16 semanas, de lunes a jueves, por período académico cuya distribución por días y horarios se realizará de acuerdo con las necesidades de los sitios de práctica (p.10).

A su vez, el estudiante podrá optar por la realización de la práctica en un año en un solo campo, o la oportunidad de realizar la práctica formativa de octavo y noveno semestres en dos campos diferentes (Reglamento de práctica académica, 2014). Esto le permite al estudiante de la Universidad de Cundinamarca, extensión de Facatativá poder desarrollar todas y cada una de sus competencias en el área de elección y dándole la garantía a dicha Universidad que seguirá dejando en alto la calidad de estudiantes que contiene el programa de Psicología. De igual forma esta práctica profesional se llevará a cabo no sólo a partir de la responsabilidad del estudiante, sino que tendrá un respectivo seguimiento por parte de los docentes encargados de las asignaturas de los diferentes campos que dispone la universidad.

Es de esta forma, que el estudiante de la Universidad de Cundinamarca, extensión de Facatativá, debe cumplir a cabalidad con cada una de las normatividades del reglamento estipulado para el programa de Psicología, así mismo es de vital importancia que el estudiante Udecino cumpla con el reglamento interno del lugar asignado para la realización de la práctica académica (Reglamento de práctica académica, 2014).

Es por todo lo anterior, y con base en la búsqueda literaria, se llega a la conclusión de que el progreso de nuestra sociedad está en el saber formar profesionales, en darles la oportunidad a los estudiantes universitarios de tener experiencia, de forjar su carácter y conocimiento, dándoles a entender en primera instancia que el ser persona es prioridad antes que una titulación.

También es de gran importancia que las instituciones de educación superior tomen en serio los procesos de las prácticas profesionales ya que juega un papel valioso en el desarrollo del éxito de los estudiantes en el mercado del trabajo, ya que es este el primer acercamiento al contexto laboral.

Además, todo este proceso de la práctica universitaria le permite al estudiante entrenar esas habilidades y competencias que exige de una u otra forma el mundo laboral, donde las personas puedan interiorizar que la práctica universitaria es tan real como cualquier otro trabajo y que es en ese momento donde el ser humano se da cuenta que no está exento a encontrarse con riesgos laborales, psicosociales y sociodemográficos, que llegan a afectar de una u otra forma todas sus áreas de ajuste.

Marco Empírico

Estudios centrales.

En el transcurso de la revisión literaria, se encuentran estudios e investigaciones relacionados con los factores de riesgos psicosociales involucrados en los contextos académicos universitarios y en el ámbito laboral en las organizaciones desde la psicología y sus componentes psicosociales, pero se ha evidenciado la presencia de diversas problemáticas en la población universitaria a nivel nacional e internacional, por esta razón durante los últimos años se ha generado ejercicios científicos dando lugar a aportes significativos dentro de este contexto.

Aunque en Colombia son pocos los estudios sobre factores de riesgos psicosociales y sociodemográficos concernientes a practicantes universitarios, los encontrados guardan nexo con la utilización del Instrumento de Protección Social y la Pontificia Universitaria Javeriana del (2010) – Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, descripción y/o correlación de los factores de riesgos psicosociales y estrés asociados en estudiantes que desarrollan la práctica universitaria.

Para iniciar, según la investigación realizada por Londoño, Marín, Juárez, Muñiz, Escobar, Herron y López (2010), titulado “Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales” con el objetivo de identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales y ambientales de los trastornos mentales en los usuarios de servicios de psicología en Colombia. En este caso, los investigadores encontraron en primer lugar, que los riesgos más predominantes para el trastorno mental del estado de ánimo depresivo son: los problemas de

vivienda y acceso a los servicios de asistencia sanitaria del grupo primario, y los que afectan de manera directa a los usuarios de servicios son económicos, del ambiente social y los problemas laborales.

En segundo lugar, dicho estudio logró demostrar que en el trastorno de ansiedad generalizada se identifican problemas económicos y de enseñanza. Ya con respecto a los trastornos de pánico, fueron relevantes los problemas asociados con el ambiente social; para la fobia social, los problemas de enseñanza, los laborales y el ambiente social; por último, para los trastornos de angustia, los niveles de riesgo significativo se relacionaron con los problemas del ambiente social.

Para finalizar, se obtuvo una distribución de 51.4% para los trastornos mentales en la muestra de referencia. Los trastornos que predominan son el trastorno depresivo mayor (26.3%) y el trastorno de ansiedad generalizada (17.8%), seguidos por el trastorno de angustia (12.9%), fobia social (10.8%) y trastornos asociados al uso de sustancias no alcohólicas (6.5%). Así mismo, estos resultados mostraron diferencias de la prevalencia de los trastornos con relación al género en algunos trastornos.

Es así, que los autores logran concluir sobre la necesidad en Colombia de dar atención trastornos mentales desde el impacto de los factores psicosociales, y el compromiso de la acción desde las políticas de seguridad social y asistencial, hasta la satisfacción de necesidades básicas como una condición para estimular planes y programas de prevención que resulten más efectivos, sobre todo en el marco de una sociedad profundamente afectada por el conflicto

interno, la crisis económica y la carencia o inestabilidad de recursos en salud, vivienda y educación.

Por otro lado, según la Organización Internacional de Trabajo (2011), la mujer trabaja doble jornada, debido a la necesidad de cumplir la labor remunerada, entendiéndose como el desarrollado en el sitio de trabajo; además del trabajo no remunerado, relacionado con la vida personal y familiar, encargándose del desarrollo y mantenimiento del hogar, adicional se puede presentar un carga adicional, la académica que tiene que afrontar de manera paralela.

Posteriormente, para el 2011 Sánchez analizó los factores psicológicos y sociales presentes en 24 estudiantes en situación de riesgo académico por presentar un promedio aritmético ponderado acumulado (PAPA) menor a 3.4 a partir del protocolo de atención de la Oficina de Acompañamiento Estudiantil de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional, en la investigación “Factores psicosociales de estudiantes en situación de riesgo académico de la facultad de ciencias humanas”. Los resultados confirmaron que los estudiantes universitarios no superan un promedio académico mayor a 3.4 ya que son muchos factores psicosociales (problemas económicos, problemas intrafamiliares e intrapersonales, trastornos mentales como la depresión, dificultades en la alimentación, vacíos académicos, manejo de las situaciones en conflicto y experiencias pasadas) que se encuentran involucrados en el rendimiento académico, en la toma de decisiones, el manejo del tiempo, así mismo señalan que los estudiantes presentan un riesgo medio al dominio de adaptación debido al contante cambio de las culturas sociales.

En el mismo año, Díaz realizó una investigación sobre “Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial” donde se demostró el significado y la importancia de los factores de riesgo psicosocial y las afectaciones que estos pueden generar no solo en la salud sino también en el bienestar de los colaboradores. Se manejó el instrumento diseñado por Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universitaria Javeriana, para realizar la medición de los factores psicosociales que podrían afectar a los trabajadores y así contribuir en el manejo en la toma de decisiones y de liderazgo de las entidades que generalmente prestan servicios de empleo, asegurando de este modo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y garantizando así la mitigación de los factores que influyen en el contexto laboral.

Por otra parte, en el contexto de la educación superior encontramos a Botero (2012) con su publicación “Riesgo psicosocial intralaboral y Bournout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos” en donde menciona información que deja ver el cambio que ha tenido el papel del docente universitario, en el cual no solo es el encargado de la formación de profesionales y la carga administrativa, sino que tiene un deber sociocultural, al ser un referente para los alumnos.

Es así como Ibarra (como lo está citado en Botero, 2012) establece que la educación superior ha tenido una transformación en la cual se ha mercantilizado la labor, dejando a un lado el bienestar del docente para implementar un modelo de competencia, donde es mucho más importante los ingresos que estos pueden ayudar a generar para aumentar la parte monetaria de las instituciones.

Por otro lado, Quinde, Vargas y Ruales (2012), llevaron a cabo el tema investigativo “Problemas psicosociales en estudiantes adolescentes en riesgo al consumo de sustancias psicoactivas (SPA): programa de promoción y prevención “Yo sé decidir”– CDID” con el objetivo de caracterizar los problemas psicosociales en adolescentes escolarizados con alto riesgo al consumo de sustancias psicoactivas que participaron en el programa de promoción, prevención e intervención “Yo se decidir”.

Estos autores concluyen que los problemas psicosociales identificados en los adolescentes que participaron en el taller de promoción, prevención e intervención, se presentan en mayor proporción en el área familiar, personal, especialmente en las mujeres. En el área escolar los adolescentes presentan problemas asociados con la relación con sus profesores, además se manifiestan deseos de abandonar el colegio por parte de los hombres. En cuanto a las relaciones interpersonales de estos adolescentes se evidencia la dificultad que tienen, en especial las mujeres, en relacionarse con amigos mayores que ellas.

Es notorio que el inicio del consumo de sustancias psicoactivas está determinado por múltiples problemas psicosociales, los autores enfatizan cuales aparecen y se muestran de diversas maneras en relación con el género. A modo de recomendación los investigadores manifiestan la necesidad profundizar en los estudios sobre los problemas psicosociales en los que se encuentran los jóvenes, dirigiendo la atención más allá de la descripción de las problemáticas que quizá ya se conocen, sino que logre realizar una intervención de manera adecuada.

Por otra parte, en la revisión teórica titulada “Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo” desarrollado por Vieco y Abello (2014), se puede evidenciar

que en el contexto laboral existen factores que no solo ponen en riesgo a las personas en su componente biológico, sino también en lo psicológico, ocasionando accidentes o enfermedades de trabajo, así como ausentismo y/o trastornos psicológicos. La comprobación de esta información está basada en 92 artículos que fueron revisados en un periodo de 10 años.

Se puede evidenciar la existencia de dos modelos teóricos del riesgo psicosocial en el trabajo, el primero conocido como el modelo Karasek o modelo demanda/control-apoyo social, en el cual se hace una explicación de los tipos de tareas, el nivel de autonomía, y las demandas psicológicas que puede llegar a tener el trabajador, en este modelo también se tiene en cuenta el apoyo social que el colaborador puede llegar a tener dentro de su sitio de trabajo, basándose en estos principios, el autor nos menciona que entre más sean las exigencia (cognitivo o emocional), entre otros factores, menos control o autonomía para el trabajador, se genera una gran posibilidad de desarrollar alguna afectación psicológica; por otra parte, encontramos el modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa, que establece que el compromiso y el esfuerzo del trabajador en muchas ocasiones no logra la recompensa esperada, ocasionando en el sujeto estrés, que trae consigo efectos negativos para la salud y la productividad del trabajador. Esto muestra algunos factores que se necesitan clarificar para la identificación de los riesgos psicosociales que pueden tener los trabajadores sin importar el cargo o labor que están realizando.

Para el año 2014, Grisales, Rico y Roa en el estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios de eventos y exposiciones en Bogotá”, buscaron la identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa de

servicios y exposiciones en la ciudad de Bogotá, teniendo una muestra de 226 trabajadores. Los autores aplicaron la batería para la evaluación de Riego Psicosocial, donde se logra identificar los factores intralaborales (la forma A) en la cual se evidencia que la dimensión que puntúa riesgo alto es la capacitación y consistencia del rol; por otro lado, la forma B muestra mayor riesgo en la dimensión de retroalimentación, la claridad del rol y la capacitación que repercuten en el desempeño del colaborador; en lo que refiere al contexto extralaboral se encontró que las demandas ambientales, esfuerzo físico y laborales representan índices elevados de riesgo para el trabajador.

A raíz de esto, los autores recomiendan tomar medidas drásticas donde se comience a ejecutar la evaluación de los riesgos de los factores psicosociales para que, si se llegue a incentivar la promoción, prevención e intervención del mismo, y la realización de capacitaciones para con los jefes inmediatos logren desarrollar competencias de comunicación asertiva e inteligencia emocional.

Entre tanto, el reconocimiento y la evaluación de factores de riesgos psicosociales y sociodemográficos en diferentes contextos se torna objeto de estudio como lo señalan Cáceres, Cvitanic y Bargsted (2015), al considerar que “Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento y establecimiento”, durante la investigación realizada se tuvo como foco de interés analizar cómo afectan los factores psicosociales en docentes pertenecientes a diferentes tipos de establecimientos: públicos, privados y subvencionados (privados con aporte estatal).

Entre los hallazgos se evidenció que en los docentes de colegios subvencionados se presentaron mayores índices de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, burnout y mayor cantidad de licencias médicas en contraste a los colegios municipales y particulares, por otro lado se encontró que los profesores de colegios municipales presentan significativamente mayor riesgo psicosocial en exigencias psicológicas, trabajo activo y doble presencia en su labor docente en comparación a los establecimientos particulares, también son los profesores de establecimientos municipales quienes presentan mayores índices de Burnout, acompañado con una proporción considerable de licencias médicas.

No obstante, referente a los datos obtenidos llama la atención, es el sector particular subvencionado quienes presentan significativamente mayores índices de estrés como de licencias médicas entre sus profesores, lo cual estaría relacionado, con la tensión del sector ante la reforma educativa. Ahora bien, las diferencias entre grupos dan cuenta de mejores condiciones laborales en el sector privado, sin embargo, la investigación evidenció que en algunas subdimensiones presentan mayor riesgo psicosocial, demostrando tener menor claridad de rol y menor calidad de relación con sus compañeros de trabajo.

Como conclusión la investigación logró identificar los distintos factores de riesgo psicosocial del trabajo en los profesores, es necesario retomar el tema de la importancia de la calidad de la educación impartida por los diversos establecimientos de enseñanza, lo cual debería ser transversal al tipo de establecimiento, según su clasificación. Esta calidad no solo depende de los conocimientos que son impartidos hacia los estudiantes, sino que a la vez es influenciada por los factores psicosociales del trabajo y la salud mental de los profesores.

En otra instancia el estudio realizado por Espinosa (2015) “Prevalencia del riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital” se interesó por determinar la prevalencia del riesgo psicosocial en una muestra de docentes del Distrito Capital de dieciocho localidades de la ciudad. Como resultado, a partir de la información recolectada de los participantes del estudio se permitió establecer que los niveles de riesgo con síntomas de estrés son altos; el 62% presenta riesgo muy alto y alto, los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como con el control, demandas y las recompensas del mismo, factores que se deben priorizar para formular programas o estrategias de intervención, buscando implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial con base en los diagnósticos y sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, para su trabajo de grado, Velandia (2015), realizó un estudio sobre “Factores de Riesgos Psicosocial en los aprendices de una empresa de telecomunicaciones y sistemas” el cual su interés principal era el poder identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales pueden estar expuestos los aprendices en una empresa telecomunicaciones y sistemas en la ciudad de Bogotá a través de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

De acuerdo con la medición realizada a los aprendices en la empresa de telecomunicaciones, el autor logra demostrar gracias al cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral las dimensiones que puntuaron con alto riesgo son: liderazgo y relaciones

sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. Por otra parte, en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, las dimensiones que puntuaron con riesgo alto o muy alto fueron: desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y característico de la vivienda y de su entorno. Para el nivel de estrés, se presentan resultados de riesgo medio para con los estudiantes de sistemas que realizan la práctica en la empresa de telecomunicaciones.

En cuanto a la labor investigativa realizada por Aristizábal, Valencia y Vélez (2016) quienes abordaron la temática “Factores de riesgo psicosocial en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales” se buscó identificar los factores protectores y de riesgo psicosocial en los que incurren algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la batería de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio de la Protección Social, cuya finalidad es la de identificar los riesgos psicosociales, buscando comprender los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, presentándose una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias que pueden influir en la salud y el desempeño de las personas.

Sobre los resultados entre la dimensiones con riesgo medio están relacionadas los factores psicosociales intralaborales: característica de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación de desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, control y autonomía para el trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, demandas de carga mental, consistencia del

rol, demandas de la jornada, recompensas derivadas de la pertenencia y reconocimiento y compensación. Por otro lado, los resultados de los factores psicosociales extralaborales nos muestran un nivel de riesgo alto en la influencia del entorno sobre el trabajo, puesto que las situaciones de la vida personal y familiar afectan el bienestar, el rendimiento y las relaciones con las personas en el trabajo, así mismo afecta el entorno personal y familiar de los docentes. Ya, por último, las demandas del trabajo se presenta un riesgo de nivel alto siendo este el que genera mayor estrés en la persona, ya que la carga física suele presentar molestias, fatigas y preocupaciones generando así cansancio físico y mental donde terminan desertando de su proceso como docente académico.

Igualmente, para el 2017, Saldaña para optar al título de magister en gerencia del talento humano, investigó la “Relación factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A.E.S.P. (seccionales del oriente de Caldas)”. Obtuvo como conclusión que no existe relación directa entre los factores intralaborales y el nivel de satisfacción de los trabajadores de Empocaldas, a excepción de las demandas emocionales, con una correlación directa de 58%, aunque de manera no relevante, con el nivel de satisfacción. Tal evidencia permite contemplar la posibilidad de que la satisfacción probablemente está influenciada por otro tipo de condiciones del trabajo, como las extralaborales o las personales, para lo cual se hace necesario realizar otro tipo de indagaciones.

Por otra parte, Estupiñán (2017), realizó un estudio llamado “problemas psicosociales en estudiantes universitarios” donde su objetivo principal era el explorar los problemas psicosociales en los estudiantes universitarios que se encuentran estudiando la carrera de ciencias

de la salud, que afectan el desempeño académico y desarrollo personal como un aporte en el diseño e implementación de propuestas encaminadas a fomentar condiciones de calidad de vida en el marco de una Universidad Saludable. Este estudio tuvo en cuenta categorías preliminares como: afectiva, salud, social, familiar, condiciones de los sujetos, ambiental, económica, ideológica, señalamientos, discriminaciones, estereotipos e intolerancia, y académica.

Teniendo en cuenta el estudio realizado por Estupiñán, se logró identificar que, en las dimensiones afectiva, social, familiar, salud, económica, ambiental e ideológica, los estudiantes universitarios presentan sentimientos de aislamiento y soledad, también presentan problemas en las relaciones con su pareja y con algunos miembros de su núcleo familiar esto debido situaciones culturales asociadas al tiempo académico el estar lejos de la familia, el tener que adaptarse a situaciones ambientales inadecuadas, la falta de apoyo económico por parte de la familia, problemas con los compañeros de vivienda y con grupos universitarios, afectando de forma directa las habilidades sociales, el autoestima, el cumplimiento de los objetivos académicos e inconvenientes con la toma de decisiones.

A raíz de lo anterior, se demostró que los estudiantes padecen de trastornos alimenticios, trastornos del sistema nervioso, trastornos relacionados con el consumo de spa y variabilidad emocional (depresión, ideación suicida, sentimientos de inferioridad, entre otras). Es así como, la autora llega a la conclusión que los estudiantes universitarios como grupo social comparten mucho de los problemas psicosociales que caracterizan a la sociedad, manifiestan problemas con la percepción de sí mismo y la complejidad que representa su sistema de relaciones teniendo efectos en el proceso formativo y la proyección profesional de los estudiantes.

Siguiendo la misma línea de Bohórquez (2017), para optar al título de maestría en gestión social y empresarial realizó un estudio titulado “Factores de Riesgo psicosocial presentes en estudiantes de prácticas profesionales de psicología de una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca”, este estudio arrojó con respecto a los factores intralaborales que el dominio Recompensa evidencia riesgo alto, y por ende, se espera ser atendida con prioridad del casi el setenta por ciento en cada una de sus tres dimensiones: Recompensas, Reconocimientos y Otras recompensas. Por otra parte, los estudiantes perciben que no reciben compensación de ningún tipo por las tareas que realizan, ya con el dominio Control sobre el trabajo, el riesgo más alto se percibe como nula la intervención dirigida a la dimensión de capacitación que están recibiendo los practicantes, de igual forma se manifiesta, que existe poco liderazgo, planeación y comunicación asertiva en el entorno laboral.

Entre tanto, para los factores extralaborales, el desplazamiento hacia el lugar de trabajo, las características del entorno donde viven y la distribución del tiempo, son los elementos que tiene mayor exposición al riesgo. Haciendo referencia a los factores de estrés se considera que es desfavorable ya que el 55% de los estudiantes en práctica reportan un alto nivel de estrés afectando la salud y bienestar de los practicantes.

Así mismo, encontramos estudios como el de Charria, Sarsosa y Arenas (2011) que se interesaron en realizar una investigación frente a “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” en esta investigación se llevó a cabo el abordaje de los factores de riesgos psicosociales desde una perspectiva sistémica, con el objetivo de contribuir a la mejora de la salud de los empleados incentivando a la promoción, evaluación e

intervención, realizando recopilación de los diversos instrumentos que existen y que pueden ayudar a la identificación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés, teniendo como referencia el modelo de demanda control y desequilibrio, esfuerzo-recompensa. Los resultados de esta investigación arrojaron que en Colombia no existen muchos instrumentos que puedan ayudar a la contribución de la identificación de dichos factores psicosociales y el riesgo en los cuales se encuentran inmersos los individuos colombianos.

Para finalizar, tras la revisión de las investigaciones realizadas anteriormente, podemos dar cuenta que la metodología más acorde para esta investigación es la cuantitativa, con la cual podemos realizar una descripción y correlación de los factores de riesgos psicosociales y el estrés de los estudiantes en prácticas profesionales en los diferentes campos aplicados del programa de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá.

Marco legal

A continuación, se relacionan aspectos legales que respaldan el ejercicio investigativo del psicólogo, así mismo se refieren leyes, decretos, resoluciones y demás normas ligadas al reconocimiento de la práctica profesional y el riesgo psicosocial en Colombia.

Para comenzar, es pertinente contemplar el precepto que ampara el ejercicio investigativo en materia de salud, por ello en primera medida se hace alusión a la resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En el presente trabajo, buscando salvaguardar la integridad de la población objeto de estudio se hace hincapié en el Título II, “De la investigación en seres humanos”, donde el artículo 05 sintetiza “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar” (p. 2), de igual manera haciendo constancia del adecuado manejo de la información obtenida el artículo 14, 15 y 16, que resumen las particularidades del manejo del consentimiento informado, siendo este un deber del investigador y un derecho con el participante.

No obstante acreditando el que hacer del psicólogo, el congreso de la República expide la ley 1090 del 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, bajo los principios de responsabilidad, competencias, estándares morales y legales, anuncios publicitarios, bienestar del usuario, relaciones profesionales, evaluación de técnicas, investigación con participantes humanos y cuidado y uso de animales. En consideración al proceso de investigativo el Título VII “Del código deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de psicología establece en el

artículo 50 que “Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes” (p. 11), por tanto es deber del investigador brindar de manera clara, completa y oportuna la información inherente a la evaluación que se esté realizando, garantizando la participación autónoma del evaluado.

Resumiendo, respecto a la resolución 8430 y la ley 1090 se dispone por parte del colegio Colombiano de psicólogos la “validación de lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la psicología en Colombia” por la cual se brinda el insumo legal para legitimar la práctica del psicólogo en el ejercicio de la intervención, para la investigación resulta fundamental incluir en este el propósito, objetivos, instrumentos a utilizar, igualmente se garantiza la respuesta ante cualquier inquietud y se ratifica la libertad de dejar de participar de manera voluntaria sin que por ello tenga repercusión alguna.

Referente al reconocimiento legal de la práctica profesional en Colombia es importante resaltar que entre las primeras normas que empieza a reconocer el término contrato de aprendizaje se encuentra la ley 188 de 1959, por la cual el congreso de la República empieza a regular el contrato de aprendizaje, en esta el artículo 6 reconocería como primera obligación especial del aprendiz la asistencia a cursos y trabajos sujetos al régimen del aprendizaje y órdenes impartidas por el empleador donde se encuentre realizando su práctica y como segundo compromiso se esperaría el mayor rendimiento posible del estudiante en el ámbito académico; por otro lado el artículo 7 que resume por el contrario las obligaciones especiales del empleador concuerda en la responsabilidad de facilitar por parte de las organizaciones todos los medios al

aprendiz para que reciba formación en el área de su formación, también se alude al pago al aprendiz de un salario pactado tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza y por último igualmente se esperaba el cumplimiento satisfactorio del término del aprendizaje en la profesión u oficio en que se hubiese formado (Congreso de la República de Colombia, 1959).

Posteriormente, la ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, discriminando las particularidades del sistema de educación, reconocería por su parte en el capítulo VI la “Autonomía de las Instituciones de Educación Superior” donde el artículo 28 resume:

La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional. (p.5).

En este sentido, las instituciones de orden superior estarían en plena libertad de organizar de manera autónoma las particularidades y estructura del programa académico que se esté ofertando, siendo autónomas en la exigencia de la realización o no de la práctica profesional como requisito de este.

Por otro lado, retomando el contrato de aprendizaje, siendo este una de las formas más empleadas para la vinculación de practicantes en el país, se expide la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo, refiriendo el artículo 30 sobre el contrato de aprendizaje:

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (p.48).

Mencionado lo anterior se entiende que el estudiante que se encuentre bajo dicha modalidad de contratación tendría la posibilidad de adquirir herramientas formativas y metódicas que complementen y afiancen su formación y guarden relación en el campo particular a través de un acercamiento real al rol para el cual se está instruyendo.

Sobre la misma ley en el artículo 30 de la Naturaleza y Características de la relación de aprendizaje se relacionan los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, donde se hace hincapié que el apoyo del sostenimiento durante la fase lectiva será del 50% y en práctica será equivalente al 75%, dicho concepto podría variar de acuerdo la tasa de desempleo

nacional ya que en el momento en que esta sea menor al 10% la cuota de sostenimiento mensual será igual al 100% del salario, en el caso en que aprendiz sea estudiante universitario el apoyo no podrá ser inferior en ninguna instancia al salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica el aprendiz estará por parte de la empresa en la que se encuentre vinculado afiliado al sistema de riesgos profesionales por la ARP y de igual manera ya sea fase lectiva y/o práctica estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud. Sobre las especialidades es relevante resaltar que el contrato de aprendizaje podrá considerar los estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades académicas si así se requiere. (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Relacionado lo estipulado por la anterior ley, posteriormente para el 2003 se expide el decreto 933 por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones, donde de igual manera se relacionan aspectos inherentes a la práctica profesional a través del contrato de aprendizaje, sobre la mencionada cabe resaltar que adicional a lo mencionado el artículo 7 confiere:

No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social. (p.3)

Del mismo modo, la ley 1562 del 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional el artículo 2 que modifica el artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, siguiendo lo estipulado en la ley 789 y el decreto 033, refiere en el apartado 4 que son afiliados al sistema general de riesgos laborales de forma obligatoria:

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerio de Salud y Protección Social. (p.2).

Referente a lo mencionado la ley independiente al tipo de vinculación respaldaría que el estudiante que se encuentre realizando algún tipo de actividad laboral ligada a su formación se encuentre amparado ante cualquier situación que dentro de su proceso de aprendizaje en el ámbito laboral representara un riesgo a su bienestar e integridad a través de la afiliación al sistema de riesgos laborales por medio de una aseguradora de riesgos laborales.

Siguiendo la misma directriz se expide el decreto 0055 del 2015, por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en consideración a:

Que las prácticas, entrenamientos o actividades formativas que los estudiantes realizan como requisito para culminar sus estudios, son de varios tipos según sus finalidades, el nivel de formación en el que se encuentre el estudiante y la modalidad de formación escogida o cursada. Por tanto, se considera que las prácticas que deben ser cubiertas por el Sistema General de Riesgos Laborales son aquellas que dentro del sistema educativo colombiano han sido estructuradas especialmente para desarrollar competencias específicas en el estudiante hacia un campo laboral determinado. (p.1).

Es de esta manera que el mismo decreto en el párrafo 1 y 2 concluyen que dicha norma aplicaría a todos aquellos estudiantes que se encuentren realizando su etapa práctica como requisito para obtener un título y que de una u otra manera ello involucre un riesgo ocupacional, de igual manera la ley estatiza que la afiliación y obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que ejecuten trabajos o realicen sus prácticas formativas se deberá realizar ya sea si su vinculación es mediante contrato de aprendizaje, vínculo laboral, contrato de

prestación de servicios o en el marco de un convenio docencia - servicio en el área de la salud de acuerdo a la normatividad vigente que regulen dichos escenarios de trabajo o prácticas formativas.(Presidencia de la República de Colombia, 2015).

En la actualidad sobre las prácticas académicas se encuentra igualmente el decreto 1072 del 2015 actualizada en el 2017, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, donde se relacionan las características y otras formalidades del contrato de aprendizaje recopiladas de la normatividad existente hasta el momento; adicional sobre el mencionado tipo de vinculación el código sustantivo del Trabajo en el Capítulo II en el artículo 81 refiere:

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez. (p.16).

Respecto al convenio de aprendizaje que al igual que el contrato de aprendizaje es un tipo de vinculación con la que hoy cuenta el programa de psicología para la realización de la práctica profesional que se encuentra como requisito dentro del desarrollo de la carrera, la universidad de Cundinamarca (2018) comenta:

La Dirección de Interacción Universitaria gestiona convenios con empresas e instituciones para facilitar la generación de relaciones de calidad de la Universidad con el

sector público y privado. Los programas académicos podrán impactar positivamente por medio de los convenios realizados, desarrollando habilidades y aplicando conocimientos para generar un beneficio recíproco en cuanto a las necesidades mutuas. (p.1).

Descrito lo anterior, el estudiante cuenta con la posibilidad de realizar su etapa práctica en el marco de una vinculación diferente al contrato de aprendizaje con diferentes entidades y/o organizaciones que promueva el desarrollo de competencias que afiancen y fortalezcan sus conocimientos.

La dirección de interacción Universitaria encargada de velar y regular que este tipo de vinculación tenga un proceso exitoso, igualmente se refiere a los convenios de Cooperación Académica que son todos aquellos acuerdos marco de cooperación con diferentes entidades públicas o privadas que se suscriben para ejecución de actividades o proyectos desde la Formación, la ciencia tecnología e innovación e Interacción en el referencia a la educación superior, con este se espera promover que los estudiantes y docentes tengan una mayor interacción con el medio.

En segunda medida se citan los Convenios Específicos que son todos aquellos convenios donde se definirá el título del proyecto, objetivos, localización, duración, tipo y frecuencia de los informes, presupuesto, aportes, fuente de recursos, y compromisos de las partes con respecto a la realización de las diferentes actividades definidas en cada proyecto y/o actividad.

Por último se reseña el Acuerdo de Voluntades que se reconocerá con un tipo de convenio que mediante alianzas con diferentes instituciones que se suscriben para la ejecución de

prácticas o pasantías académicas, su propósito es que los estudiantes puedan realizarla las anteriores en entidades que están legalmente constituidas, en este se describe deberes, obligaciones y derechos de las partes y se busca garantizar unas que las actividades, espacios y funciones sean propias a lo planeado por el programa que permita a los estudiantes culminar sus procesos académicos satisfactoriamente.(Universidad de Cundinamarca, 2018)

Cabe resaltar que, durante la revisión realizada en la normatividad vigente hasta el momento en términos de prácticas profesionales en Colombia, si bien se encuentra material que regula dicha etapa a través del contrato de aprendizaje, por el contrario, los convenio de prácticas son un tipo de vinculación laboral que no se encuentra regulada por algún tipo de normatividad y/o Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, entre las primeras normas donde se empieza a regular el sistema de seguridad y salud en el trabajo en términos de “salud ocupacional” se encuentra la ley 9 de 1979, por la cual se decreta la responsabilidad del ministerio de salud en el establecimiento de alianzas que permitan garantizar la salud del trabajador, enfatizando en el deber de promover acciones de control y determinar el uso de determinadas sustancias y herramientas que pueden representar un riesgo significativo en el trabajo.

Para 1984 el decreto 614 siguiendo la anterior directriz, establece de manera formal las bases para la organización y administración en salud ocupacional a nivel territorial, señalando la importancia de la prevención de accidentes, enfermedades y el mejoramiento de las condiciones laborales a la cuales se encuentra expuesto el trabajador, por lo cual se determina el control y/o eliminación de agentes biológicos, eléctricos, físicos, químicos, psicosociales y demás derivados

de la organizaciones que puedan resultar perjudiciales y guarden relación con la salud de la comunidad, lo cual queda estipulado en el artículo 02 el cual discrimina el objeto y las actividades de la salud ocupacional.

Posteriormente, en 1989 la resolución 1016 en consideración al anterior decreto, reglamenta la organización de lo que para la época se conoce como salud ocupacional para las empresas en función de: a) Subprograma de Medicina Preventiva; b) Subprograma de Medicina del Trabajo y c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, d) Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. Sobre el objetivo de los subprogramas, el artículo 10 sobre la finalidad de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo menciona la importancia en la prevención, promoción y control de la salud del trabajador salvaguardando el nivel productividad, simultáneamente el artículo 11 sobre el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, establece como eje central la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que puedan originarse en las instituciones y puedan afectar la salud de los individuos.

Más tarde como parte del sistema de seguridad social integral para el año 1994 el decreto 1295, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales donde se define:

El sistema general de riesgos profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender, a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan (p.1).

Por lo cual el empleador estaría en la obligación legal de garantizar las buenas prácticas respecto al bienestar del empleado. En el mismo año, bajo el decreto 1832 adopta por primera vez la tabla de enfermedades profesionales, donde se instituyen diferentes factores que pueden representar un riesgo para el trabajador, para la época el componente psicológico empieza a tener una connotación considerable la salud de trabajador, como se constata en el artículo 42, donde se considera las patologías causadas por estrés en el trabajo que comprenden:

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable. (p.2).

Con el paso del tiempo, se expide la ley 1010 del 2006, por la cual se incluyen medidas preventivas, correctivas y sancionatorias respecto al acoso laboral, el hostigamiento y maltrato en el trabajo, preservando la existencia de condiciones dignas y armoniosas dentro de la labor a realizar.

Un año más tarde, en el 2007 se reporta la “primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo” la cual se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones de país afiliadas al sistema general de riesgos profesionales., donde se encuentre un riesgo alto a la exposición de factores de riesgo psicosocial, en consecuencia el congreso de la

república expide en el 2008 la resolución 2646, con la finalidad de dar a conocer e impartir las disposiciones y así mismo definir las responsabilidades de los diferentes entes involucrados para poder identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como indagar y determinar el origen de todas aquellas patologías que puedan ser causadas por estrés laboral (Ministerio de protección social, 2008). Por lo cual las organizaciones estarían en función de evaluar periódicamente los riesgos psicosociales a los que estarían expuestos el trabajador colombiano buscando mitigar y/o intervenir los mismos.

En el 2010, bajó la actualización de la resolución 2646, El Ministerio de la Protección Social, en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales y junto a la Pontificia Universidad Javeriana publicaría la batería de riesgos psicosocial, instrumento de aplicación de carácter obligatorio para todas las empresas colombianas con el fin de identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores, buscando afianzar los procesos de calidad y productividad.

Como medida de protección, retomando la propuesta de la ley 1010 en el año 2006, el decreto 0652 del 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en las organizaciones y establece un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para manejar las quejas por acoso laboral (Ministerio de trabajo, 2012), La conformación del Comité para entidades públicas y privadas, buscaría respaldar las organizaciones llevando el riguroso proceso en el manejo de situaciones que representen un conflicto dentro de la dinámica laboral.

Para el 2014, atendiendo a la solicitud de estudio técnicos financiados por el fondo nacional de riesgos laborales donde se espera que la tabla de enfermedades sea actualizada cada tres años, se expide el decreto 1477, donde se relaciona una nueva tabla de enfermedades laborales discriminada por agentes de riesgo y grupos de enfermedades, la cual es modificada en consideración al decreto 1832.

En relación con lo anterior, se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por medio del decreto 1443 de 2015, donde se tiene en cuenta todas las actualizaciones que se venían presentando a nivel mundial con relación a la salud de los trabajadores. Finalmente, en el mismo año el decreto 1072 expide el “decreto único reglamentario del sector del trabajo” donde se recopila las actualizaciones, disposiciones y reglamentaciones vigentes sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Marco metodológico

Enfoque Metodológico

Para el diseño de la presente investigación se encuentra pertinente emplear una metodología cuantitativa, dado que se hace una descripción de los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca y las relaciones entre los mismos, se procede con la aplicación de una serie de cuestionarios de la Batería para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

En relación con ello Hernández, Fernández y Baptista (2014) “los estudios cuantitativos plantean relaciones entre variables con la finalidad de arribar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones específicas” (p.18). Es así como el presente proyecto, se basa en la búsqueda objetiva y concreta de resultados a luz describan en fenómeno a evaluar.

Como sustentan los autores anteriormente mencionados, cada procedimiento realizado bajo el enfoque cuantitativo debe ser secuencial y probatorio, por lo tanto se responde a lo que se pretende medir en términos de describir y confirmar si existe o no una correlación entre variables; para ello se utiliza un análisis matemático y estadístico con el coeficiente de correlación de Spearman, que según la literatura es considerado una fórmula universal para la demostrar el nivel de relación entre variables.

Diseño de Investigación.

En relación con el diseño de investigación, este tendría un alcance de corte descriptivo correlacional, en consideración a los objetivos del mismo.

Respecto a ello en los estudios descriptivos se busca establecer las propiedades, características, variables o fenómenos que se puedan someter a un análisis, con la intención de medir y agrupar información de manera independiente o conjunta (Fernández, Hernández y Baptista, 2014). Así mismo, los mismos autores mencionan que un estudio es de alcance correlacional si tiene como finalidad identificar si existe o no relación, algún grado de asociación entre dos o más variables, categorías o conceptos en un mismo contexto.

Paradigma de Investigación.

Respecto al paradigma en el cual se enmarca el presente trabajo y bajo la naturaleza del mismo se hace referencia a la utilización del paradigma positivista, donde se establece que las cosas, variables o fenómenos que estudian las ciencias son medibles (Fernández, Hernández y Baptista, 2010), por lo tanto, todo conocimiento debe verificarse a partir de hechos demostrables y reales, ya sea a través de la aplicación de algún instrumento y/o fórmulas matemáticas que garantice a cabalidad su comprobación.

Así Ricoy (como se citó en Ramos, 2015) indica que el paradigma positivista “sustenta que la investigación tiene como objetivo comprobar una hipótesis a partir de los resultados estadísticos, determinando los parámetros de una o más variables a medir, dichas variables deben ser expresadas de manera numérica” (p.10).

En este orden de ideas, se puede decir que el positivismo manifiesta que todas las variables que estudia la ciencia deben ser medibles y comprobadas. Para el presente estudio investigativo las variables a evaluar se cuantifican por medio de la aplicación de un instrumento estandarizado a través de procesos estadísticos, en donde se obtienen resultados que pueden ser verificables y comprados en investigaciones posteriores.

Adicional, la información presentada durante la investigación busca de manera clara la objetividad de los resultados, tanto las personas que hacen parte de la muestra como las condiciones que estas presentan dentro del contexto evaluados, se encuentran libres de algún tipo de manipulación por parte de las investigadoras, donde los resultados cuantificados igualmente están libre de alteraciones por la naturaleza del instrumento y la investigación misma, reflejando de esta manera la realidad del fenómeno a investigar.

Caracterización de la Población y muestra

La Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá, dentro de la facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas, cuenta actualmente con el programa de Psicología el cual busca formar profesionales en el marco de la concepción biopsicosocial, promoviendo a través de competencias del desarrollo ético, crítico y reflexivo dando respuesta a las necesidades y demandas la región de Facatativá (Universidad de Cundinamarca, 2018).

Para el presente estudio se tomó por medio de una muestra por conveniencia no probabilística, los estudiantes de la Universidad de Cundinamarca del programa en menciona que se encuentran realizando su práctica profesional. La población se conformó por 117 estudiantes

que se registran activos en práctica académica, los cuales se encuentran cursando octavo y noveno semestre en los diferentes campos formativos, teniendo como muestra de aplicación un total de 102 estudiantes; durante la caracterización se tuvo presente las siguientes características de inclusión:

1. Estudiantes de psicología activos para el periodo académico 2019-1 de la Universidad de Cundinamarca.
2. Que hayan cursado y aprobado todos los núcleos temáticos hasta séptimo semestre.
3. Que actualmente tengan asignado un sitio de práctica en cualquiera de los campos de formación del programa de psicología.
4. De manera paralela estén cursando el núcleo temático de Práctica y Caso I y II.

Teniendo en cuenta estos criterios, para la muestra final se obtuvo un total de 100 participantes es decir, un porcentaje del 85,47% de la población escogida, es de aclarar que se para la evaluación excluyeron dos estudiantes de la muestra obtenida para la aplicación de los instrumentos utilizados, dado que en primer lugar, uno de los participantes al momento de presentar las pruebas no cumplía con el criterio número tres de inclusión, que hace referencia a la asignación del sitio de práctica y en un segundo caso se dio la invalidez del “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A” por parte del aplicativo del instrumento al no contestar de manera total las preguntas relacionadas en el mismo.

Por otro lado, sobre el restante de la población escogida, igualmente se hace hincapié que 15 estudiantes, no hicieron parte de la muestra final por variables que no se lograron manipular, tales como, cruce de horarios, disponibilidad de tiempo y obligaciones externas (como trabajo).

Según Coolican (2005) en el libro “Métodos de Investigación y Estadística en Psicología” teniendo en cuenta los parámetros de muestreo, afirma que, si el tamaño de la muestra es similar al de la población, los parámetros estadísticos o cualquier tipo de descripción que se haga de la muestra posiblemente se da de igual manera en la población.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario explicar que no se utilizaron técnicas de muestreo, por ende, no se realizó de manera aleatoria la selección de la población, sin embargo, de la población global compuesta por 117 sujetos se contó con la información de 100 participantes, siendo esta una muestra significativa por lo que cabe la posibilidad de inferir que el comportamiento observado en la muestra se puede generalizar al número total de la población.

Instrumento.

Para la realización del presente proyecto se contó con la aplicación del cuestionario intralaboral (forma A), extralaboral y de estrés de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, igualmente utilizo un formato de recolección de datos sociodemográficos, exclusivo para caracterizar la población participante.

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010) fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, esta según la misma “Tiene como finalidad identificar los factores de riesgo psicosocial a los que encuentran

expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios” (p.11). Este instrumento permite conocer las condiciones del riesgo clasificándolas en niveles que permiten la prevención, intervención y monitoreo para tener mayor control a la exposición de dichos factores de riesgo en los que se encuentra el ser humano en el contexto laboral.

Los factores psicosociales tienen en cuenta no sólo los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, sino también condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, las cuales suelen ser importantes en su dinámica y pueden influir en su bienestar personal y salud física y mental; teniendo en cuenta el marco teórico de la presente investigación se mencionan tres tipos de condiciones intralaborales, extralaborales e individuales. (Ministerio de protección social, 2010).

Respecto al modelo de análisis que utiliza la Batería para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial, cabe resaltar que esta busca identificar aquellos aspectos ligados a representar una perturbación para la salud física y mental de la comunidad laboralmente activa.

Como anteriormente se mencionó en el marco teórico la batería para realizar la identificación y valoración del riesgo psicosocial, toma como referencia los modelos de demanda-control-apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Johnson, el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siergrist (1996 y 2008) y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Se enfatiza que el cuestionario Intralaboral cuenta con dos formas de aplicación, Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos y Forma B para trabajadores con cargos auxiliares u operativos (Ministerio de protección social, 2010).

Entre los dominios a medir en este apartado se encuentran:

A) Demandas del trabajo que reseñan a las exigencias que la labor del trabajo le impone pudiendo ser de índole físico, mental, emocional y exigencias ligadas al trabajo; B) Control sobre el trabajo que hace referencia a la oportunidad que el ambiente laboral brinda al trabajador para intervenir y tomar decisiones sobre aspectos de su labor; C) Liderazgo y relaciones sociales en el que se espera particular discriminar cómo se establecen las relaciones sociales entre superiores y colaboradores con el fin de identificar cómo ello influye en el ambiente de trabajo y la realización de tareas concernientes al mismo, además se pretende medir la influencia de interacción que se establece con otras personas en el mismo contexto; D) Recompensa donde se pretende concebir cómo es recibida la retribución que el trabajador obtiene a cambio de su labor. (Ministerio de protección social, 2010).

Tabla 1.

Dominio 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 y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	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 derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010.

“Entre las condiciones extralaborales se 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” (Ministerio de protección social, 2010, p. 26), es así como se pretende evaluar el valor del riesgo de los factores externos al trabajo que logran influir en el desempeño de la persona. Así mismo estas condiciones se tomarán en términos dimensiones.

Se encuentra entonces entre las dimensiones A) Tiempo fuera del trabajo referido al tiempo dedicado por el empleado a actividades personales fuera del ambiente laboral; B) Relaciones familiares que alude a las características de la forma como el empleado se relaciona con su familia C) Comunicación y relaciones interpersonales que recopilan las características de la forma que se relaciona el empleado con otras personas; D) Situación económica del grupo familiar que apunta a la disponibilidad de medios económicos del entorno familiar del trabajador; E) Características de la vivienda y entorno haciendo énfasis en la calidad de vida de la vivienda del empleado y sector donde habita; F) Influencia del entorno extra laboral en el trabajo teniendo en cuenta la Influencia de roles familiares y sociales particulares en el desempeño en la organización ; G) Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, que reconocen la afectación del desempeño del empleado y su motivación e interés en el cumplimiento de horarios y tareas asignadas. (Ministerio de protección social, 2010).

Tabla 2.

Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	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. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010.

Igualmente, la batería contiene el cuestionario de estrés validado por Villalobos (2005) con el objetivo de identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales del estrés. (Ministerio de protección social, 2010).

Los ítems de los cuestionarios mencionados para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta de acuerdo con su caso particular: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Ya para determinar el grado de riesgo la batería tiene una escala de cinco niveles: Sin riesgo o riesgo despreciable que es la ausencia de riesgo o un riesgo tan bajo que no intervención por lo cual se apunta más bien a acciones o programas de promoción; El Riesgo bajo tiene en cuenta los factores psicosociales están relacionados a síntomas o respuestas significativas, por lo cual serán objeto de acciones o programas de intervención; En el Riesgo medio se esperaría una respuesta moderada en cuanto a su sintomatología por lo cual ameritan observación y acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales; El Riesgo alto tiene asociación con respuestas de estrés altos requieren intervención en el marco de un sistema de

vigilancia epidemiológica y en Riesgo muy alto: el nivel amplia la posibilidad de tener muy altas de estrés por lo que se requiere de intervención inmediata (Ministerio de protección social, 2010).

Respecto a la validez de los cuestionarios intralaboral se estimó a partir de dos tipos de procedimientos estadísticos: el análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman, por otro lado, la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, así mismo los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con un alto nivel de consistencia interna. (Forma A=0,954 y Forma B = 0,937). Sobre La validez para el cuestionario extralaboral se ha establecido por medio del análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman, sin embargo, la confiabilidad se estableció por medio del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach = 0.88. Ya para el estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión de este, y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36V2. Por último, la confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach cuyo coeficiente fue de 0,889. (Ministerio de protección social, 2010).

Para la identificación y caracterización de los factores sociodemográficos de la población objeto de estudio esta investigación y teniendo en cuenta el cuestionario implementado por la Batería de factores de riesgo psicosocial, se diseñó una ficha sociodemográfica en la cual las variables a tomar en cuenta son: Nombre, género, edad, estado civil, lugar de residencia, con quien vive, si tiene personas a cargo en términos económicos, si ha trabajado anteriormente,

semestre, campo de práctica, tipo de vinculación, intensidad horaria, sitio de práctica y tiempo de desplazamiento.

Para la aplicación de la Batería de factores de riesgo psicosocial y la ficha sociodemográfica, se tuvo en cuenta el Código Deontológico y Bioético, ley 1090 de 2006, refiriéndose en este caso a la reserva de la información y confidencialidad de esta misma, así como la uso del consentimiento informado.

Procedimiento.

Según lo referido por Fernández, Hernández y Baptista (2014) sobre la estructura que el método cuantitativo sigue para la creación de una investigación se comprenden las siguientes etapas:

Fase 1: Idea; comprende la identificación de la existencia de una problemática. Por parte del cuerpo de investigación se realizó un análisis exhaustivo de las necesidades de la población objeto estudio.

Fase 2: Planteamiento del problema; se justifica el por qué la pertinencia y existencia del problema investigativo. A partir de vivencias propias se llegó a la inquietud de conocer cuáles son los factores de riesgo psicosociales en practicantes del programa de psicología de la UDEC donde se encontró falta de documentación que soportara la existencia de este, de allí la concepción del objetivo general “Describir los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de un grupo de practicantes de psicología de la UDEC y las relaciones entre las mismas”

Fase 3: Inmersión en el Campo; es decir, la pertinencia disciplinar del estudio a realizar. Se revisa desde la literatura y la práctica como la psicología desde sus bases contribuye a la conceptualización del riesgo laboral.

Fase 4: Concepción del estudio y bases teóricas; se conceptualiza las variables a estudiar. De este modo se indaga a partir de la literatura trabajos que abarquen la temática en mención, haciendo un recorrido histórico y una conceptualización del tema bajo un referente internacional y nacional, con ello se define la pertinencia de utilizar un diseño cuantitativo, teniendo en cuenta el interés de aplicar la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales la cual se encuentra estandarizada para Colombia y una ficha sociodemográfica diseñada por parte de las estudiantes en formación para responder a la pregunta investigativa.

Fase 5: Definición de la muestra inicial del estudio y acceso a esta; Se realizó en primera medida un acercamiento inicial con el cuerpo docente encargado del proceso de prácticas para confirmar el número de total de estudiantes que se encuentran realizando su práctica profesional y establecer espacios para la aplicación de los instrumentos a utilizar; en esta etapa se realizó con un grupo de práctica la prueba piloto de la ficha sociodemográfica para realizar los ajustes pertinentes a la misma.

Fase 6: Recolección de datos; después de tener concertados los espacios para la aplicación de pruebas, se procedió a socializar con los participantes las particularidades de la investigación y de los instrumentos a utilizar, se confirmó la participación de manera voluntaria de los practicantes con la firma del consentimiento informado.

Fase 7: Análisis de datos; después de la aplicación del cuestionario Intralaboral forma A, Extralaboral y Estrés de la Batería de Riesgos psicosociales, se procedió a la sistematización de los resultados en el aplicativo correspondiente, realizando el análisis estadístico para conocer los resultados.

Fase 8: Interpretación de resultados; para este momento después de haber revisado minuciosamente la batería de factores de riesgo psicosocial se estimaron los resultados obtenidos en: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Fase 9: Elaboración de reporte de resultados; se procede a adjuntar toda aquella información pertinente acerca de la investigación realizada.

Lineamientos Éticos

Desde el inicio de esta investigación, el desarrollo de la misma estuvo sujeta en consideración a lo estipulado en la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, que dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; según lo establecido en el Artículo 2°. De los principios generales. En el numeral 5.

Confidencialidad. "Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos", teniendo en cuenta lo anterior al manejar los datos de los participantes, la información quedará salvaguardada, según lo estipulado por la misma Ley en el Artículo 10, que menciona "Mantener en sitio cerrado y con la debida custodia las historias clínicas y demás documentos confidenciales".

Así mismo, se tomó en cuenta las condiciones éticas que se relacionan para la utilización y aplicación en la Bateria para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial las cuales hacen referencia a la idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos, la reserva de la información y manejo del consentimiento informado y por último la integridad de los instrumentos aplicados.

De este modo se manifiesta a los participantes (Estudiantes en práctica del programa de psicología) que la información recopilada en el desarrollo del ejercicio se utilizará con fines exclusivos para la investigación y una que una vez esta se concluya se dejará un producto de los resultados, con el fin de describir cuáles son los factores de riesgos más predominantes en el proceso de la práctica académica y cómo este influye en la vida laboral y personal del individuo.

Es de vital importancia considerar que en la Ley 1090 de 2006 considera aspectos específicos en cuanto a los lineamientos éticos para la Investigación con participantes humanos, así se resume en el Artículo 2, numeral 9. “El psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”.

Basado en lo anterior, es pertinente expresar que lo mencionado es de vital importancia en el presente estudio investigativo, siendo ello la expresión que acobija el ejercicio profesional del psicólogo, es importante tener en cuenta las condiciones que regulan la aplicación de un instrumento psicológico para medir algún aspecto de la conducta humana, para este caso puntual resulta fundamental contar con un instrumento estandarizado para describir cuales son los niveles

de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de un grupo de practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

Es importante resaltar que la aplicación del instrumento Batería para la evaluación de riesgo psicosocial se realiza una sola vez para cada grupo de estudiantes activos en práctica, con una duración aproximada de 30 a 60 minutos, únicamente se cuenta con la aplicación de tres cuestionarios: Intralaboral (Forma A) que cuentan con 123 preguntas, Extralaboral y Estrés que tienen 31 preguntas para un total de 185 preguntas en total, para este proceso se acordó con los docentes encargados del área de prácticas tener un espacio para llevar a cabo la aplicación donde no sea afectara en tiempo del estudiante universitario.

En conclusión, sobre todo lo tenido en cuenta en el marco de los lineamientos legales para el desarrollo del proyecto investigativo, el Código Deontológico que hace parte de la Ley 1090 de septiembre 6 de 2006, es esencialmente el manual de obligaciones y deberes con el que cuentan los psicólogos en Colombia, para orientar el ejercicio de la profesión de la psicología.

Resultados

A continuación, se hace un análisis detallado de la información obtenida a partir de la aplicación de los cuestionarios Intralaboral forma A, Extralaboral y Estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores del riesgo psicosocial y una ficha de caracterización sociodemográfica con el fin de conocer cuáles son los factores de riesgo psicosociales en los estudiantes en etapa práctica del programa de psicología de la UDEC y las relaciones entre las mismas.

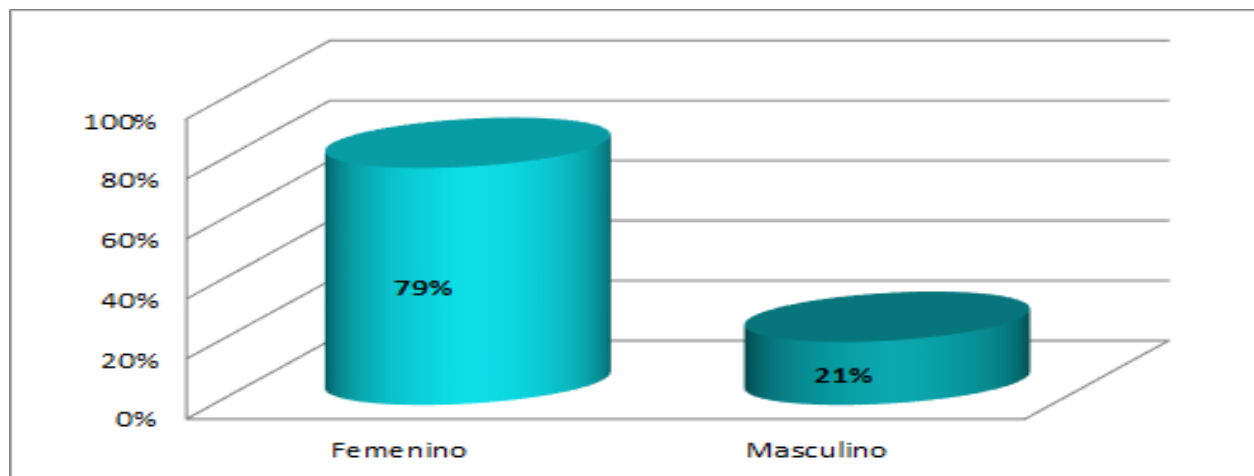


Figura 1. Genero

Figura 1. Caracterización de la población.

Fuente: Autoría propia.

En relación con los resultados obtenidos en el estudio, se logra evidenciar que hay una diferencia significativa, donde el género femenino predomina en la muestra total, dejando una participación menor de la población masculina. Sin embargo, a pesar de que es una carrera con

notable preferencia por las mujeres, actualmente se evidencia existe un interés por parte de los hombres en la formación profesional en este programa académico

Figura 2. Rango de edades

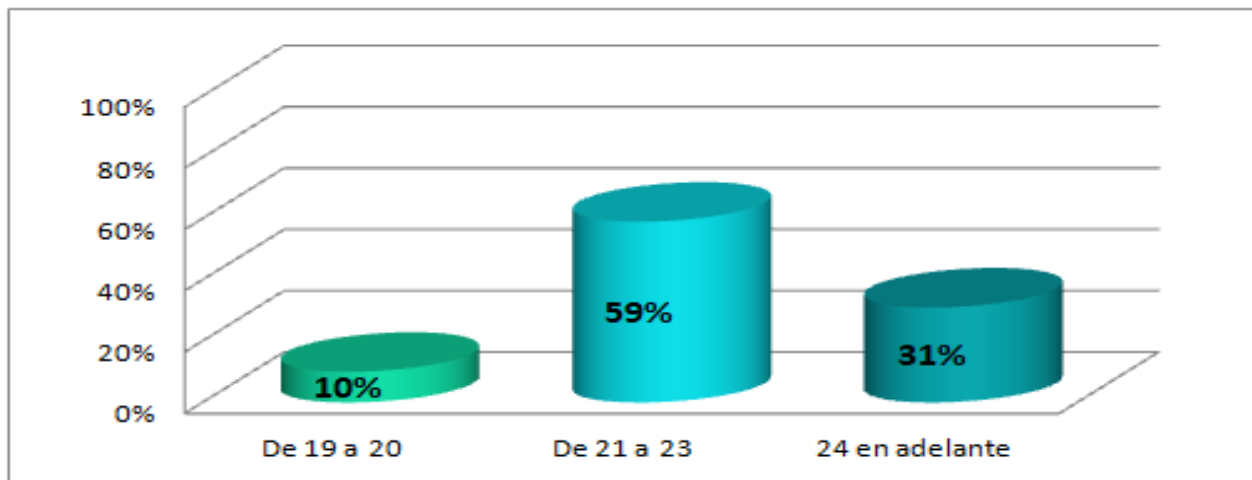


Figura 2. Rango de edades.

Fuente. Autoría propia.

Se obtuvo que cerca de las 2 terceras partes de la población en total se encuentran entre 21 y 23 años, por otro lado, se evidencia que hay dos personas con edades entre los 40 y 49 años de edad, dando a entender que esta institución no solo brinda oportunidades académicas a la población joven del departamento, sino que también a personas que se encuentran en una etapa de adultez media, así mismo se identificó que el estudiante con menor edad tiene 19 años.

Figura 3. Estado civil

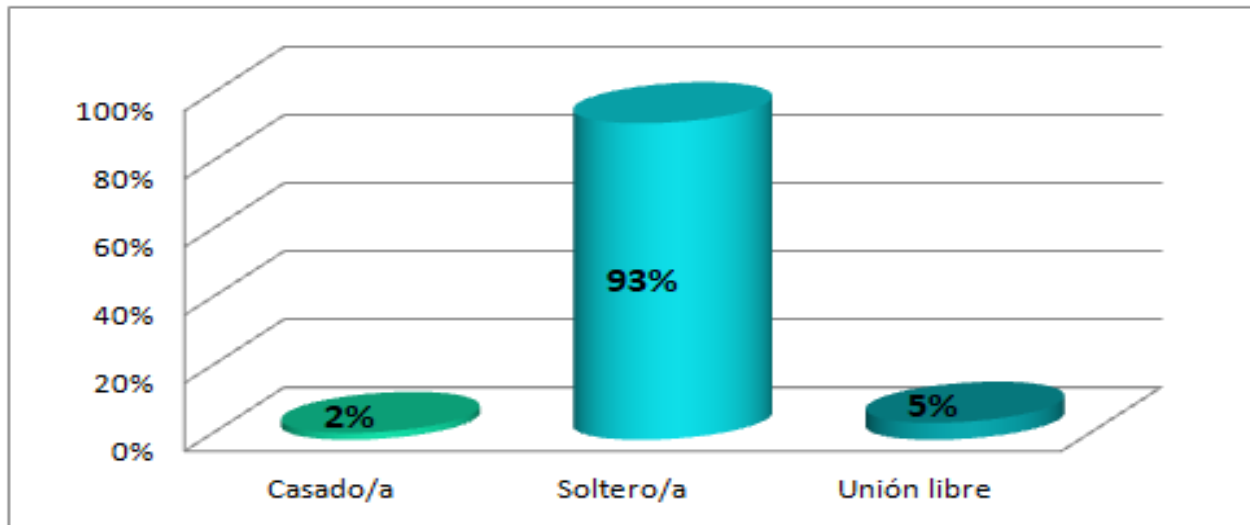


Figura 3. Estado civil.

Fuente: Autoría propia.

Se observa que más del 90% de los participantes reportan estar solteros, mientras que un 7% refiere convivir actualmente en pareja, ya sea en matrimonio y/o en unión libre.

Por otro lado, dentro de las características en consideración se encuentra el sector de vivienda, en donde se divide en urbano y rural.

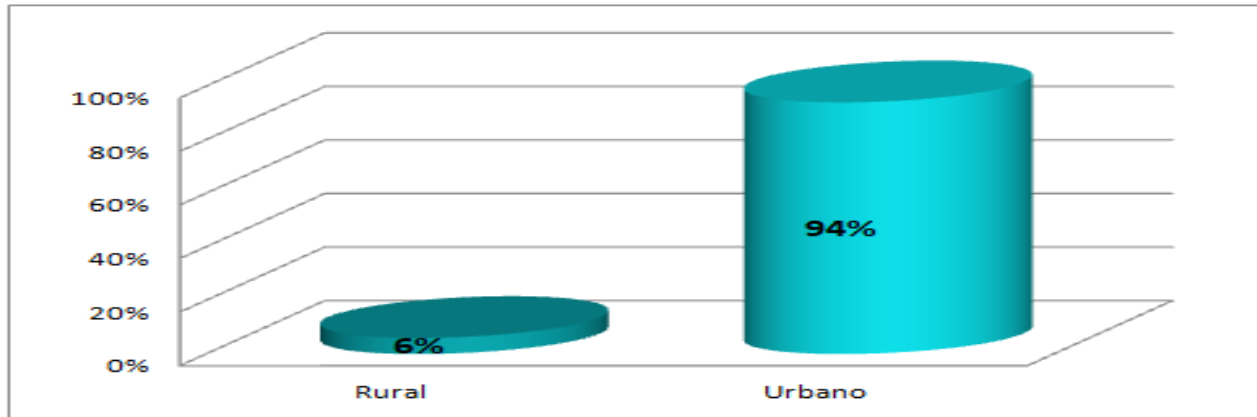


Figura 4. Sector de vivienda

Figura 4. Sector de vivienda.

Fuente: Autoría propia.

Se logra concluir que la población tiene una tendencia notable por habitar en las zonas urbanas de los diferentes municipios de residencia, es decir, que se caracteriza por tener alta densidad de la población, presenta mayor desarrollo económico del sector de industrial y servicios, a diferencia de la minoría que vive en zona rural que se identifica por tener un número de población baja, prevalece la naturaleza y predomina las actividades del sector primario como lo es la agricultura.

Figura 5. Tipo de vivienda

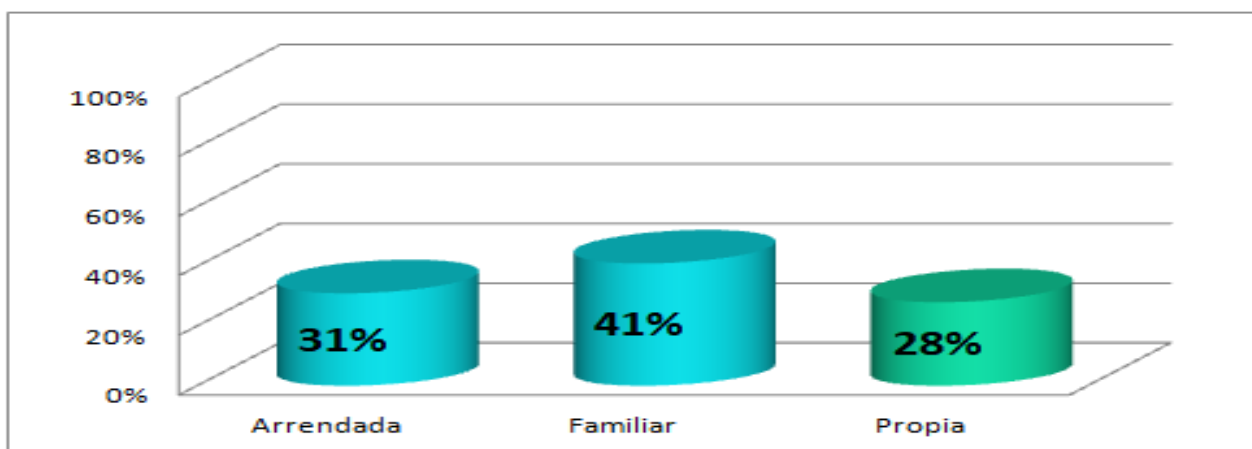


Figura 5. Tipo de vivienda.

Fuente: Autoría propia.

Esta gráfica refleja que el 41% de la muestra actualmente reside en vivienda familiar, dejando en segundo lugar los individuos que lo habitan en casa arrendada, y ya para el último lugar están las personas que lo viven en casa propia, dejando claro que el tipo de vivienda no especifica la convivencia en la misma.

Figura 6. Regiones.

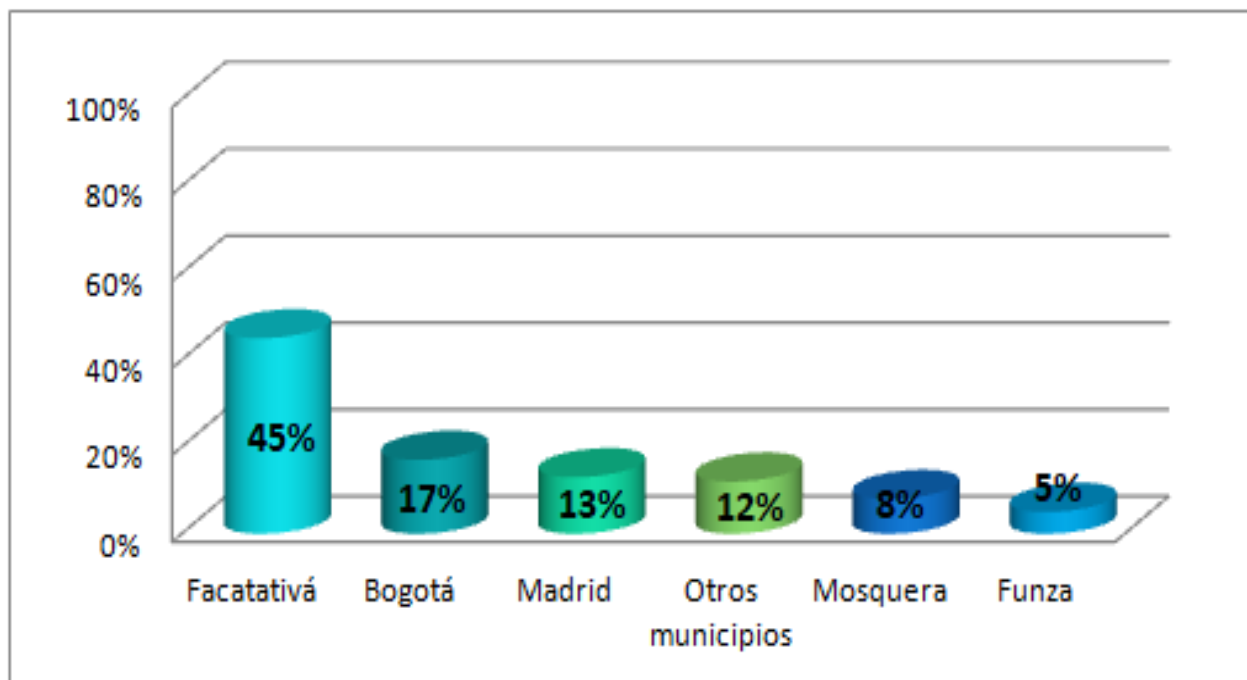


Figura 6. Regiones.

Fuente: Autoría propia.

Teniendo en cuenta que el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca se oferta exclusivamente en la extensión de Facatativá, es de resaltar que se observa que solo un

poco menos de la mitad de la población residen en este mismo municipio, se reporta entonces que la cobertura va más allá del sitio específico donde se encuentra ubicada la Universidad y que abarca, los municipios cercanos a la sabana de occidente como lo son Funza, Madrid Mosquera e incluso la ciudad de Bogotá.

Figura 7. Tipología familiar

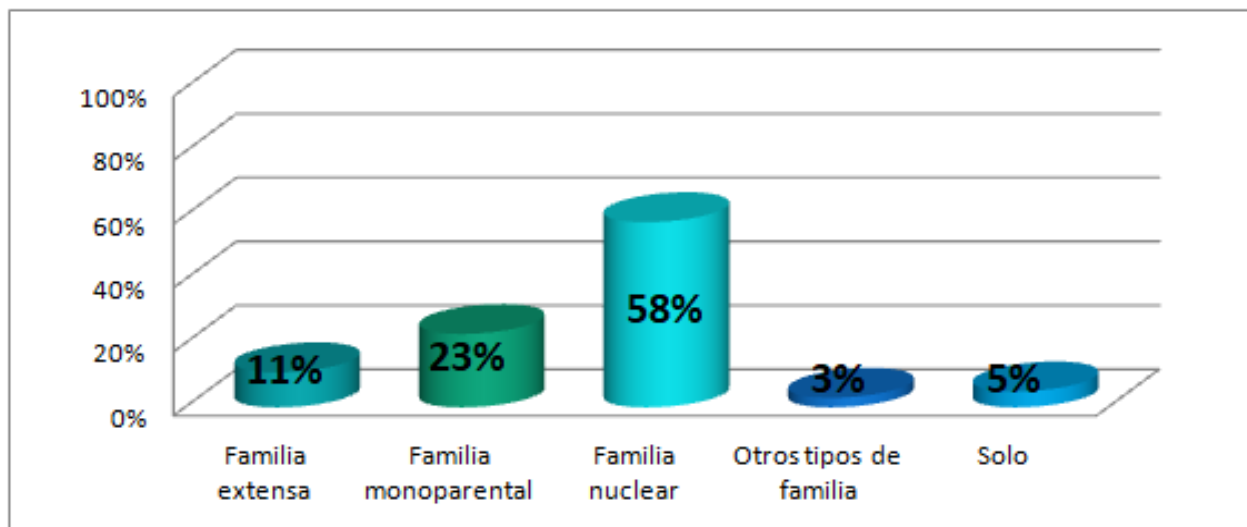


Figura 7. Tipología familiar.

Fuente: Autoría propia.

Dado los porcentajes referidos respecto a la tipología de familia se observó que una parte considerable de la población se encuentra dentro de la denominada familia nuclear con un 58%, esta es entendida como la convivencia de padres e hijos. Seguido de un 23% que hacen parte del tipo de familia monoparental, en donde se conviven con uno de los dos padres. Luego se presenta una convivencia entre la familiar nuclear y demás personas con algún grado de consanguinidad, conociéndose esto como una familia extensa, con una asignación muestral del 11%, para concluir

este apartado una cantidad poco significativa de los participantes, refieren vivir, bien sea solos o con otros tipos de familia, caracterizándose por la convivencia con personas ajenas a la misma.

Figura 8. Responsabilidad económica

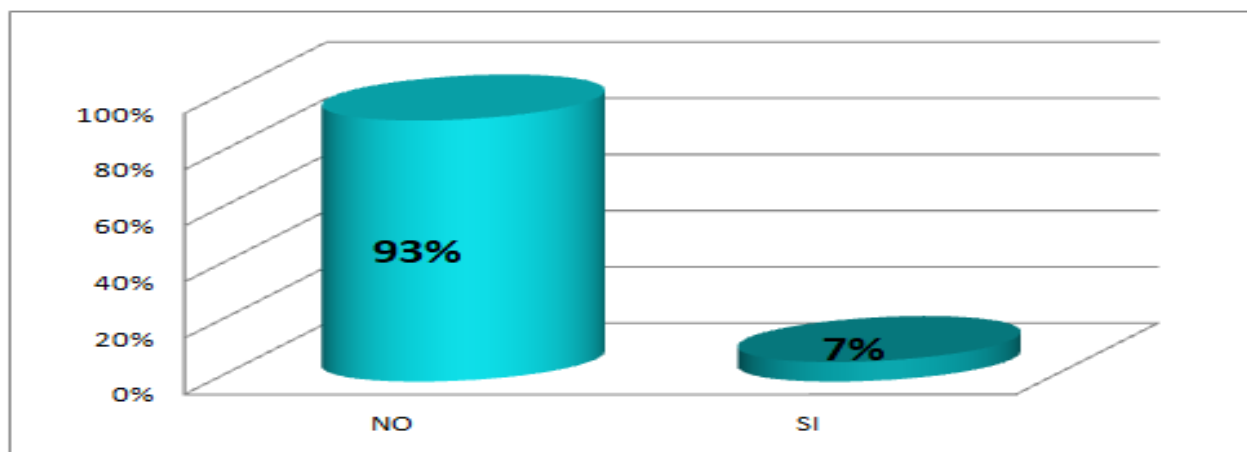


Figura 8. Responsabilidad económica.

Fuente: Autoría propia.

Se encuentra que 7 de los participantes responden económicamente por alguna persona, ya sea padres, hijos, pareja o algún familiar cercano, por otro lado, es de resaltar que, si bien 93 estudiantes reportaron no contar con responsabilidad económica respecto a alguien más, es importante aclarar que esto no quiere decir que no cuenta con obligaciones propias, ya que algunos se hacen cargo de gastos tales como transporte, manutención o gastos personales.



Figura 9. Ubicación semestral y Campos de práctica

Figura 9. Ubicación semestral y Campos de practica

Fuente: Autoría propia.

Se observó que de manera general para el primer periodo académico de 2019 se cuenta con 53 estudiantes en octavo y 47 en noveno semestre para un total de 100 practicantes que participaron en la investigación.

Sobre la distribución de los campos, se encuentran 20 personas en octavo y 13 en noveno semestre con un total de 33 estudiantes para el campo social. Por otro lado, el campo educativo se conforma por 10 estudiantes en octavo y 17 en noveno semestre para un total de 27 personas. Por último, para el campo organizacional se cuenta con un total de 40 personas, 23 estudiantes en octavo y 17 en noveno semestre.

Esta información evidencia la inequidad en la cantidad de estudiantes que conforman cada campo de formación, posiblemente sea debido al cambio que tuvo el proceso para el actual semestre, donde se dejó a voluntad del estudiante la elección de campo de práctica según su preferencia. Es de resaltar que dicho proceso anteriormente buscaba equidad en términos de la

cantidad de personas que conformaban cada campo, adicional a esto, era la universidad, para ser más específicos los docentes los directamente encargados de escoger a los estudiantes de acuerdo con los requisitos y competencias particulares de cada campo.

Se observó que los participantes del presente estudio tienen una mayor preferencia por el campo organizacional, sin embargo, los dos campos restantes no cuentan con una diferencia significativa, ya que el campo social actualmente cuenta con 33 personas mientras que el campo educativo con 27 personas, dejando claro que el proceso de elección de campos se da a partir del cumplimiento de los requisitos establecidos por el reglamento de prácticas, dando plena autonomía al estudiante para la elección según su preferencia.

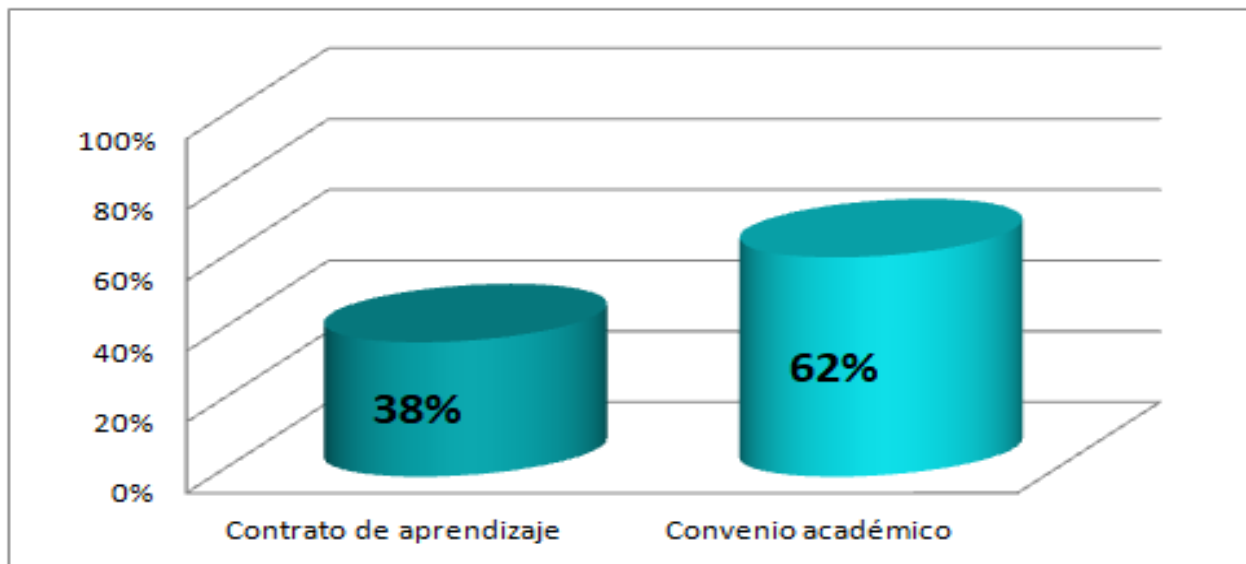


Figura 10. Tipo de vinculación

Figura 10. Tipo de vinculación.

Fuente: Autoría propia.

Se nota que 62 de los estudiantes actualmente cuentan con convenio académico independientemente del campo de práctica, lo cual refiere que es menor el porcentaje de los individuos que están siendo remunerados económicamente por la labor que desempeñan durante su proceso de práctica.

Es de resaltar que por contrato de aprendizaje se encuentran 38 personas, llama la atención que a pesar de que se piensa que el contrato de aprendizaje solo estaría el campo organizacional actualmente se encuentra 1 estudiante del campo social y 2 del campo educativo con este tipo de vinculación.

Es importante reconocer que 62 de los participantes realizan su práctica durante solo y exclusivamente el periodo académico, mientras que 38 lo hacen en un año, también se visibiliza que los estudiantes que están vinculados por contrato de aprendizaje según reportan tener acompañamiento extraoficial por parte de los docentes durante el periodo intersemestral, lo cual cuenta como un estrategia oficial de seguimiento.

Po último, es de resaltar que los estudiantes que se encuentran por contrato de aprendizaje en su totalidad tienen que pasar por procesos de selección al interior de los sitios de práctica, mientras que para los que están por convenio hay posibilidad de tener o proceso de selección o asignación.

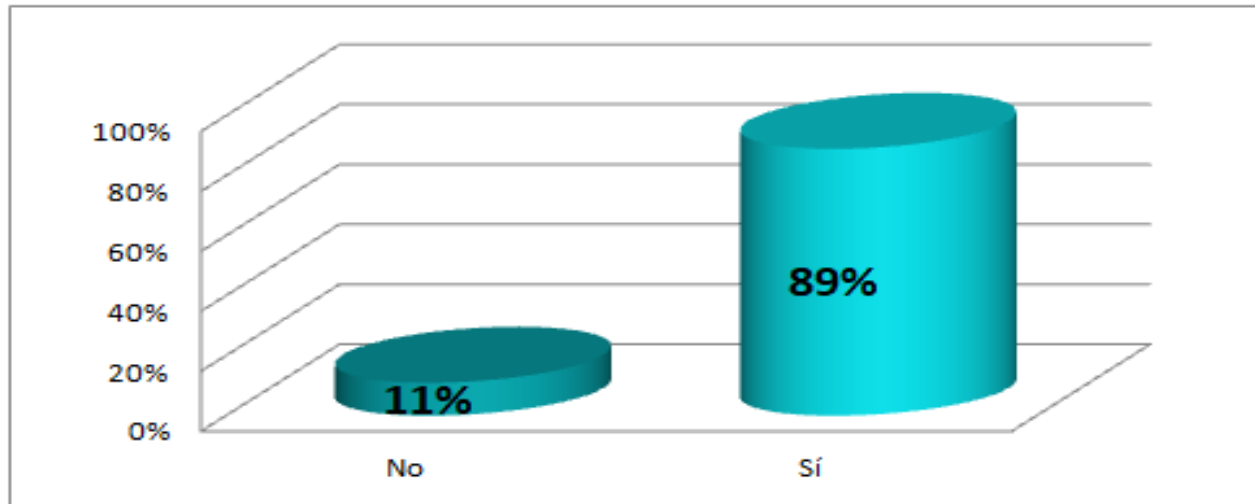


Figura 11. Experiencia laboral previa

Figura 11. Experiencia laboral previa.

Fuente: Autoría propia.

Respecto a la información que se detalla en la gráfica, se muestra que una parte representativa de los estudiantes han tenido un previo acercamiento al mundo laboral ya sea combinando sus actividades académicas con las laborales o en su gran mayoría laborando en época de vacaciones, lo cual le puede facilitar y brinda herramientas al estudiante para desenvolverse de una manera adecuada en sus sitios de práctica.

Figura 12. Sectores de práctica

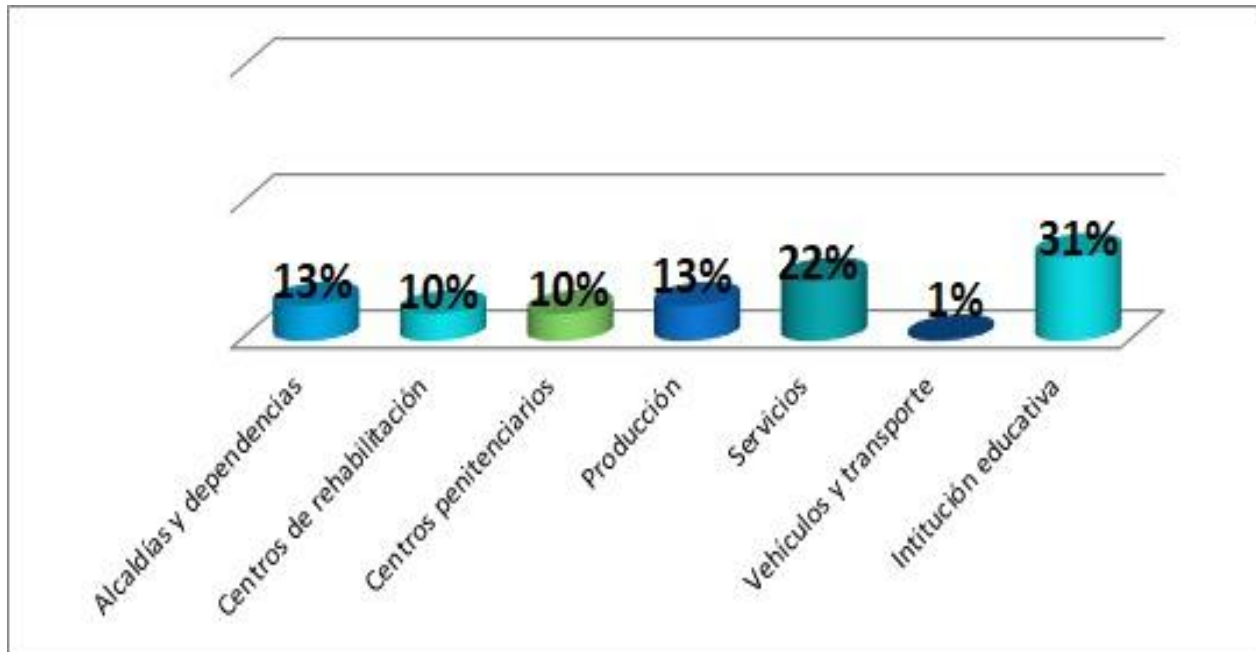


Figura 12. Sectores de práctica.

Fuente: Autoría propia.

Con base a los resultados se obtiene que el 31% de los practicantes sin importar el campo al que pertenecen se encuentran realizando sus prácticas académicas en instituciones educativas tanto privadas o públicas, y de manera contraria se evidencia que hay cobertura solo del 1% en el sector de vehículos y transporte.

Se encuentra que un 22% de los estudiantes están realizando su práctica profesional en empresas de servicio, refiriéndose a estas como organizaciones encargadas de suministrar personal, donde se encuentran empresas temporales, aeroportuarias, contact center, logística y tecnología; por otro lado 14% de los estudiantes están en el sector de producción donde están empresas del sector floricultor, alimentos, laboratorios farmacéuticos e industria de la

construcción y plásticos; de igual manera hay practicantes en entidades estatales como alcaldía de Facatativá, Madrid y El Rosal, y dependencias de estas, en donde se encuentra las secretarías de desarrollo y educación, así mismo, se encuentran los diferentes centros penitenciarios ubicados en la ciudad de Bogotá y entidades sin ánimo de lucro como centros de rehabilitación de los Terciarios Capuchinos en las diferentes ubicaciones a nivel de Cundinamarca.

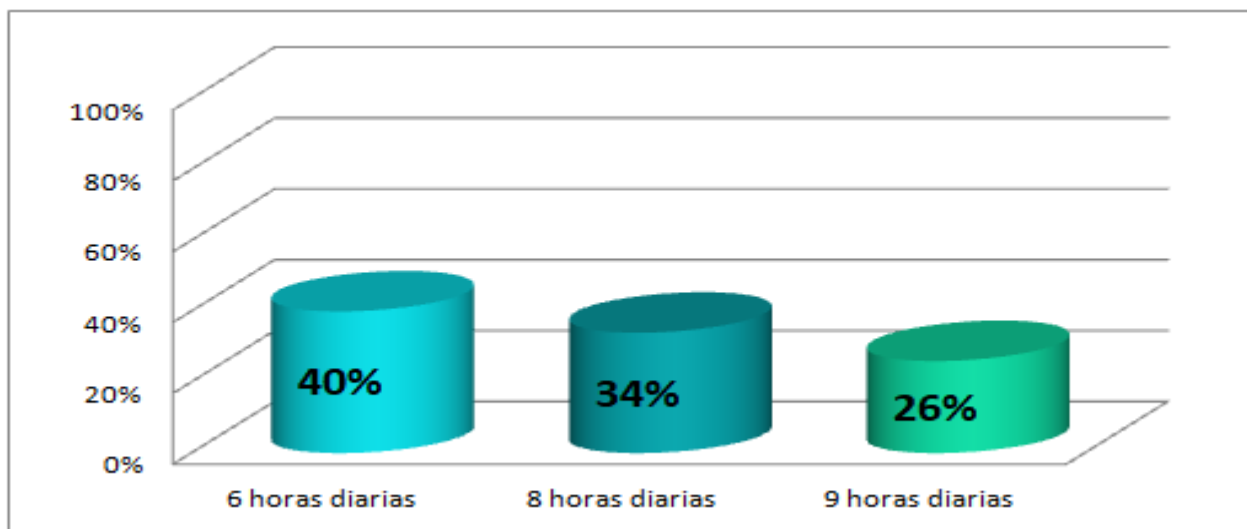


Figura13. Intensidad horaria

Figura 13. Intensidad horaria.

Fuente: Autoría propia.

Se encuentra que del total de la población de estudio el 40% de estos realizan sus prácticas en jornadas laborales de 6 horas, por otro lugar, se evidencia que las jornadas laborales de 8 y 9 horas tiene un total del 60%, siendo estas las más parecidas a lo que la legislación de Colombia dicta con respecto a las jornadas laborales diarias y teniendo en cuenta que es una forma de compensar las horas semanales de labor de los practicantes.

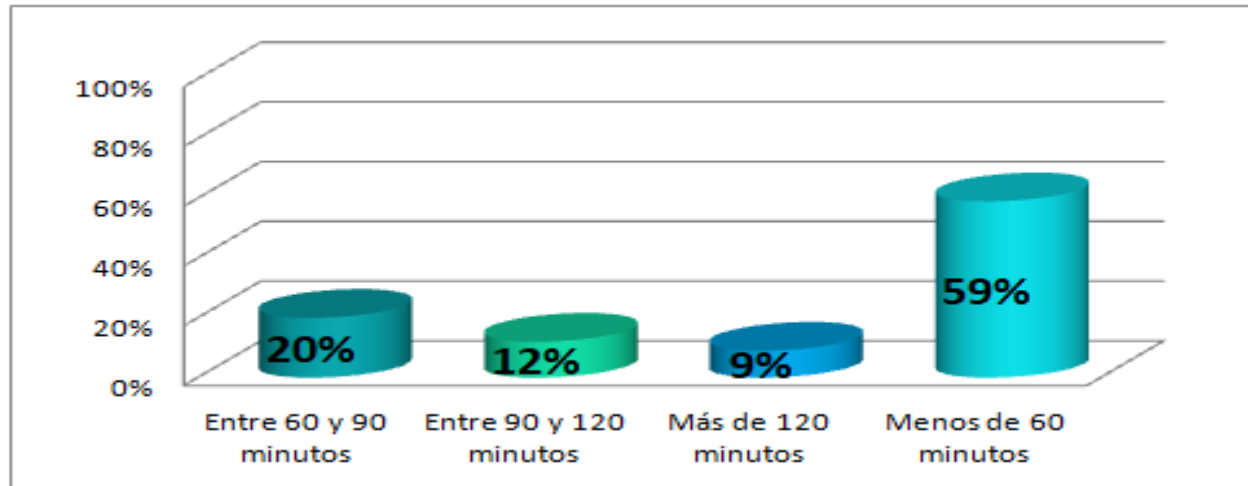


Figura 14. Tiempo de desplazamiento

Figura 14. Tiempo de desplazamiento.

Fuente: Autoría propia.

A partir de la información anterior, llama la atención que 21 participantes refieren tener un recorrido entre los 90 y 120 minutos para llegar a su sitio de práctica, de los cuales su gran mayoría conforman el campo organizacional ya que parte de los sitios de práctica se encuentran en la ciudad de Bogotá y de estos estudiantes solamente 2 residen en este sitio, y los demás practicantes en municipios de la sabana de occidente, así mismo, se evidencia que el tiempo de desplazamiento de menor magnitud lo realizan 59 personas, por lo tanto, se infiere que estas personas viven relativamente cerca del sitio de práctica. Para concluir se encuentran los demás practicantes que se desplazan en un tiempo de 60 a 90 minutos.

Para dar continuidad a los objetivos específicos del presente trabajo se relaciona los resultados obtenidos con referente a los factores intralaboral forma A, extralaboral y estrés. En

donde primero se encontrará toda la información de los datos generales de los factores de riesgo psicosocial de los practicantes, incluyendo los resultados del estrés.

Figura 15. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio de Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A

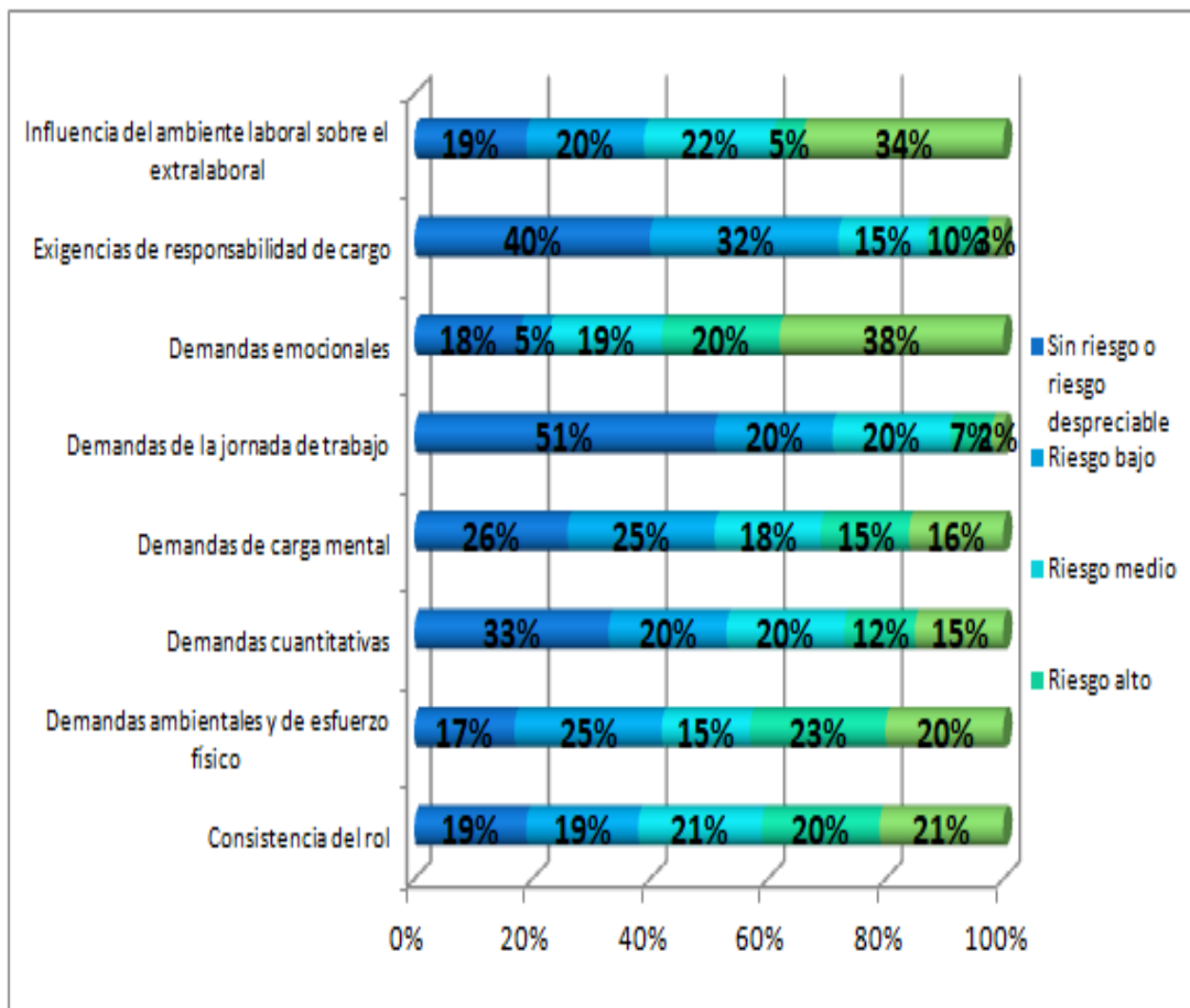


Figura 15. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio de Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

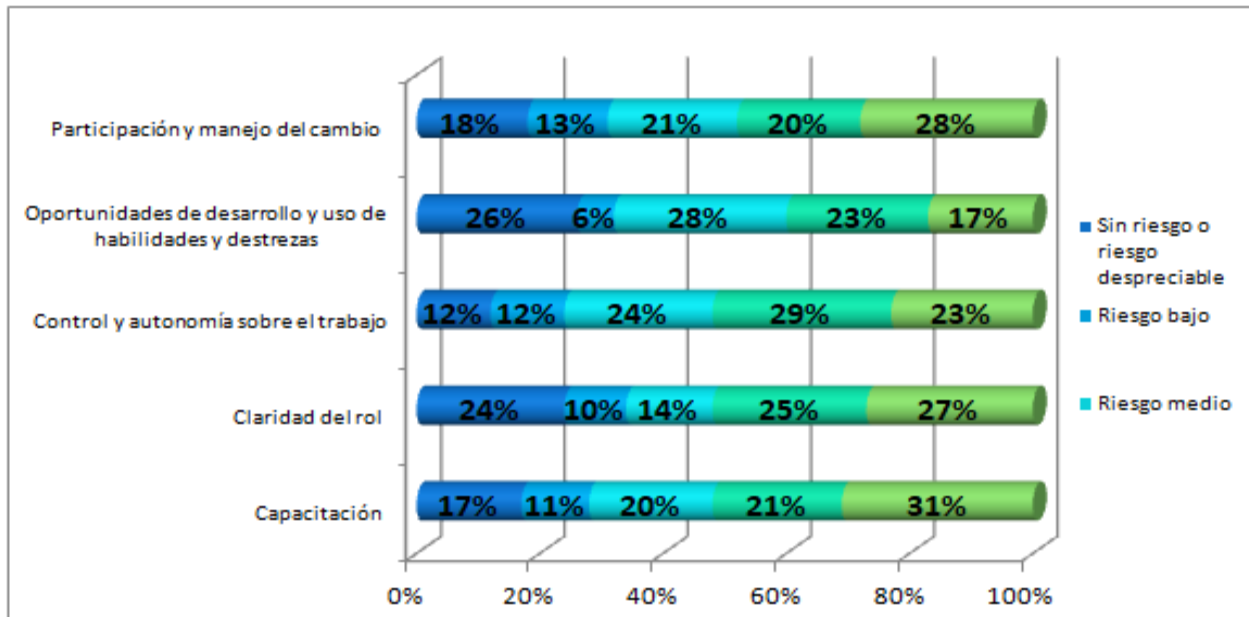
Fuente. Autoría propia.

Se encuentra que para el dominio de demandas del trabajo la dimensión de demandas emocionales tiene un 58% entre niveles alto y muy alto de riesgo, evidenciando que los estudiantes están expuestos a emociones y emociones de otras personas que hacen parte de los sitios de trabajo o de las comunidades con las que tiene contacto.

Por otro lado, los resultados en los cuales se obtuvieron mayor porcentaje en aquellos niveles categorizados como sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, fueron, en primer las exigencias de responsabilidad de cargo con un 72%, esto se debe a que no son ellos los encargados o los que responden por el trabajo que tiene que realizar el área en donde trabaja. Luego con el 71% en los niveles que no generan riesgo en la población de estudio, está la dimensión de demandas de la jornada de trabajo, esto se debe a que las jornadas de trabajo no se hacen en turnos rotativos ni de manera nocturna, así mismo dichas jornadas no se prolongan después de su horario establecido.

Por último, dentro de este dominio es de resaltar los resultados para la dimensión de demandas cuantitativas, en donde los niveles bajos obtuvieron el 53%, esto es porque dentro de las jornadas de prácticas, los estudiantes pueden no manejar el trabajo bajo presión, porque las labores o tareas asignadas, pueden realizarse con pausas y a un ritmo de trabajo en el cual ellos mismos son los que manejan su tiempo.

Figura 16. Datos obtenidos en las dimensiones del dominio de Control, del cuestionario



Intralaboral forma A

Figura 16. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio de Demandas de control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

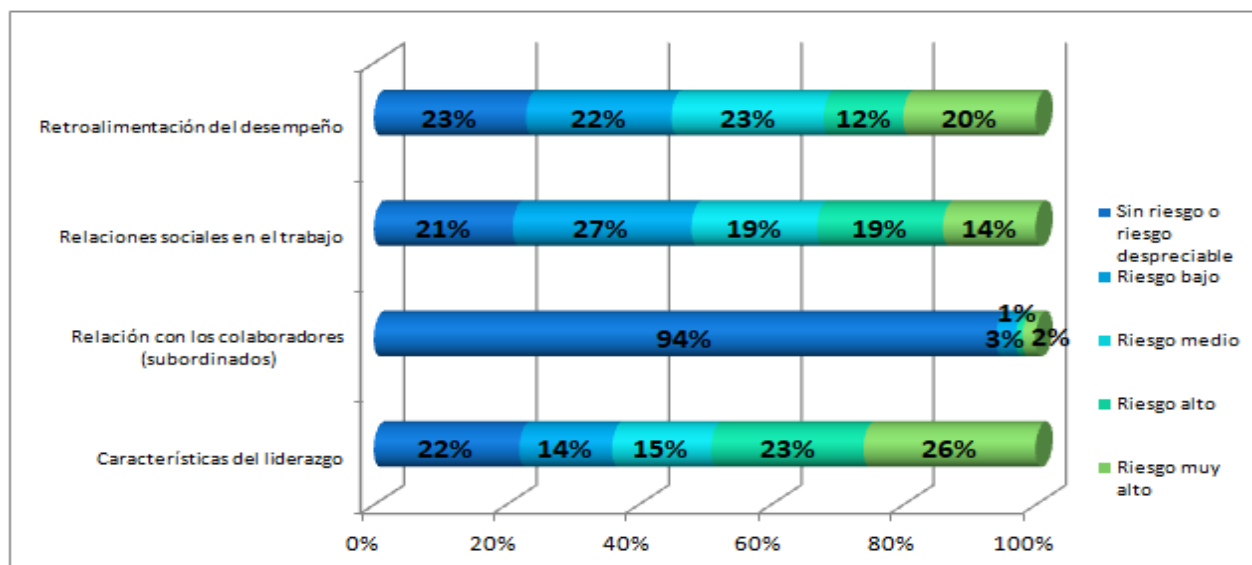
Estos resultados muestran claramente las falencias que presentan algunos de los sitios de prácticas en cuanto a temas de capacitación, ya que esta dimensión obtuvo una mayor puntuación, con un 52%, dejando a la vista que no se están realizando programas complementarios a la formación y desempeño de los estudiantes universitarios en las empresas o entidades en las que están desarrollando la práctica profesional.

Es importante tener en cuenta que a raíz de un mal proceso de inducción en las entidades, los estudiantes practicantes de la Universidad de Cundinamarca del programa de psicología,

podrían no tener precisión sobre sus funciones y el rol que deben desempeñar dentro de las organizaciones, y eso también es notable dentro de los resultados obtenidos, ya que 52 de las personas refieren el no tener claridad del rol, entendiéndose en este caso, que puede no existir relación paulatina entre la formación profesional del estudiante y las funciones que actualmente realiza.

Dentro de la formación profesional, una persona debe desarrollar habilidades como la toma de decisiones de manera autónoma y el control sobre el orden de las labores que debe desempeñar, es entonces la práctica, la etapa en la cual el estudiante tiene la oportunidad de madurar a nivel laboral manifestando competencias importantes para el mercado laboral, sin embargo los resultados que se obtuvieron en este caso, muestran que los sitios de práctica no están ayudando a la formación de estas capacidades en los estudiantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca, ya que el 52% de estos manifiestan estar en un nivel de riesgo algo y muy alto.

Figura 17. Datos generales obtenidos en las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones



sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 17. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

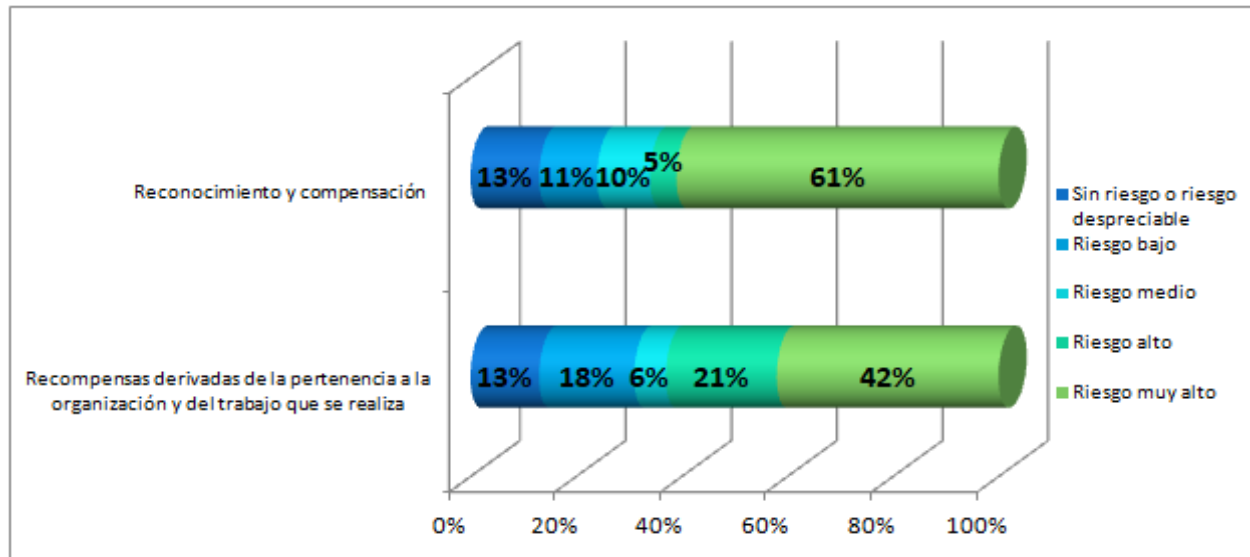
Fuente. Autoría propia.

Para comprender la dimensión de las características de liderazgo, es necesario resaltar antes que, en este apartado, es el practicante el que está evaluando la forma en la que su o sus jefes inmediatos realizan las respectivas asignaciones o distribuciones de las tareas, donde incluso puede verse afectadas por la mala comunicación, para el caso de esta investigación, se encuentra que un total de 49 personas manifiestan estar en riesgo alto y muy alto, en estas situaciones puntualmente.

De igual manera se encontró que los estudiantes en su periodo de prácticas no reciben de una u otra forma las adecuadas observaciones, es decir, los jefes inmediatos carecen de realizar las pertinentes retroalimentaciones del desempeño de la forma en que el practicante está realizando cada una de sus labores, es por esto por lo que los estudiantes manifestaron el 31% de riesgo alto en la dimensión de retroalimentación del desempeño.

De acuerdo con los mismos resultados, es importante resaltar que los practicantes de la Universidad de Cundinamarca cuentan con formación adecuada para el lograr generar vínculos y buen ambiente en los contextos donde realizan sus prácticas académicas, ya que esta dimensión se destaca por un 94% en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable.

Figura 18. Datos obtenidos de las dimensiones del dominio Recompensa y compensación, del



cuestionario Intralaboral forma A

Figura 18. Datos generales obtenidos de las dimensiones del dominio Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Se muestra que el 61% de los participantes presentan riesgo muy alto en la dimensión de reconocimiento y compensación, entendiéndose esta como el reconocimiento que el individuo tiene tanto a nivel salarial como de confianza en la realización de las labores asignadas.

La otra dimensión que compone esta dominio es la de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, donde entre los niveles alto y muy alto se obtuvo un resultado total de 63%, una de las razones por las cuales se está presentando este riesgo, es por la inestabilidad que se tiene a nivel laboral en la realización de las prácticas, donde

solo se es vinculado por un periodo determinado, que en la mayoría de las veces no es prolongado al finalizarse estas.

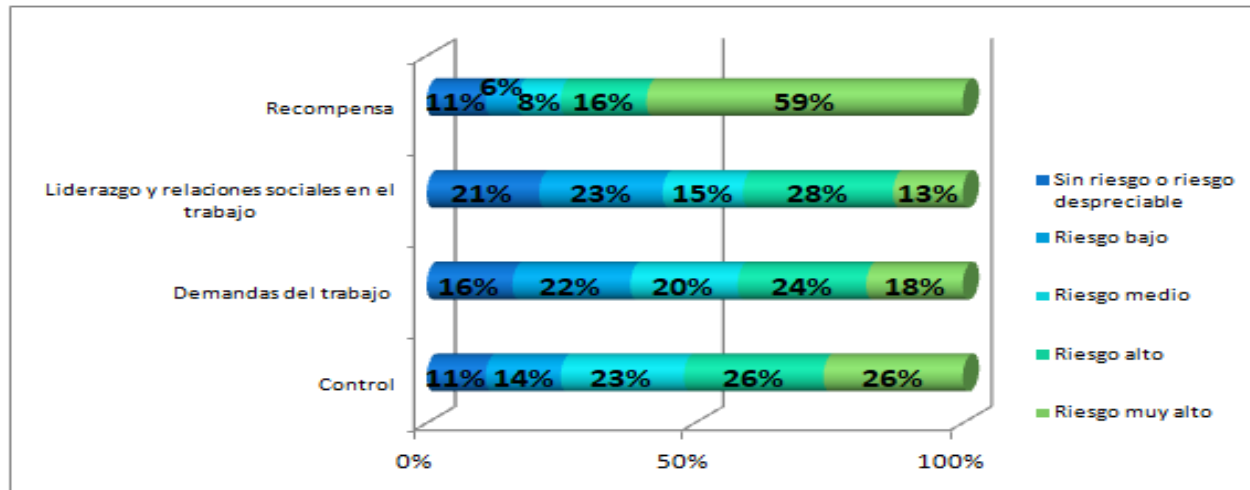


Figura 19. Datos obtenidos de los dominios del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 19. Datos generales obtenidos de los dominios de cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación donde se resumen los totales por dominios, el que más alto riesgo presenta es el de recompensa y compensación con un 75%, esto es debido a la falta de reconocimiento que tienen los estudiantes practicantes, en donde no solamente se hace referencia la remuneración económica, sino al exaltación de las habilidades y la confianza que este tiene en la realización de las actividades asignadas.

Por otro lado, se encuentra el dominio de control, que tiene un total del 52% entre los niveles altos y muy altos, en donde por el rol que cumple el practicante no tiene mayor

posibilidad de ser autónomo, al momento de realizar sus funciones o responsabilidades asignadas, y la participación dentro de la organización es mínima.

Teniendo en cuenta los resultados y en comparación con los dos dominios anteriormente mencionados, los dominios demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, no presentan un riesgo significativo para la población, a pesar de que el liderazgo que tienen como ejemplo en los respectivos sitios, puede no ser el adecuado.

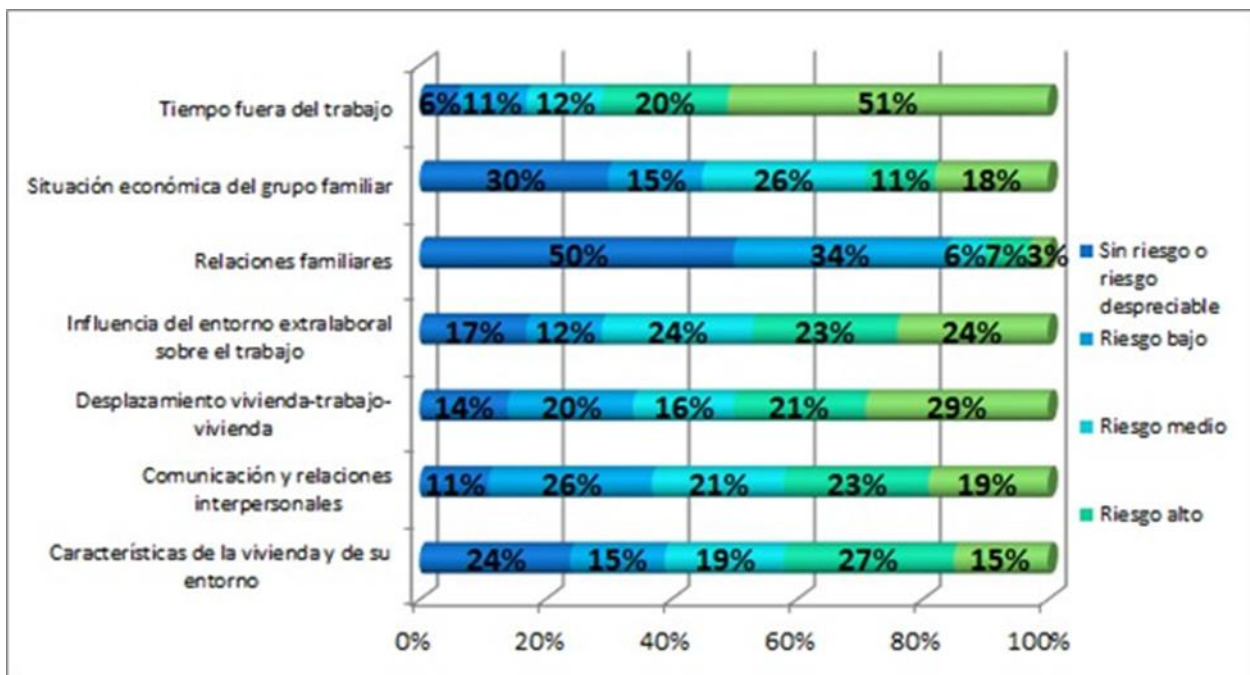


Figura 20. Datos obtenidos de las dimensiones del cuestionario Extralaboral

Figura 20. Datos generales obtenidos de los dominios del cuestionario Extralaboral.

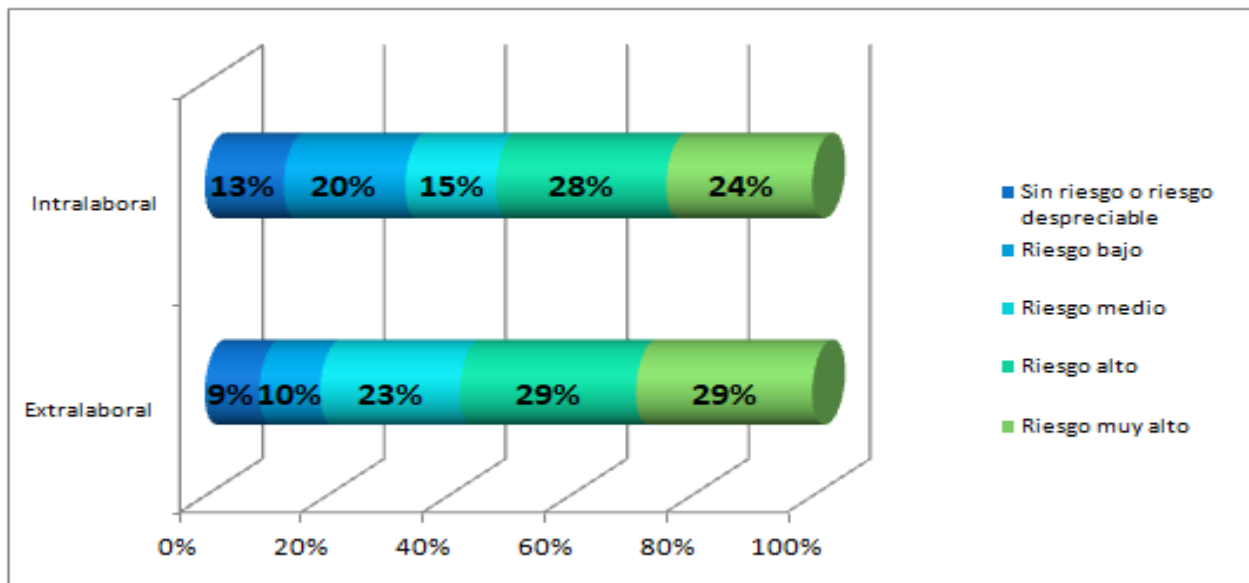
Fuente. Autoría propia.

Se encuentra que aunque un 85 % de la población manifiesta no tener ningún riesgo en las relaciones familiares, debido a que cuentan con el apoyo de sus seres queridos en esta etapa, si se

ve que el 71% de los estudiantes presenta niveles de riesgo alto y muy alto en la dimensión tiempo fuera del trabajo, esto se debe que el tiempo que les queda libre no lo es el suficiente para realizar actividades de recreación e interacción con personas diferentes a su familia.

Así mismos es llamativo ver que la mitad de los practicantes se encuentran expuestos a altos niveles de riesgo en la dimensión de desplazamiento de vivienda trabajo vivienda, ya que es notorio que es difícil controlar las variables que se presentan en el contexto de transporte y el tiempo de desplazamiento que este conlleva.

Figura 21. Datos generales obtenidos de los totales de los cuestionarios Intralaboral forma A y



Extralaboral

Figura 21. Datos generales obtenidos de los totales de los cuestionarios de intralaboral forma A y Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

Con respecto al total tanto del cuestionario intralaboral forma a y extralaboral, se presenta que la esta población cuenta con mayor riesgo psicosocial extralaboral con un 58%, en donde se tiene en cuenta todas aquellas condiciones externas al trabajo, como lo son los aspectos de la vida familiar, económica y social. Ya en las condiciones intralaborales, se tiene un 52% de riesgo, los cuales son debidos a aspectos tales como la recompensa y la compensación, en donde el reconocimiento o la confianza al trabajo realizado no está siendo el adecuado, así mismo, no se cuenta con claridad en cuál es el papel que este cumple en la organización y cuales son específicamente las tareas que deben realizar.

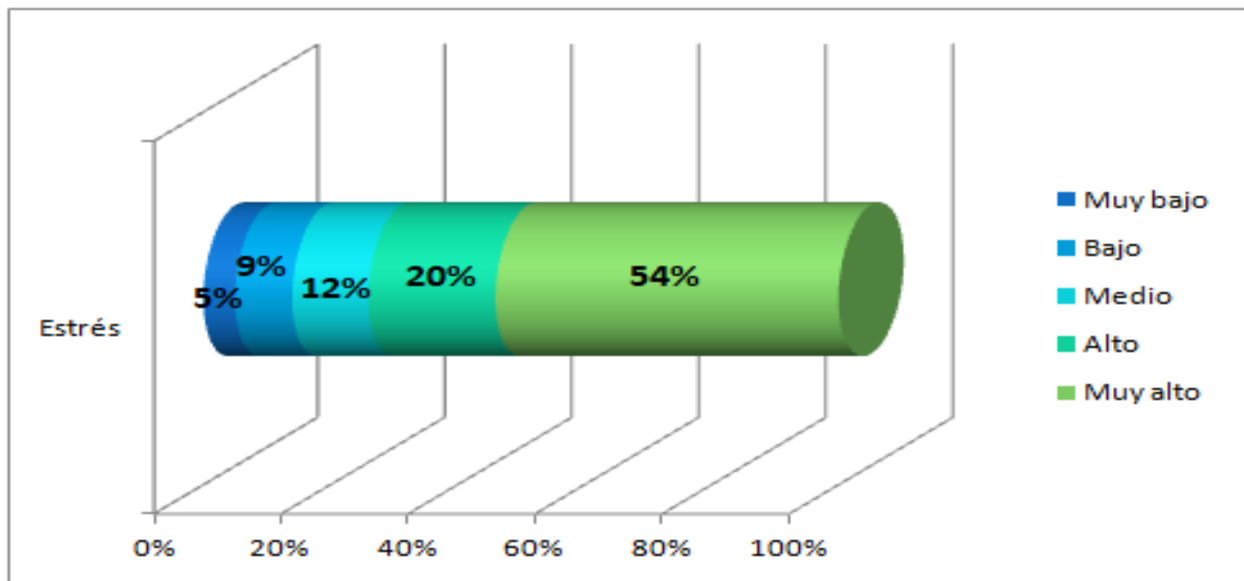


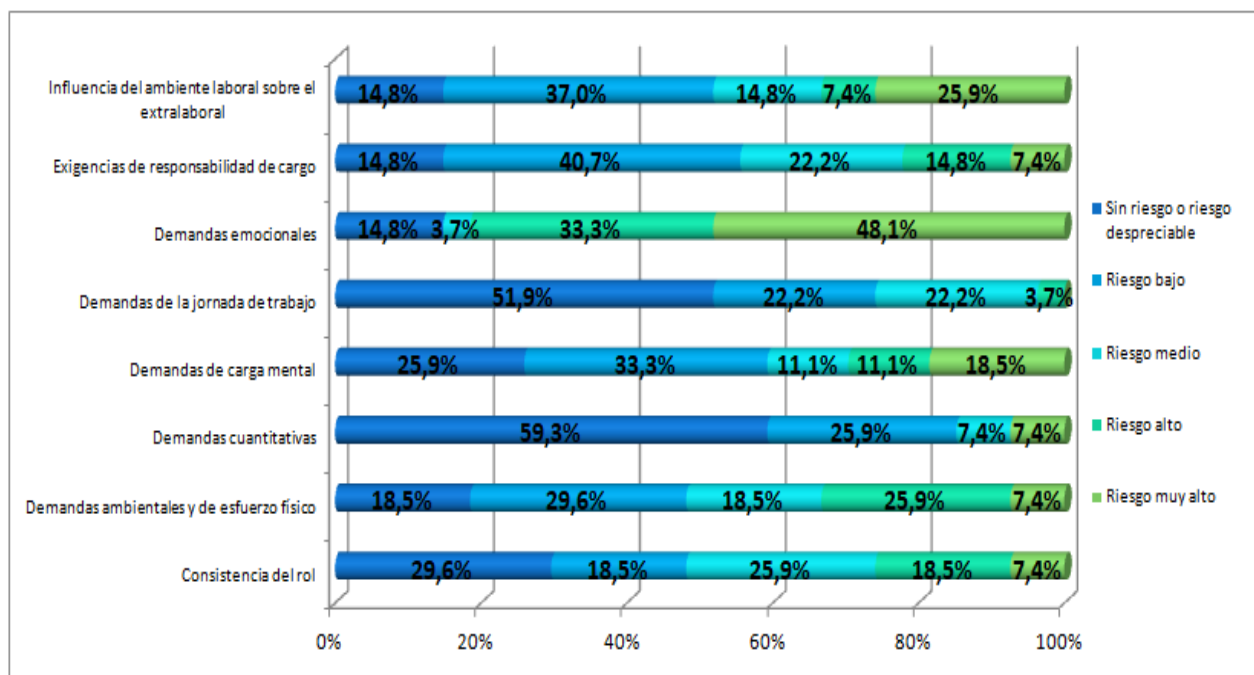
Figura 22. Datos generales obtenidos del cuestionario de Estrés

Figura 22. Datos generales obtenidos del cuestionario de Estrés.

Fuente. Autoría propia.

A partir de estos resultados, se encuentra que el 74% de los estudiantes presentan altos niveles de riesgo, esto está relacionado con sintomatología asociada al estrés, debido a las cargas laborales que están siendo generadas en las condiciones tanto intralaborales como extralaborales, que hacen que estas se generen o aumenten su aparición.

Figura 23. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio



Demandas del trabajo del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 23. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, Cuestionario Intralaboral forma A.

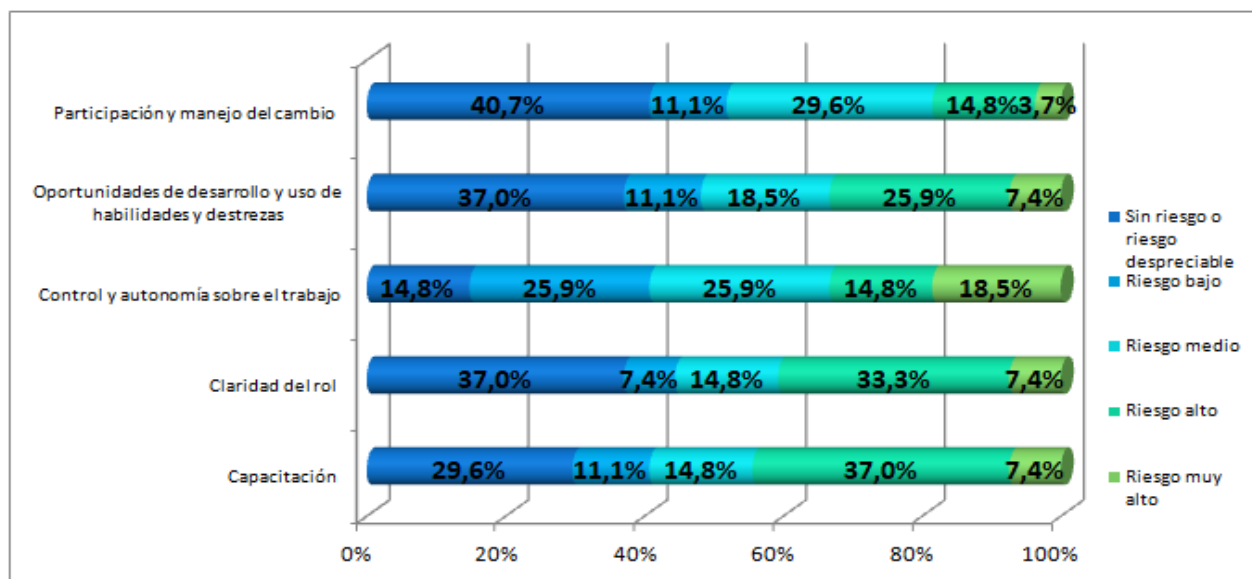
Fuente. Autoría propia.

Los estudiantes del campo educativo manifiestan tener altos niveles de riesgo alto y muy alto en las demandas emocionales con un puntaje del 81%, esto se debe a que las funciones del práctica consiste en estar constante relación con poblaciones de carácter vulnerable, esto

conlleva a que el estudiante se exponga a sentimientos, emociones o tratos inadecuados en el ejercicio de sus funciones generando transferencias hacia el practicante y debido a esto, ellos deben regularizar la expresión de sus emociones y sentimientos.

Como factores de Riesgo bajo y Riesgo medio se pueden destacar las dimensiones, demandas de la jornada de trabajo, demandas de carga mental y demandas cuantitativas, lo que puede indicar que las obligaciones relacionadas con la jornada trabajo en términos de los horarios son adecuados, generando espacios de descanso y pausas en los periodos de tiempo laboral, así mismo los practicantes manifiestan no tener riesgo en el tiempo que dispone para realizar las funciones que se le han asignado, logran administrar de manera adecuada los tiempo y horarios de trabajo. Con relación la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo los practicantes manifiestan con un 69,5% no presentar riesgo alto, ya que realizan un uso y control adecuado de la población que maneja en su práctica.

Figura 24. Datos obtenidos para el campo de práctica Educativo en las dimensiones del dominio



de Control, del cuestionario Intralaboral forma A

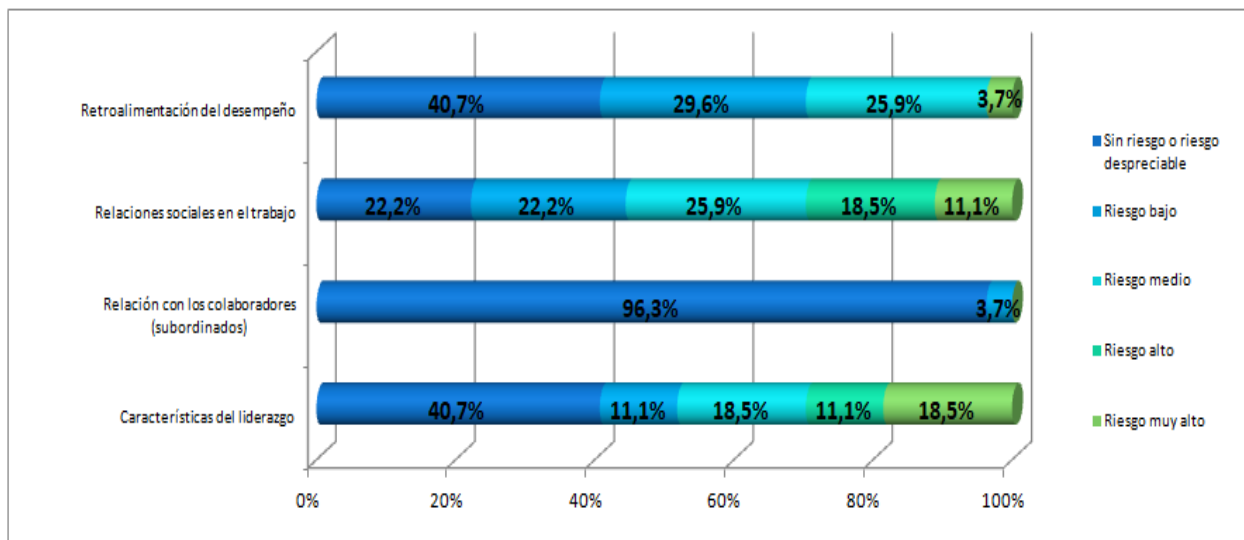
Figura 24. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Control, Cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Se encuentra que en el campo educativo las $\frac{2}{5}$ partes de los estudiantes en sus lugares de práctica presentan un alto riesgo en la dimensión de capacitación, se logra identificar que las personas que cumplieron el papel de supervisor o jefe en las diferentes instituciones académicas no cumplen con las condiciones de realizar las respectivas inducciones en beneficio del óptimo desempeño del practicante, mientras que el 56% restante, se sitúan en niveles de riesgo medio, bajo y sin riesgo, en donde se refleja que los procesos de inducción y capacitación, están siendo desarrollados.

En cuanto la dimensión de claridad del rol, se puede ver que no hay un porcentaje altamente significativo en ninguno de los extremos de los niveles, ya que en alto y muy alto se tiene un 40,7% mientras que en el nivel bajo y sin riesgo se refleja el 44,4%, en donde se nota que los hay sitios donde los practicantes están desarrollando labores directamente relacionadas con la psicología, mientras que en otros, aun se hay claridad con el rol que este está cumpliendo con respecto a las actividades o labores desempeñadas.

Figura 25. Datos obtenidos para el campo de práctica Educativo en las dimensiones del dominio



de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 25. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Cuestionario Intralaboral forma A.

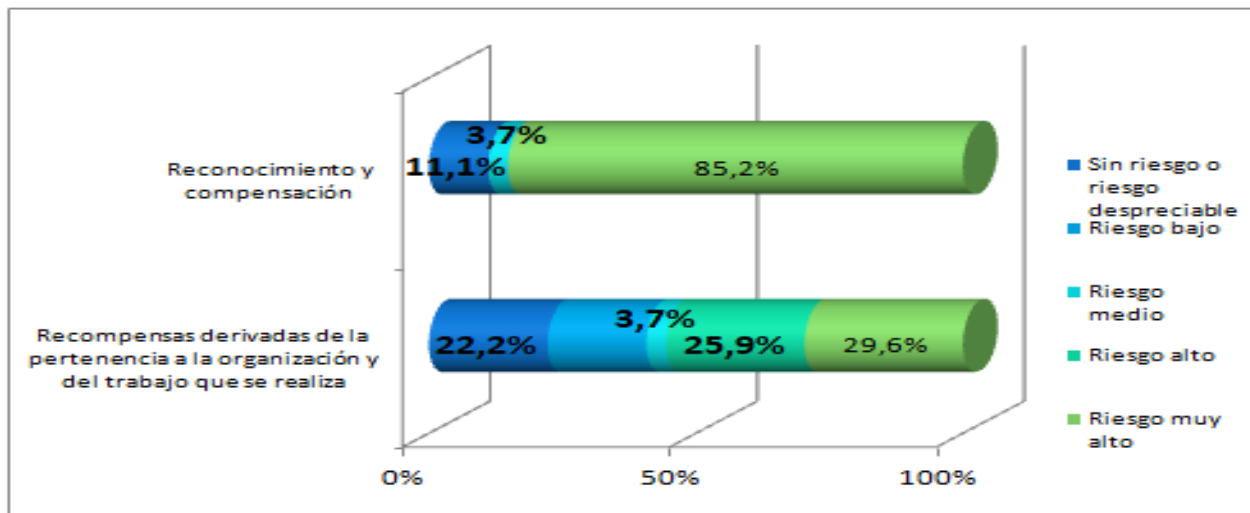
Fuente. Autoría propia.

Con respecto a la dimensión de relación con los colaboradores, se obtuvo que el 100% de la muestra manifiestan el no tener riesgo o estar en riesgo bajo, esto está relacionado con que por el cargo o rol que cumplen estos en las respectivas organizaciones o entidades, no tiene personal a cargo, por lo tanto, no tienen que supervisar las actividades de otros.

La retroalimentación cumple con un factor sin riesgo y riesgo bajo, esto deja claro que los supervisores de los estudiantes de este campo tienden a ser mucho más asertivos en el momento de generar una retroalimentación del desempeño y desenvolvimiento del estudiante. Para la dimensión de las características de liderazgo los resultados de esta fueron de un porcentaje del

40,7% para el nivel sin riesgo y el de riesgo bajo fue del 11,1%, haciendo saber que las actividades asignadas son llevadas a cabo de manera adecuada y como les son solicitadas.

Figura 26. Datos obtenidos para el campo de práctica Educativo en las dimensiones del dominio



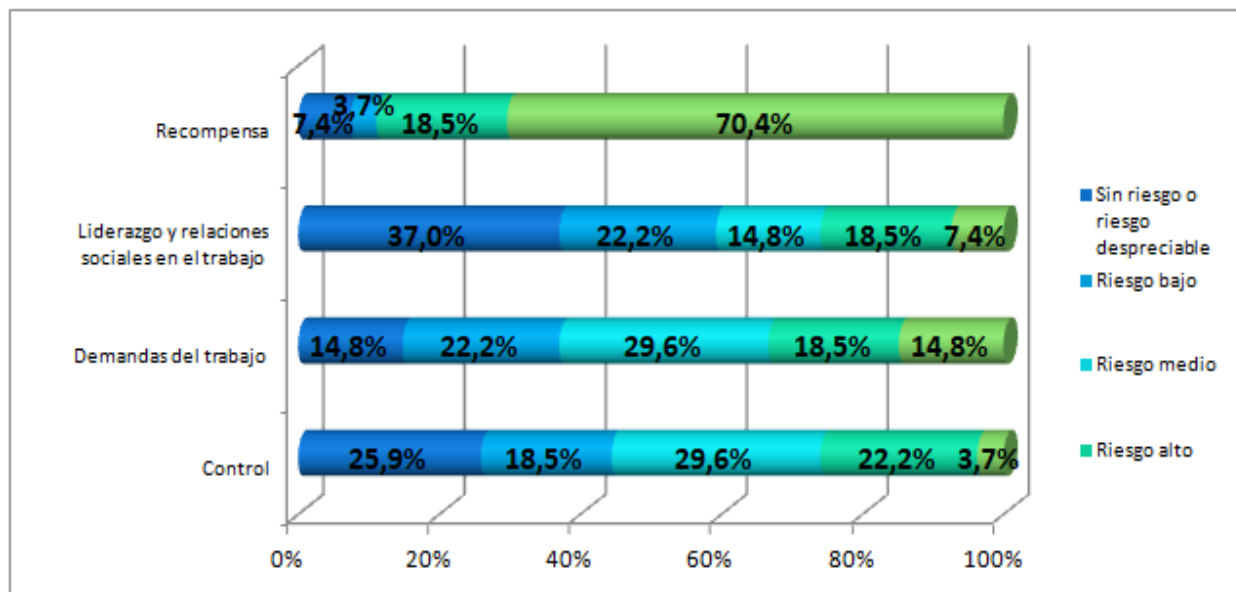
de Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 26. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del dominio de Recompensa y compensación, Cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Las dos dimensiones en este dominio se encuentran en riesgo alto o muy alto, esto quiere decir que existe un porcentaje significativo de los participantes tienen percepciones desfavorables acerca de la retribución que reciben en los respectivos sitios, en donde se tiene en cuenta tanto la parte monetaria, como la parte psicológica.

Figura 27. Datos obtenidos para el campo Educativo de los dominios del cuestionario



Intralaboral forma A

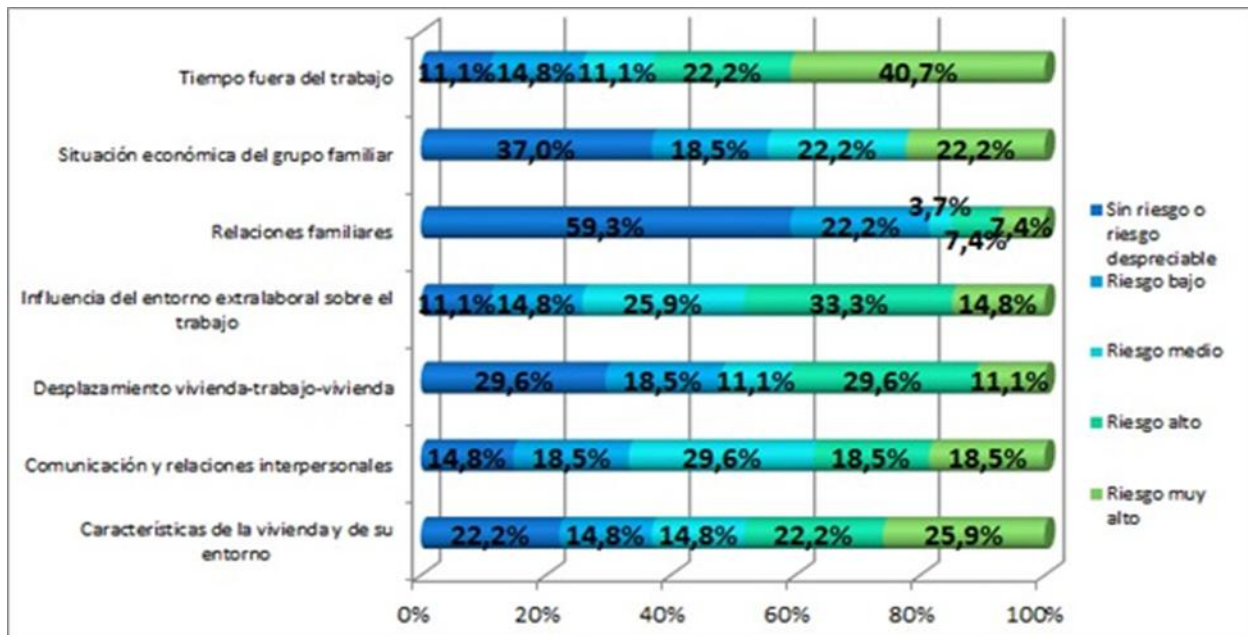
Figura 27. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo de los dominios del cuestionario Intralaboral forma A

Fuente. Autoría propia.

En cuanto a los dominios que evalúan las condiciones intralaborales, que encuentra que el correspondiente al de recompensa evidencia un porcentaje que supera la media de la muestra total con un 88,9% están en un riesgo alto y muy alto, debido a la falta de retribución por las labores y el esfuerzo que están haciendo por el cumplimiento de sus responsabilidades. Para el de relaciones sociales se encontró que un 59,2% de la población se encuentran sin riesgo o riesgo bajo lo que refiere que en su mayoría los estudiantes manejan buenas relaciones tanto con sus superiores y pares. Por otro lado, están las demandas del trabajo en donde no hay diferencia muy significativa, ya que se encontró un 29,6% la población refiere estar en una exposición media, Y

en cuanto a las demandas relacionadas con el trabajo, en donde entran demandas tanto emocionales, como de carga mental y físicas, se obtuvo un 37% que están en niveles sin riesgo o riesgo bajo, ya que las exigencias que tiene no sobrepasan lo que ellos pueden hacer. Para terminar las condiciones relacionadas con el control en donde el 44,4% de los individuos están en nivel bajo o sin riesgo, y el 29,6% están en nivel medio de riesgo, dejando resaltar que son pocos los que están expuestos a riesgo altos, debido a que las opiniones de ellos han sido tenidas en cuenta para las actividades.

Figura 28. Datos obtenidos para el campo Educativo en las dimensiones del cuestionario



Extralaboral

Figura 28. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en las dimensiones del cuestionario Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

Con respecto al tiempo de desplazamiento vivienda trabajo vivienda 48,1% de los estudiantes reportaron el no tener riesgo frente a esta dimensión, ya que las condiciones de

transporte y los tiempos de desplazamiento son los adecuados, mientras que otra parte casi el 30% reporta estar en nivel alto.

Finalizando con la dimensión de relaciones familiares un 81.5% los estudiantes manifestaron estar en riesgo bajo o sin riesgo, en cuanto lo relacionado con la interacción con los miembros más cercanos de sus familiar, siento estos un apoyo fundamental dentro de su proceso práctico.

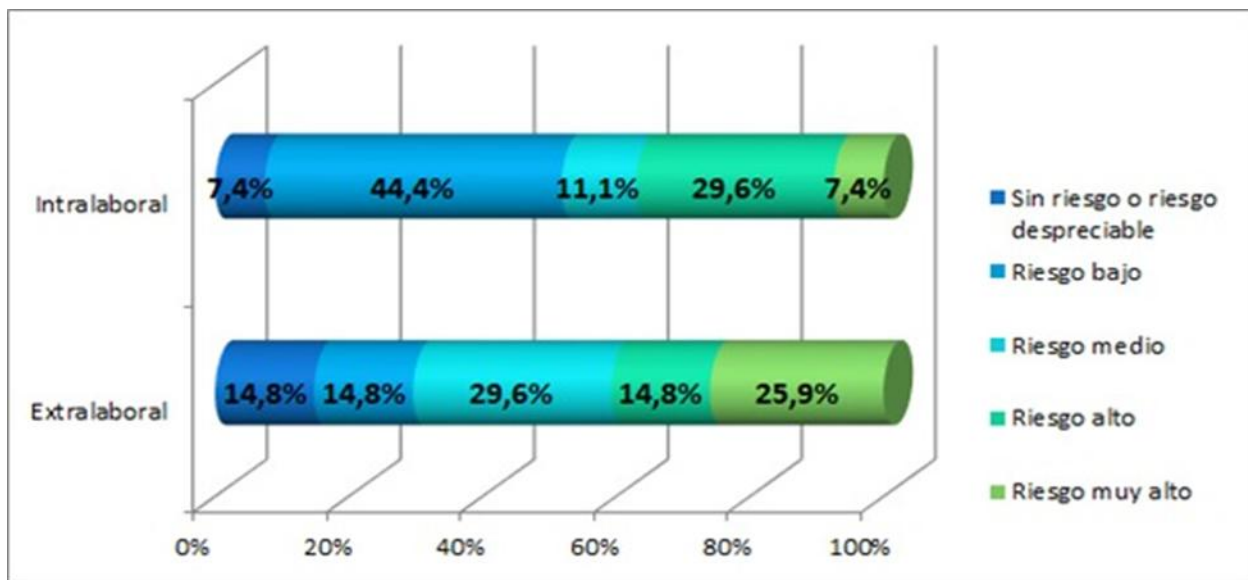


Figura 29. Datos obtenidos de los totales de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral

Figura 29. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

Se encontró que entre estas dos condiciones los estudiantes tienen un medio y alto nivel de riesgo que en los aspectos extralaborales, es decir, los estos aspecto del entorno familiar, económico y social del trabajador pueden influir en la salud , bienestar y desempeño del

estudiante en su lugar de práctica; por lo contrario las condiciones intralaborales presentan bajos niveles de riesgo en algunas de sus dimensiones, pero no se puede desconocer que hay estudiantes que presentan riesgo alto en las dimensiones de recompensa y control sobre el trabajo.

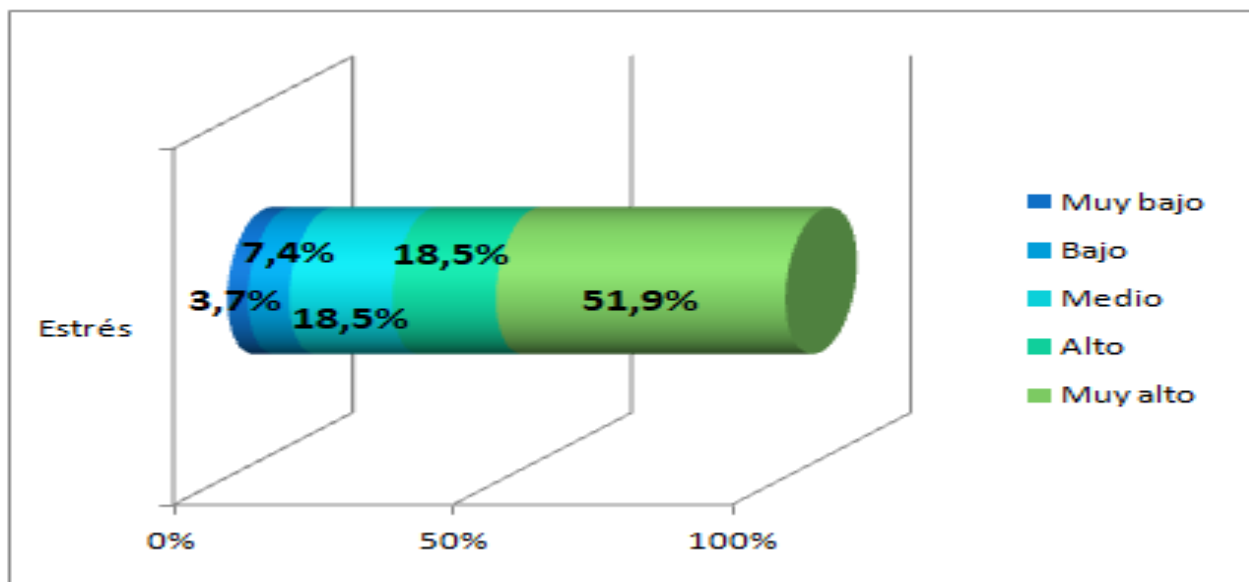


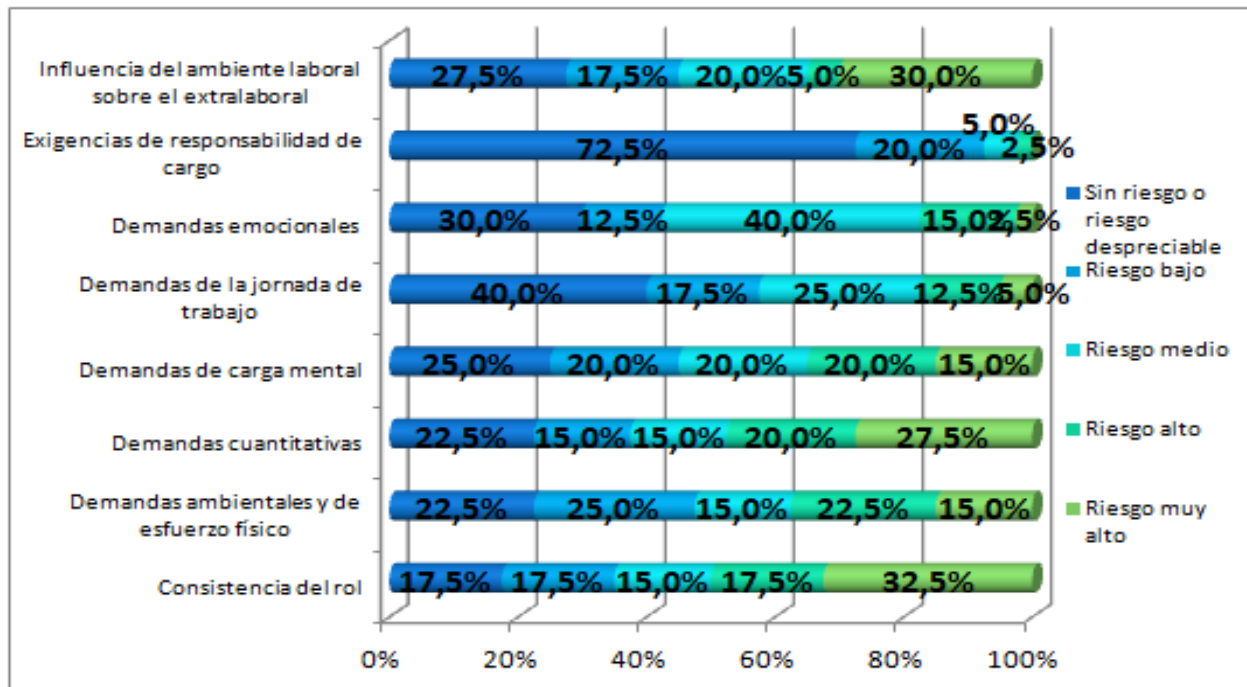
Figura 30. Datos obtenidos para el campo Educativo en el cuestionario de Estrés

Figura 30. Datos obtenidos para el campo de prácticas Educativo en el cuestionario de estrés.

Fuente. Autoría propia.

A partir de estos resultados, se encuentra que el 71% de los estudiantes del campo educativo ya sea por las demandas ambientales, situacionales y personales a las que se encuentran expuestos presentan niveles altos y muy altos de riesgo, lo cual puede repercutir en alteraciones y/o sintomatología asociadas al estrés, por otro lado, un 18% estaría en un riesgo medio y un 11% estaría en un nivel de riesgo bajo y muy bajo.

Figura 31. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del



dominio Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 31. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

La consistencia del rol de los practicantes de psicología en el campo organizacional puntúa en riesgo alto y muy alto con un total de 51%, reflejando que las responsabilidades o tareas a realizar son contradictorias las unas con las otras, y donde incluso para el practicante, no corresponden a lo que ellos deberían estar realizando.

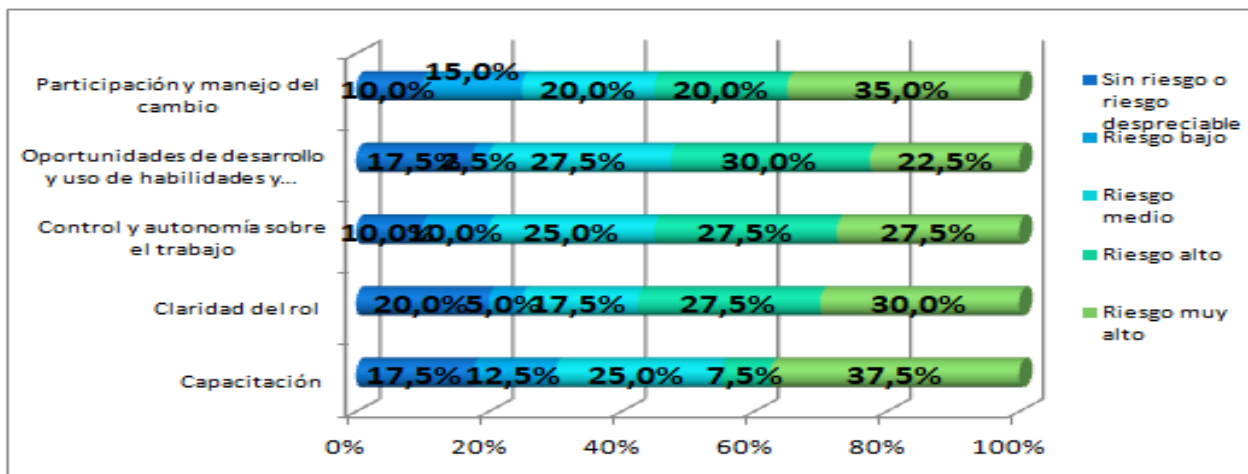
Por otro lado, está la dimensión de exigencias de responsabilidad de cargo, en donde no se presenta puntuaciones significativas en los niveles alto y muy alto, por el contrario, el mayor

porcentaje lo tiene el nivel de sin riesgo, esto está relacionado con que los practicantes no tienen personal a cargo por el cual responder, o hacerse cargo de dineros o bienes que hacen de la empresa.

En otra de las dimensiones donde no se evidencia un nivel de alto riesgo, es en el de la demanda emocional, debido a que la mayoría de los practicantes se dedican a procesos de selección, en donde no necesariamente se puede ver expuesto a las emociones de los candidatos, sino están más enfocados en cubrir las vacantes que tienen a cargo.

En las demandas de la jornada de trabajo, se obtuvo puntuaciones altas en los niveles bajos o sin riesgo, y es debido a que estas prácticas están sujetas a horarios establecidos los cuales deben cumplirse a cabalidad, para cumplir con todas las responsabilidades o labores en el transcurso de jornada laboral, sin embargo, si evidencia que hay personas que tienen niveles altos y muy altos en esta dimensión, pero no alcanzan a ser significativos para la muestra.

Figura 32. Datos obtenidos para el campo de práctica Organizacional en las dimensiones del



dominio de Control, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 32. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

La claridad del rol de los practicantes del campo organizacional muestra que casi las $\frac{3}{5}$ partes de la población se encuentra en nivel de riesgo alto y muy alto, por el cambio constante al que está expuesto este, debido a las múltiples tareas o responsabilidades que tiene que cumplir, y que no son aclaradas desde el inicio de su proceso, sino que es a medida que transcurre el tiempo que ellos se van adaptando a estas situaciones.

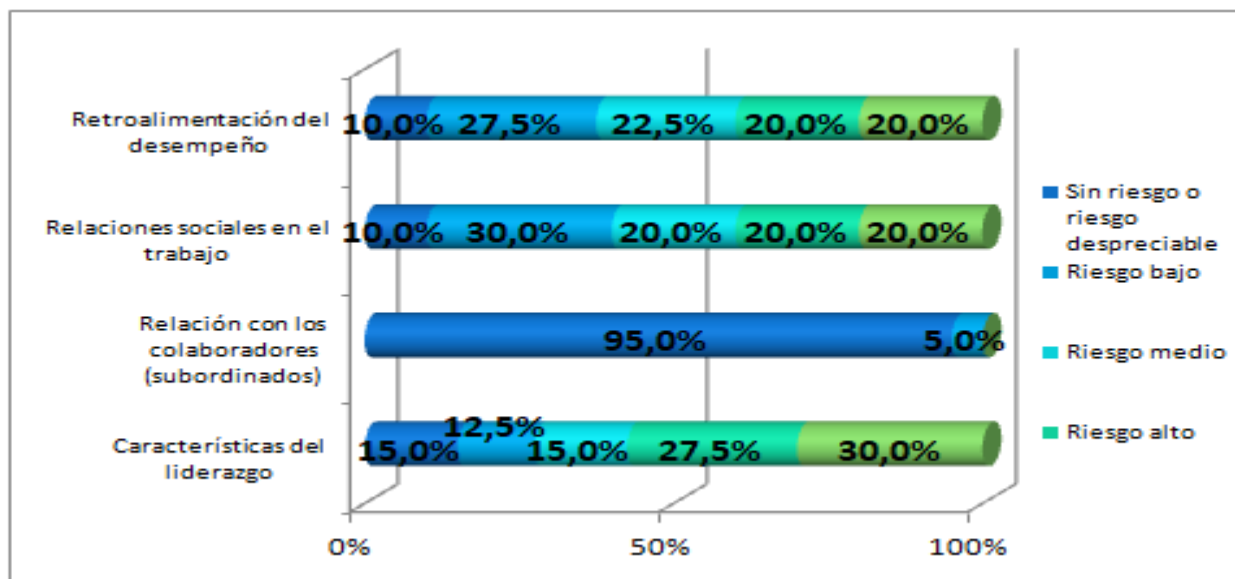
Las tareas que son asignadas en muchas ocasiones no son claras y son cambiantes, esto lleva a que los sujetos no tengan el control y autonomía sobre las actividades que tengan que desarrollar, generando una dependencia al jefe inmediato, el cual es el encargado de generar las cargas y responsabilidades con las que cumplir, generando un nivel de riesgo alto y muy alto en este caso específico para 22 personas.

Con relación a las dimensiones anteriormente nombradas, se puede ver relacionada también la oportunidad de desarrollo y uso de las habilidades y destrezas, ya que los sujetos no realizan en un 100% las labores que ellos consideran esta calificados para realizar, y que puede que sí lo estén, pero las empresas no están generando los espacios para que pueden desarrollar por completo sus habilidades y destrezas.

Como es de esperarse, todas las organizaciones siempre presentan cambios para el mejoramientos de los procesos, sin embargo, en algunas ocasiones no tienen en cuenta el rol que

desempeña el practicando, generando en ellos niveles alto y muy altos, como es en este caso con un 55%, donde estos cambios pueden generar que las labores se vean afectadas notablemente.

Figura 33. Datos obtenidos para el campo de práctica Organizacional en las dimensiones del



dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Figura 33. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

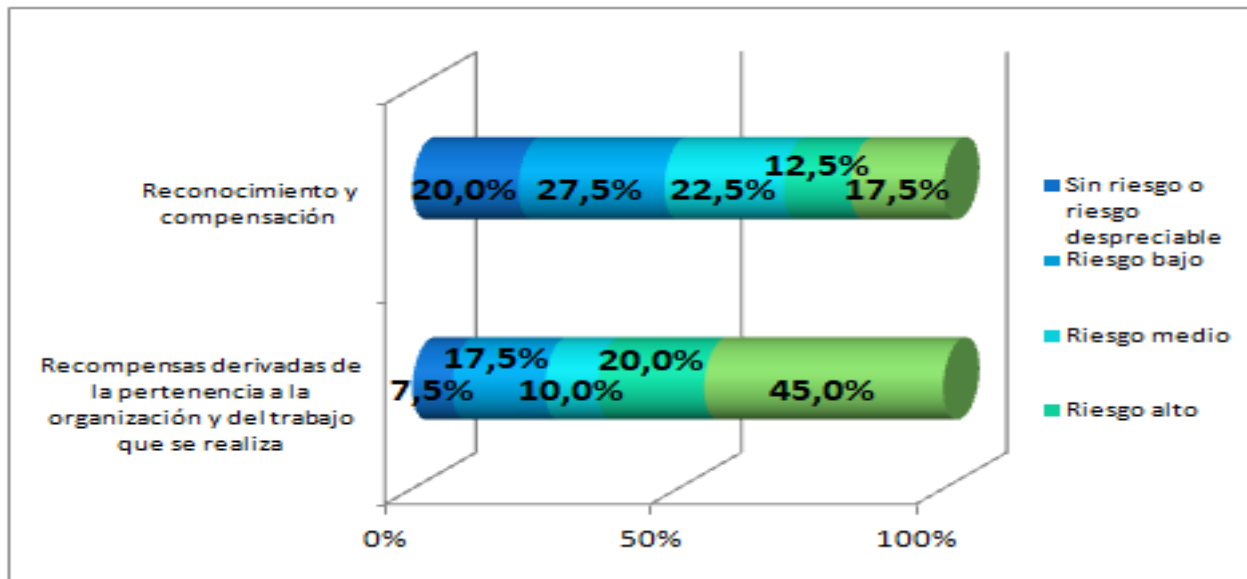
Fuente. Autoría propia.

Es de resaltar en este dominio la dimensión de relación con los colaboradores, ya que al hacer referencia a las personas que están a cargo del evaluado, y es muy poco probable que a los practicantes se les asigne una personas para dirigir, ya que están finalizando la etapa de formación profesional, por tal razón, los practicantes no se encuentran en riesgo en cuanto a esta dimensión se trata, teniendo en este caso 38 personas en este nivel.

Si se encuentra que las características del liderazgo a las que está expuesto casi la $\frac{3}{5}$ de la población, en donde es el jefe el ejemplo de esta competencia, mostrando dificultades en transmitir la información y la manera en la que lo hace, de igual manera en esta dimensión también se trata del apoyo a nivel social que el jefe le da a su practicante, en donde con estos resultados se evidencia que no son las óptimas.

En cuanto a las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño se evidencia que no hay niveles de riesgo altos y/o bajos que sean significativos.

Figura 34. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones de



Recompensa y compensación del cuestionario Intralaboral forma A

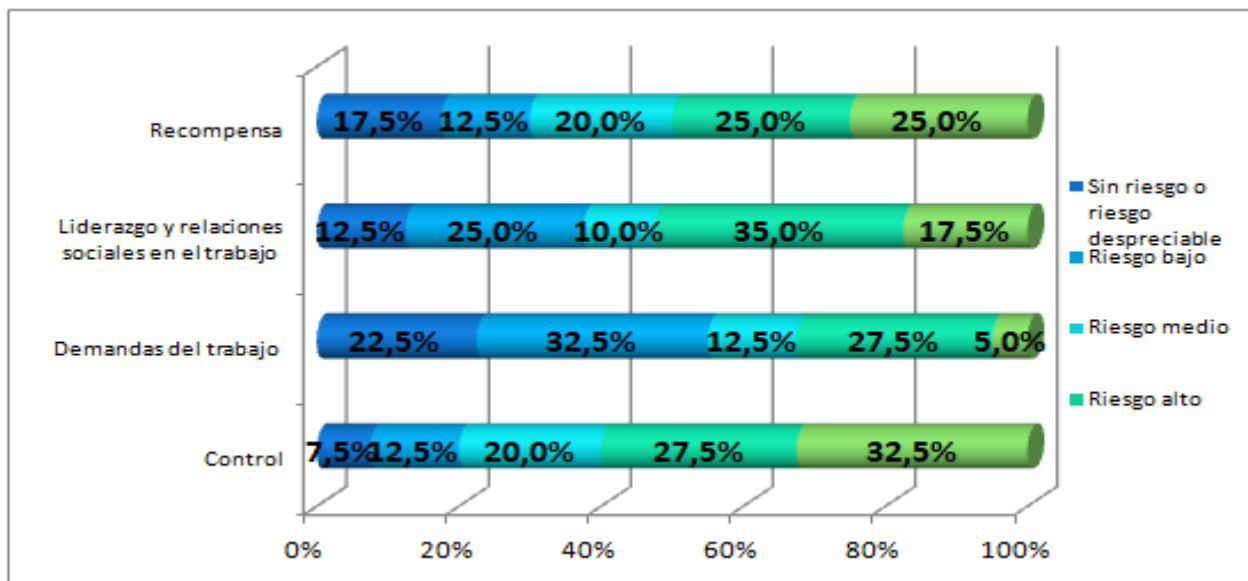
Figura 34. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en las dimensiones del dominio de Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Para la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, se evidencia que un 60% de la población que hace parte del campo organizacional se encuentran en niveles alto y muy alto, y esto es a debido a que, como ya se dijo anteriormente, la estabilidad laboral con la que ellos quisieran contar, no la brinda la empresa en la cual actualmente está vinculado, que incluso puede ir de la mano con la insatisfacción de las tareas que está realizando.

19 de las personas que hacen parte del campo organizacional manifestaron estar sin riesgo o riesgo bajo, en cuanto al tema de remuneración salarial o bienestar laboral, mientras que 12 personas si refieren estar en niveles de riesgo alto y muy alto, en donde no solo se refieren a la parte económica sino también a la falta de confianza y la no apreciación del esfuerzo que este hace al momento de realizar las labores o tareas.

Figura 35. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional para los dominios, del



cuestionario Intralaboral forma A

Figura 35. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional para los dominios, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

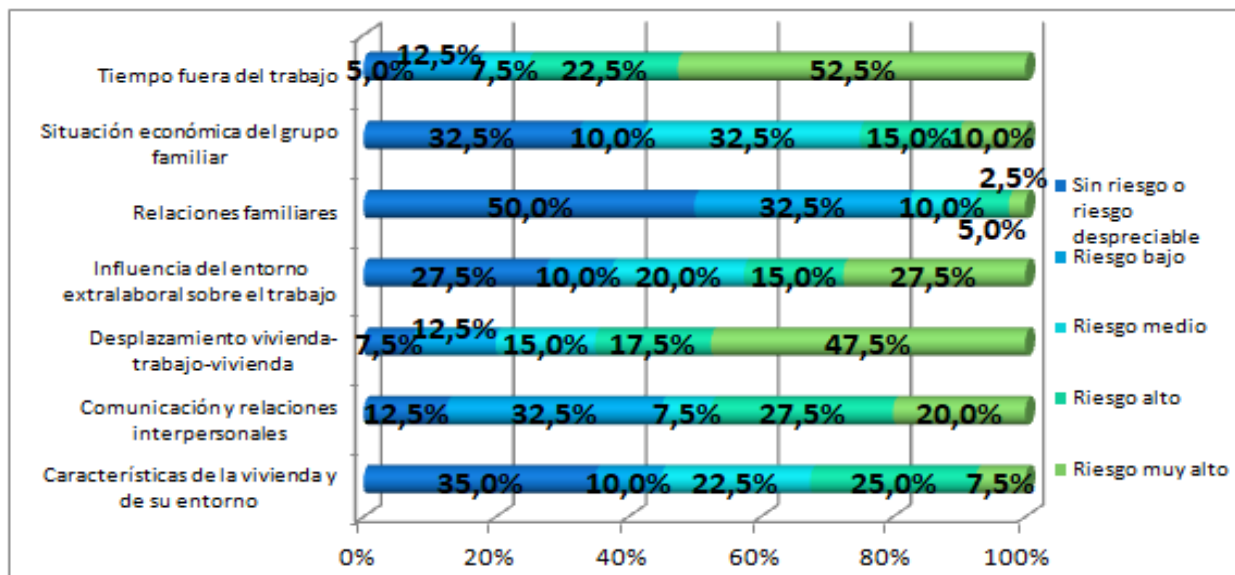
El dominio que mayor riesgo refleja es el de control con un 60%, dando a entender que en la práctica el estudiante no tiene autonomía, no cuenta con claridad en las labores o responsabilidades que tiene dentro de la organización y en donde también tiene la obligación de adaptarse sin ser tenido en cuenta a los cambios que esta genere.

Otro de los dominios donde se ve reflejado una cifra significativa en niveles de riesgo alto, es en el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en donde juega un papel importante la manera en la que se manejan las relaciones jerárquicas en la organización, que puede verse afectado por los tipos de liderazgo que manejan los jefes inmediatos e incluso su manera que estos últimos tienen al momento de comunicarse con los demás.

En cuanto a la recompensa se evidencia que el 50% de los integrantes del campo organizacional que hacen parte de la muestra, presentan niveles altos y muy altos donde, no solo se hace referencia a la parte monetaria, sino que también se tiene en cuenta el apoyo y compensación psicológica que recibe.

Ya para concluir con los dominios del cuestionario Intralaboral en su forma A, se tiene en cuenta que las puntuaciones o porcentajes que se presentaron en el dominio de demandas del cargo, se tiene como un factor de riesgo bajo, debido a que la carga o exigencias de las labores no constituyen una debilidad o un factor de riesgo para estos.

Figura 36. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional, del cuestionario



Extralaboral

Figura 36. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional del cuestionario Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

El desplazamiento de los practicantes desde su casa hasta el lugar de trabajo es el factor de riesgo psicosocial más notable en cuanto a los temas extralaborales, en donde un 65% de la población refiere tener dificultades en el acceso al transporte que necesitan para llegar hasta la empresa, adicionando a esto, que los tiempos que gastan, son muy amplios, haciendo que se genere un cansancio o desgaste físico.

Otra de las dimensiones en las que mayor porcentaje de población manifiesta estar en riesgo alto y muy alto, es en la del tiempo fuera del trabajo, que puede incluso estar relacionada con los tiempos de desplazamiento que estos gastan a diario, ya que genera una pérdida, por decirlo así, de tiempo que puede ser empleado para el descanso.

Sin duda alguna, las relaciones familiares, en este caso se manifiestan como un factor sin riesgo y riesgo bajo, como lo manifiestan 32 de las 40 personas que hacen parte de la muestra en este campo en específico, mostrando que cuentan con el apoyo de su núcleo familiar, manteniendo una comunicación asertiva y espacios de comprensión entre estos.

Dentro de los aspectos del individuos es de resaltar que las relaciones sociales, son de gran importancia, en este caso con los amigos, o con aquellas personas que son más cercanas, fuera de la familia, las cuales también generan un apoyo social en estos y debido al poco tiempo libre que queda, es factor que se ha ido descuidando, esto es lo reflejado por el 47,5% de la población, sin embargo no hay una diferencia significativa con aquellos que manifiestan contar con niveles bajos de riesgo, con un total del 45%.

En cuanto a las dimensiones de influencia del entorno extralaboral en el trabajo, características de la vivienda y su entorno y por último la situación económica del grupo familiar, no se evidencian diferencias significativas en los puntuaciones o porcentajes obtenidos.

Figura 37. Datos obtenidos para el campo Organizacional de los totales de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

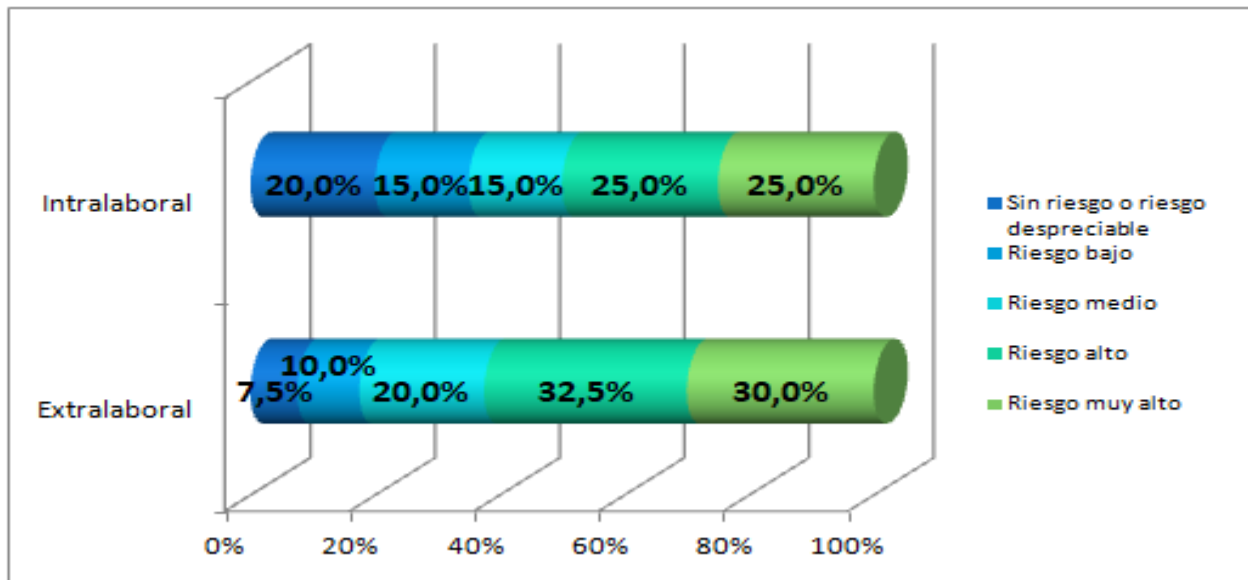


Figura 37. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional de los totales de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral. Fuente.

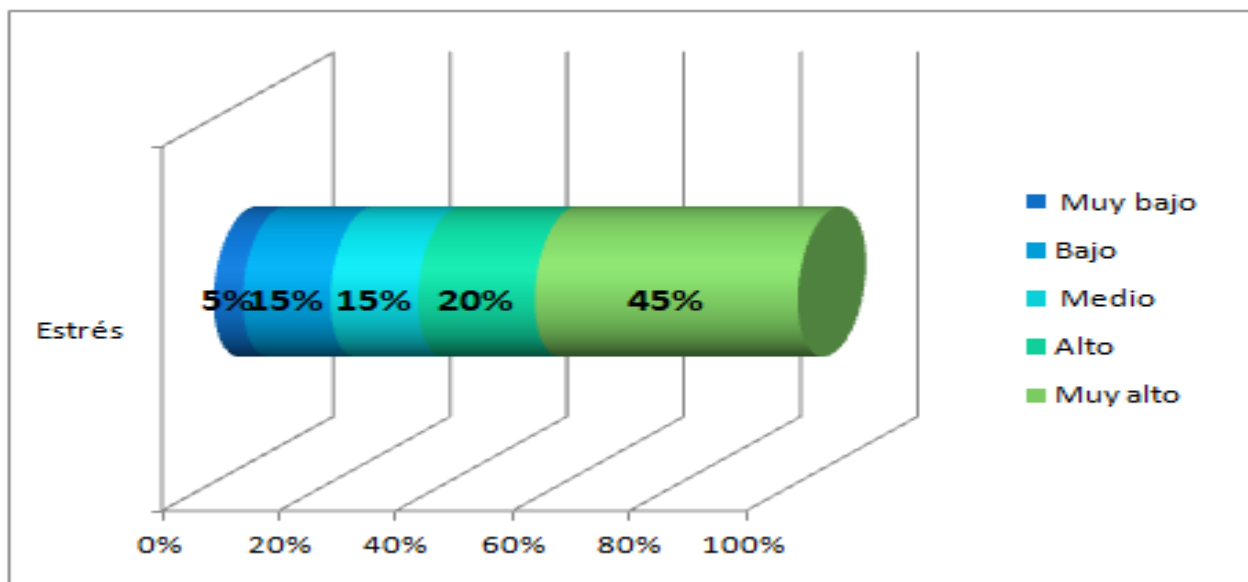
Autoría propia.

En esta investigación se evidencia que dentro del campo organizacional, son los factores de riesgo psicosocial extralaborales los que se encuentran en niveles de alto y muy alto, eso debido a que el tiempo que se emplea en el desplazamiento de su vivienda hasta la empresa y viceversa, suele ser prolongado y a su vez el tiempo que los estos individuos tienen para realizar otras actividades, es muy escaso, teniendo así un contacto y apoyo más que todo por parte de la familia, más no de los amigos y demás personas.

Ya para los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se tiene que el 50% de la población se encuentra dentro de los riesgos alto y muy alto, dejando ver que los aspectos comprendidos allí cuentan con dificultades tales como las características con las que cuentan las personas que supervisan su trabajo, así como el control y autonomía en las tareas por realizar, donde no puede desempeñar con libertad estas, donde no puede escoger el orden y la prioridad, y

donde incluso tiene que sacrificar sus momentos de descanso dentro de la empresa para poder cumplir con las cosas que le fueron asignadas.

Figura 38. Datos obtenidos para el campo de práctica Organizacional en el cuestionario de



Estrés.

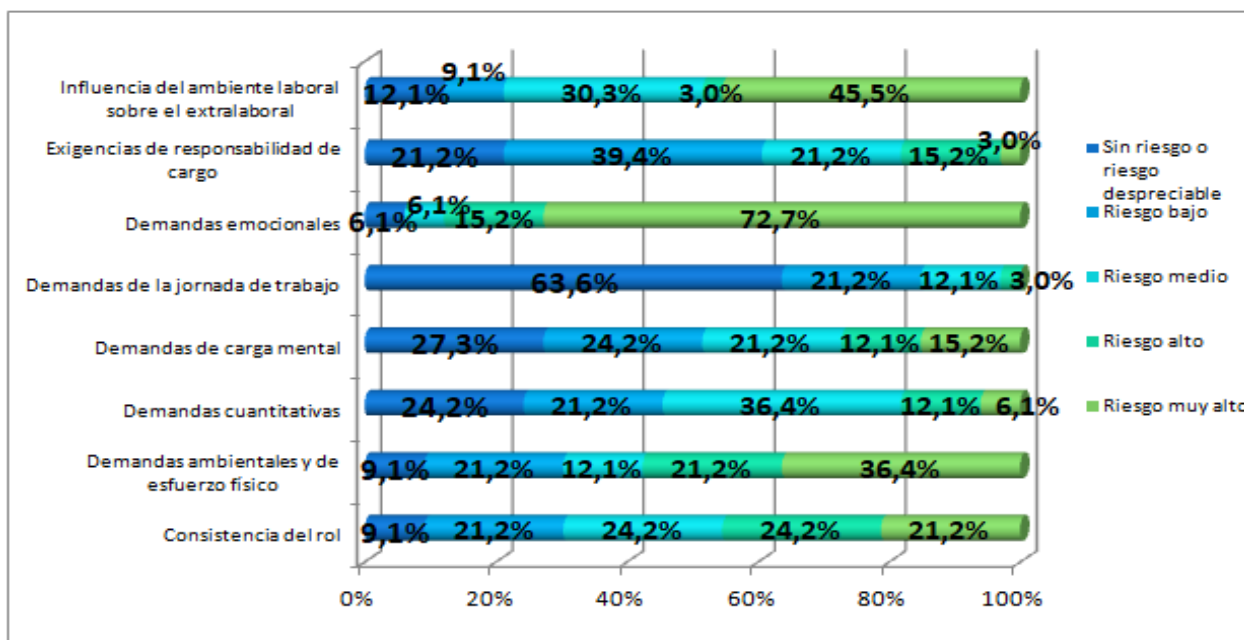
Figura 38. Datos obtenidos para el campo de prácticas Organizacional en el cuestionario de estrés.

Fuente. Autoría propia.

Es notorio que los estudiantes que actualmente están realizando sus prácticas en el campo organizacional presentan indicaciones relacionados con el estrés, los cuales pueden llegar a causar afectaciones en la salud de estos, especialmente en 65 % de los estudiantes en un nivel alto o muy alto; de estos son muy pocos para ser específicos, solo un 5% los que tiene un nivel muy bajo de presentan ninguna sintomatología relacionada con el estrés, Estos síntomas están relacionados con las diferentes labores, responsabilidades o actividades que realizan los sujetos

en sus lugares de práctica, teniendo en cuenta que también algunos factores psicosociales extralaborales, pueden llegar a causar esta sintomatología

Figura 39. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social de las dimensiones del dominio



Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 39. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

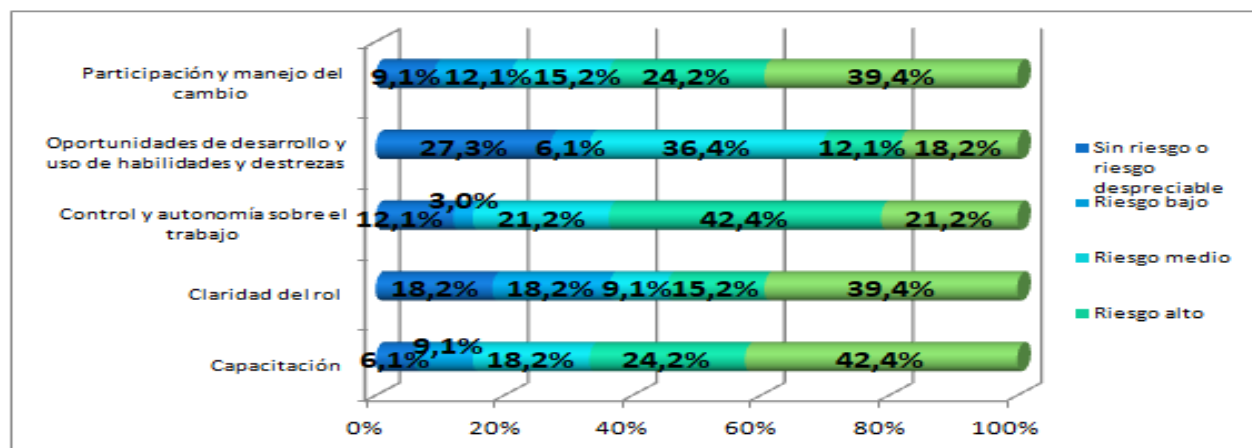
Fuente. Autoría propia.

Ya para retomar la evaluación de las dimensiones del dominio Demandas del trabajo se muestra respecto a la influencia en el ambiente laboral que en su mayoría un 45% se encuentra en riesgo muy alto mostrando que las altas demandas de tiempo y esfuerzo de su práctica afectan negativamente su vida personal y familiar, sobre las exigencias de responsabilidad con un 60%

se habla de que por su rol el estudiante en práctica no asumir directamente responsabilidades dentro de su trabajo.

Sobre las demandas emocionales con un 63% en riesgo muy alto se refiere que el estudiante se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo lo cual podría tener un grado de afectación significativo para sí mismo; sobre las demandas de carga mental del trabajo respondiendo con 27% sin riesgo o riesgo despreciable se comenta que la labor del práctica del campo social no exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; por otro lado sobre las demandas cuantitativas que considera las exigencias relativas a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo se encuentra un 36 % de los estudiantes en riesgo medio, sobre las demandas ambientales y de esfuerzo físico en un riesgo muy alto se encuentra un 36 % haciendo alusión a que dentro de las labores de práctica se hace algún tipo esfuerzo físico que puede afectar negativamente su desempeño por último sobre el dominio de consistencia del rol con un 47% con un riesgo alto y muy alto se infiere que las exigencias que se presentan al estudiante dentro de su rol son inconsistentes y/o contradictorias.

Figura 40. Datos obtenidos para el campo de práctica Social de las dimensiones del dominio



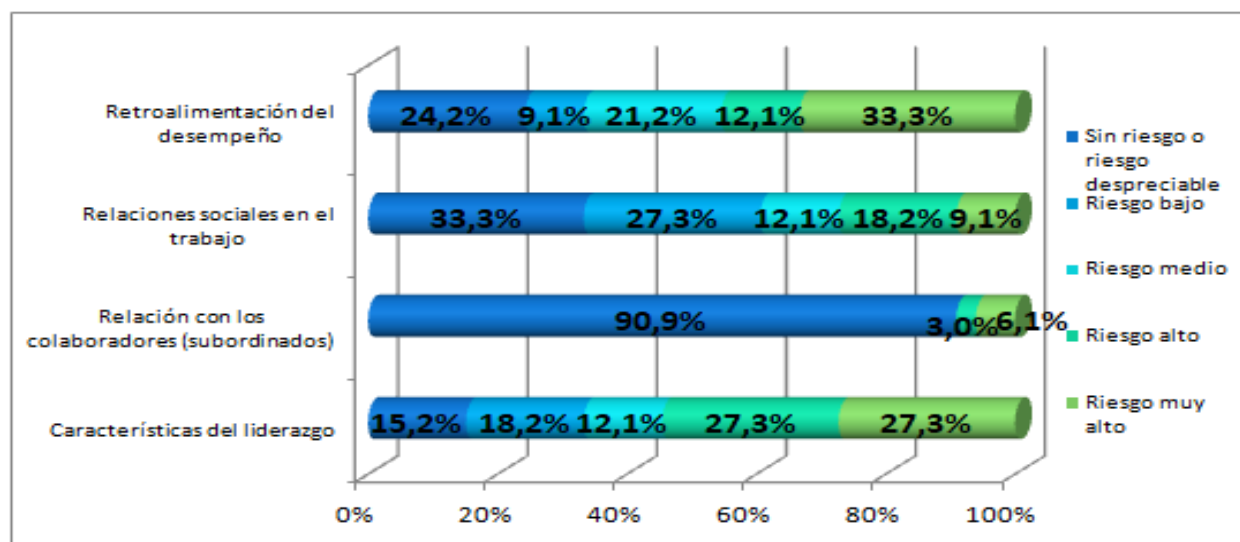
Control, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 40. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Control, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

Sobre el dominio control se encuentra que en la dimensión participación y manejo del cambio son un riesgo muy alto del 39% y alto del 24% lo cual puede dar a entender que el practicante carece de información sobre el cambio o reestructuras dentro de realización del trabajo. En oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas se encuentra un 33% por lo cual se dice que el estudiante ve su práctica como una etapa que le permite adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, ya sobre el control y autonomía sobre el trabajo un 42% se encuentra en riesgo alto y un 21% en riesgo muy alto por lo cual se pensaría que el practicante no tiene de manera voluntaria la oportunidad de decidir sobre el ritmo y orden en que realiza su trabajo, sobre la claridad del rol es de exaltar con un 39% en riesgo muy alto se encuentra que no hay claridad de la información inherente a los objetivos, las funciones y autonomía esperados en su labor, ya por último con un riesgo muy alto del 42% en capacitación se evidencia la falta o inexistencia de actividades y formación que formen al practicante.

Figura 41. Datos obtenidos para el campo de práctica Social de las dimensiones del dominio



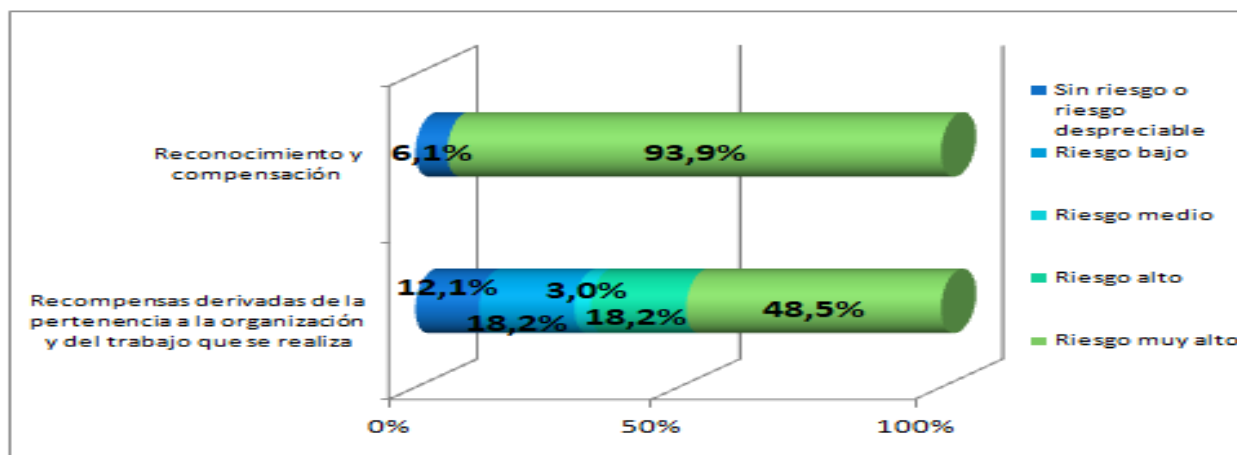
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A

Figura 41. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

En relación a las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, sobre la retroalimentación del desempeño entre riesgo alto y riesgo muy alto con un 35% se muestra que la información relacionada al desempeño de su labor en la práctica en su mayoría es inexistente, poco clara o confusa; ya con un 60% entre sin riesgo y riesgo bajo sobre las relaciones sociales en el trabajo se habla de existen posibilidades de contacto e interacción con otras personas, ya respecto a la relación con los colaboradores de habla de un 90% de sin riesgo o riesgo despreciable lo cual se puede atribuir a que por lo general dentro del rol de practicante no se tiene personas a cargo por último sobre las características de liderazgo con un 54% entre riesgo alto y riesgo muy alto se piensa que a gestión del jefe inmediato representa dificultades en la asignación de tareas y la solución de problemas.

Figura 42. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social de las dimensiones del dominio



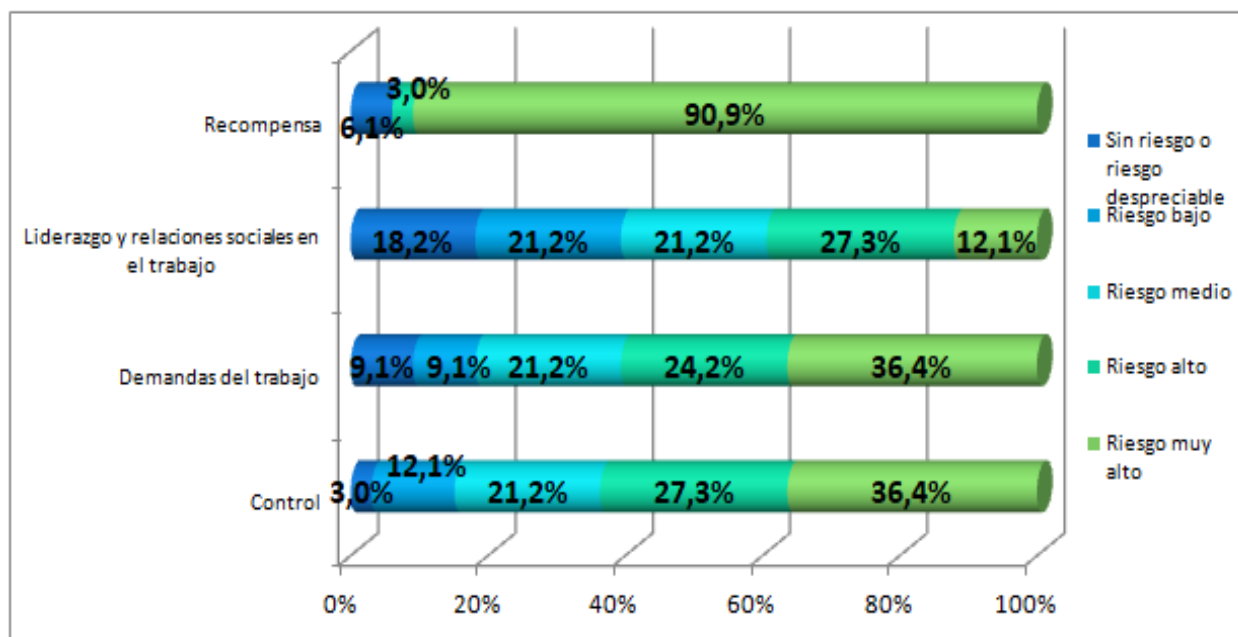
Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 42. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en las dimensiones del dominio Recompensa y compensación, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

De acuerdo a la información obtenida sobre el dominio de recompensas y compensación, del dominio de reconocimiento y compensación es de gran importancia reconocer que según la percepción de los estudiantes con un 94% en riesgo muy alto se atribuye que no hay reconocimiento sea en remuneración y/o valoración sobre los esfuerzos y logros y tampoco se encuentra oportunidades de desarrollo en el sitio de práctica por el contrario un 6% consideran que esto se encuentra por otro lado sobre las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y el trabajo que se realiza se encuentra un 48% lo cual refleja que para la mayoría de los practicante del campo no existe o es bajo el sentimiento de pertenencia por el sitio donde realiza su práctica.

Figura 43. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los diferentes



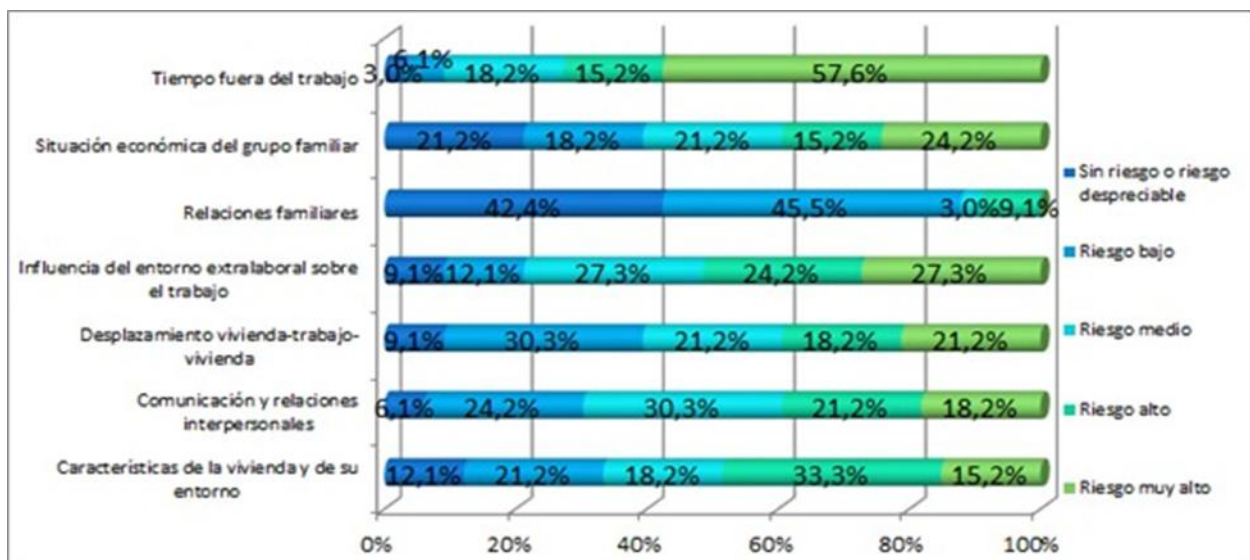
dominios, del cuestionario Intralaboral forma A.

Figura 43. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los diferentes dominios, del cuestionario Intralaboral forma A.

Fuente. Autoría propia.

De acuerdo con información obtenida, respecto al dominio de recompensa se denota con un 91% siendo ello un riesgo muy alto, que puede que no haya una compensación monetaria, de estima o de promoción laboral. ya sobre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra que un 39% se encuentran sin riesgo y riesgo bajo y otro 39% estaría el riesgo alto y muy alto por lo cual se podría decir que según la percepción del estudiante en ocasiones la relación social que se establece entre los superiores es buena y contribuye en la forma de trabajar y en otras resulta no ser de esta manera siendo este un factor que influye en el desempeño y ambiente laboral; sobre el dominio demandas del trabajo con un 60% entre riesgo alto y muy alto muestra que en su mayoría las exigencias que el trabajo impone al estudiante en práctica social son altas, para finalizar sobre sobre el control con un 63% entre riesgo alto y muy alto se evidencia que el practicante no tiene mayor posibilidad de tomar decisiones frente a la labor en la que se desempeña.

Figura 44. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para las dimensiones del



cuestionario Extralaboral

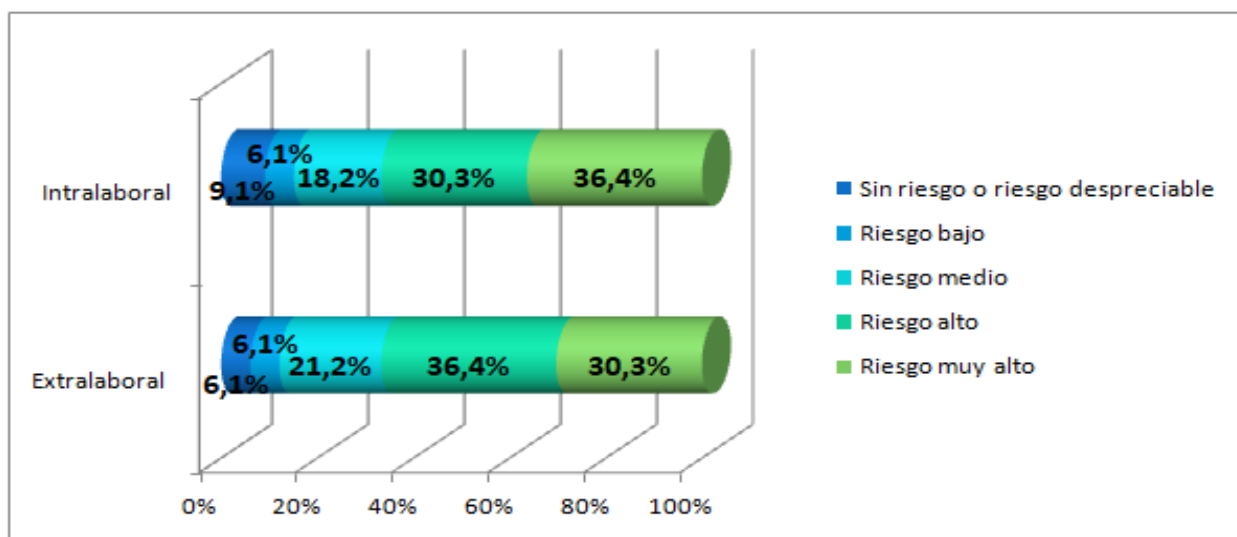
Figura 44. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para las dimensiones del cuestionario Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

Sobre las dimensiones evaluadas por el cuestionario Extralaboral es importante resaltar que superando la media con un 58% se encuentra que los estudiantes del campo social en su mayoría cuentan con un tiempo limitado para descansar, compartir con familiares y amigos y tener espacio de esparcimiento; sobre la situación económica sin un diferencial muy significativa, entre el nivel de sin riesgo y riesgo bajo se encuentra un 39%, con un riesgo medio un 21% y entre el nivel alto y muy alto 36% de mostrando que en su mayoría los estudiantes cuentan con medios económicos para solventar sus necesidades; respecto a las relaciones familiares se encuentra que un 42% se encuentran o sin riesgo o riesgo despreciable y 45% con un riesgo bajo lo cual demuestra que la relación con familiares; de los estudiantes no representan conflictiva, por el contrario se podría dar a entender que la familia es una red de apoyo importante, sobre la influencia del entorno es importante resaltar que un 27% se encuentra en riesgo muy alto y otro 27% está en riesgo medio por lo cual se infiere que en algunas situaciones la vida familiar o personal se puede ver afectado el bienestar, rendimiento y relaciones en el sitio de práctica, ya en la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se muestra que un 9% se encuentra sin riesgo, un 30% en riesgo y un 21% en riesgo medio lo que confirma que por lo general hay accesibilidad y comodidad en el transporte y en la duración de los recorridos al sitio de práctica; sobre la comunicación y las relaciones con un 39% en riesgo alto y muy alto, se considera que la comunicación con los integrantes de su entorno puede ser escasa o conflictiva,

por último igualmente sobre la dimensión características de vivienda y su entorno con un 48% entre riesgo alto y muy alto lo que refiere que las condiciones de la vivienda y del entorno del trabajador son precarias y no favorecen el descanso y la comodidad del estudiante.

Figura 45. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los cuestionarios



Intralaboral forma A y Extralaboral

Figura 45. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social para el total de los cuestionarios Intralaboral forma A y Extralaboral.

Fuente. Autoría propia.

Respecto a la evaluación realizada a los practicantes del campo social es de rescatar que 66% de los estudiantes se encuentran con un riesgo alto y muy alto por lo cual se presume que hay una gran incidencia de las características de la organización en las cuales están realizando su etapa practica sobre su salud y bienestar, por otro lado con un porcentaje notoriamente menor del 10% en el momento estarían sin riesgo o con un riesgo bajo de presentar algún tipo alteración,

igualmente en factores extralaborales se encuentra un riesgo alto y muy alto un 66% por lo o cual se comprende que al igual que las condiciones de trabajo están teniendo repercusión, los aspectos familiares, sociales, económicos condiciones del lugar de vivienda también lo generan esa así que solo 11% estarían entonces a salvo o con un riesgo bajo de tener algún grado de afectación

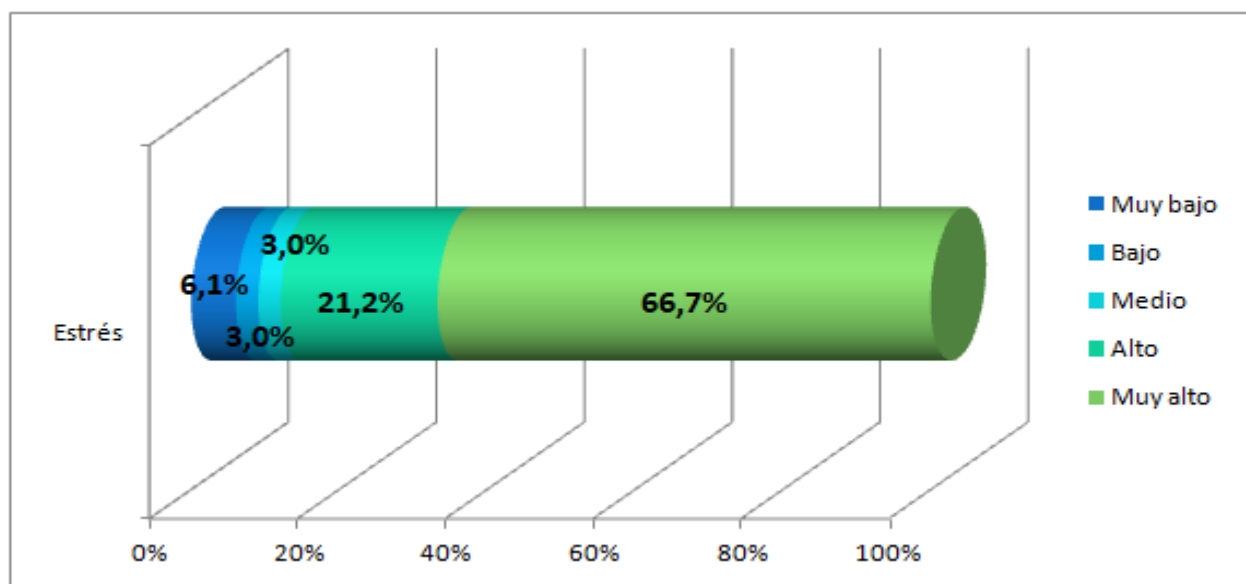


Figura 46. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social, en el cuestionario de Estrés

Figura 46. Datos obtenidos para el campo de prácticas Social en el cuestionario de Estrés.

Fuente. Autoría propia.

Sobre el cuestionario de estrés, aplicado a estudiantes en práctica, es importante resaltar que 88% de individuos que están realizando su práctica en el campo social se encuentran con un riesgo alto y muy alto a la manifestación de sintomatología relacionada con el estrés, siendo ello producto de las diferentes condiciones laborales, familiares, sociales y demás relacionadas al individuo las cuales pueden tener repercusiones negativas en la salud, bienestar y desempeño en

sus labores académicas y de práctica , dicho ello cabe resaltar que solo un 12% tendría una posibilidad media, baja o muy baja de sufrir de dicha patología.

Tabla 3. Correlación del Dominio Demandas del trabajo vs Puntaje total evaluación de Estrés

			DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
Rho de Spearman	DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Tabla 3. Correlación del Dominio Demandas del trabajo vs Puntaje total evaluación de Estrés.

Fuente. Spss.

Sobre los resultados arrojados muestran que las demandas de trabajo están relacionadas de una manera positiva con el estrés con un nivel de correlación moderada, ya que se obtuvo un coeficiente Spearman de ,503**, en donde las dimensiones tales como consistencia del rol que el practicante está ejerciendo en los lugares de prácticas no son las esperadas por ellos, ya sean porque las tareas asignadas no son las que a consideración de estos sean las adecuadas para la formación profesional que tienen; otra de las dimensiones en donde se observa mayor riesgo es la de demandas emocionales, debido a la carga de emociones ajenas a los estudiantes a las cuales se ven expuestos en los diferentes contextos en los cuales están interactuando, adicional las demandas ambientales y de esfuerzo físico, presentan niveles considerados de riesgo, estos niveles ocasionan que la sintomatología relacionada con el estrés se presente de manera más fácil en esta población; el coeficiente de correlación arrojado refleja que estos mismos resultados

podrán verse reflejado en investigaciones futuras que tengan relación con la temática y la población específicamente.

Tabla 4.

Correlación del Dominio Control sobre el trabajo vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

			DOMINIO Control sobre el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
Rho de Spearman	DOMINIO Control sobre el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

Tabla 4. Correlación del Dominio Control sobre el trabajo vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

Fuente. Spss

Teniendo en cuenta la información anterior, se establece un nivel de correlación entre bajo y moderado, que para este caso es de ,340** siendo este más cercano a 0 que a 1, de esta manera existe una correlación positiva reflejada por el coeficiente de correlación Spearman, en donde a mayor nivel riesgo en el dominio de Control sobre el trabajo, mayor será el puntaje en la evaluación del Estrés, dejando claro que las condiciones que ofrecen las diferentes entidades a los estudiantes de psicología en prácticas en cuanto a dimensiones tales como la claridad del rol que el practicante tiene en este contexto no es el adecuado, así como las capacitaciones que están recibiendo no son las adecuadas o simplemente no se están llevando a cabo, adicional el control

sobre las actividades y la autonomía que estos tienen en sus respectivos sitios, no es la adecuada para la formación académica que la universidad les ha dado, y son estos factores lo que ocasionan los altos niveles de estrés de los practicantes; se podría así afirma que la posibilidad de obtener resultados similares en estudios con estas mismas condiciones es del 99%.

Tabla 5.

Correlación del Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo vs Puntaje total evaluación

			DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
Rho de Spearman	DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,300**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	,300**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

de Estrés

Tabla 5. Correlación del Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo vs Puntaje total evaluación de Estrés

Fuente. Spss

En esta tabla se evidencia de nuevo que existe un nivel de correlación bajo y moderado, en donde existe una relación directa entre el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y la evaluación del Estrés, debido a que el coeficiente de Spearman obtenido fue de, 300**, dejando claro que las dimensiones como las características del liderazgo ejercidas por los jefes o supervisores del sitio como tal, no son las adecuadas, y por esta razón se ve afectado la retroalimentación realizada por estos acerca del desempeño de los estudiantes, estos factores

incrementa de manera directa los niveles de estrés que están teniendo los estudiantes; la información que se obtuvo, deja claro también, hay una posibilidad del 99% que estos datos se presenten en estudios posteriores.

Tabla 6.

Correlación del Dominio Recompensa vs Puntaje total evaluación de Estrés.

			DOMINIO: Recompensas - Forma B (puntaje transformado)	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
Rho de Spearman	DOMINIO: Recompensas - Forma B (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,301**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	,301**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Tabla 6. Correlación del Dominio Recompensa vs Puntaje total de evaluación de Estrés

Fuente. Spss.

De acuerdo con el coeficiente Spearman de ,301** se evidencia que hay una relación directa entre el dominio de recompensa y la sintomatología relacionada con el estrés, con un nivel de correlación bajo y moderado, en donde el aumento de los niveles de riesgo en las dimensiones comprendidas por este dominio tales como reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se encuentran en un nivel alto debido a que el reconocimiento que se realiza a las labores o tareas asignadas a los practicantes no es el adecuado o no se realiza, acompañado de que la mayoría de los estudiantes están vinculados por medio de convenio académico, en donde no hay una remuneración salarial para las actividades que están haciendo en sus respectivos sitios, teniendo

así como consecuencia el aumento de los niveles en la sintomatología del estrés en los estudiantes.

Tabla 7.

Correlación del puntaje total del cuestionario extralaboral vs Puntaje total de evaluación de Estrés

			PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje transformado)	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)
Rho de Spearman	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100
	Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	100	100

Tabla 7. Correlación del puntaje total del cuestionario Extralaboral vs Puntaje total de evaluación de Estrés.

Fuente. Spss.

Ya para las condiciones extralaborales con relación al estrés, se evidencia un coeficiente de ,453**, mostrando un nivel de correlación moderado, en donde a medida que se aumente el nivel de riesgo en las condiciones extralaborales, comprendidas por factores tales como el tiempo fuera del trabajo, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el tiempo del desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa e incluso la comunicación y relaciones interpersonales, habrá un aumento directo en los niveles de riesgo asociados al estrés, dejando

claro así mismo, que la disminución de estos niveles de riesgo extralaborales, podrán ocasionar que los niveles de estrés se reduzcan directamente.

Discusión

A continuación, se realiza la descripción del análisis de los resultados obtenidos en contraste con los estudios centrales sobre el fenómeno de estudio, para la comprensión de los factores de Riesgo Psicosocial y características sociodemográficas; en primera instancia se diseñó una ficha sociodemográfica y posterior a esto se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios Intralaboral forma A, Extralaboral y Estrés que evalúan el nivel de exposición de los riesgos psicosociales a los que están expuestos la población objeto de estudio.

Haciendo una revisión con los estudios mencionados anteriormente en este documento, se encontró respecto a los resultados obtenidos en el presente proyecto que no se halla relación alguna frente a la investigación de Londoño y colaboradores (2010) titulada “Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales” donde su objeto de investigación estaba enfocado en identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales y ambientales de los trastornos mentales en los usuarios de servicios de psicología en Colombia, en dicho estudio entre los riesgos más relevantes se encontraron: los problemas de vivienda, acceso de servicios de asistencia sanitaria, los relativos al grupo primario, los económicos, el ambiente social y los problemas laborales, por el contrario la presente investigación teniendo como objeto de estudio los practicantes del programa de psicología de los tres campos de formación ofertados por la Universidad de Cundinamarca, evidenciando que los factores que representan un nivel riesgo

mayor están presentes en los dominios de Recompensa y Compensación, dado que la mayoría de los practicantes no reciben ningún tipo de remuneración monetaria o bien refieren no haber recompensa de otra índole, también se identificó un riesgo mayor con respecto al factor Control sobre el trabajo, donde se evidencian falencias por parte de los jefes inmediatos, reportando que estos no están realizando programas complementarios a la formación, dejando vacíos prácticos en lo relacionado de las funciones asignadas en el sitio de práctica.

Del mismo modo, Sánchez (2011) encontró que los factores de riesgo psicosocial que influían en el rendimiento académico de 24 estudiantes del programa de ciencias humanas de la Universidad Nacional son: Los problemas económicos, problemas intrafamiliares e interpersonales, trastornos mentales como la depresión, dificultades de alimentación, vacíos académicos, manejo de las situaciones en conflicto y experiencias pasadas; por lo contrario en el presente estudio se encontró que los practicantes no presentan un riesgo psicosocial significativo en la dimensión de relaciones familiares, de igual manera se halló que un gran porcentaje de los estudiantes cuentan con experiencias previas en temas asociados con el manejo de emociones que no están relacionadas con la formación académica así lo requieren.

Al igual que en el estudio de Díaz (2011), en esta presente investigación se implementó la aplicación de la batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universitaria Javeriana, en donde Díaz, se enfocó en la medición de los factores psicosociales haciendo alusión a la contribución del manejo en la toma de decisiones y el liderazgo con la finalidad de asegurar el bienestar físico, mental y social, mitigando posibles factores que influyen en el contexto laboral; por su lado, la

presente investigación busco identificar los niveles de riesgo psicosocial de los practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca con la finalidad de dejar un precedente que sirva de sustento para que la misma institución tenga presente la importancia de la intervención de la salud mental en los practicantes.

Con relación a Botero (2012), de igual manera se interesó por los riesgos psicosociales se encuentra que Cáceres, Cvitanic y Bargsted (2015), Espinosa (2015), Aristizábal, Valencia y Vélez (2016) que manejaron como población de estudio a docentes, dando relevancia a los factores que de una u otra forma representaban un alto riesgo para el desarrollo de la labor en la academia, lo cual a su vez podría repercutir en la formación del estudiante, al contrario la presente investigación encontró como eje central de estudio los alumnos, puntualmente aquellos que están llevando a cabo la realización de la práctica profesional, ya que al igual que los docentes y demás trabajadores en el país, pueden estar expuestos a los diferentes niveles de riesgo psicosocial presentes en el ámbito laboral.

En el estudio realizado por Vieco y Abello en el 2014, donde se buscó identificar la existencia de los factores psicosociales que dan origen al estrés y morbilidad en contexto laboral, al igual que la actual investigación comparte que los factores donde el trabajador presenta mayor riesgo y exposición a sintomatología relacionada con el estrés son los dominios de demandas y control sobre el trabajo, ya que según las puntuaciones obtenidas son factores que producen mayor afectación en la salud y bienestar del individuo, por otra parte, ambas investigaciones coinciden que el dominio de recompensa igualmente representa un riesgo alto para el desempeño del trabajador, lo cual puede ser consecuencia de la no remuneración adecuada por parte del

empleador ya sea en términos monetarios y/o reconocimiento, ocasionando efectos negativos en la salud y disminuyendo los niveles de productividad en las tareas asignadas.

En la investigación realizada por Grisales, Rico y Roa (2014), la cual se enfocó en investigar acerca de los factores de riesgo psicosociales en una empresa de servicios de eventos y exposición en Bogotá, es así como estos autores al igual que en esta investigación, se utilizó la Batería para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial; por su lado Grisales y colaboradores manejando el cuestionario Intralaboral, encontraron que respecto a los sujetos evaluados en la Forma A, la dimensión que representa un alto riesgo de afectación son las características de capacitación y consistencia del rol, respecto a la Forma B, lograron demostrar que las dimensiones con mayor riesgo son la retroalimentación en cuanto al desempeño de los trabajadores, la claridad del rol, capacitación e influencia del colaborador con relación al contexto laboral y las demandas ambientales, de esfuerzo físico y la jornada laboral.

Por su lado el presente se logró evidenciar que practicantes del campo social están expuestos con un riesgo alto a los dominios de Control sobre el trabajo, donde se afectan aspectos como (capacitación, claridad del rol, y participación y manejo del cambio); en el dominio del Demandas del trabajo se presenta afectación en la dimensión demandas emocionales; ya para el campo educativo los estudiantes están presentando mayor riesgo en el dominio de Recompensa, y en el dominio Demandas del trabajo en la dimensión anteriormente nombrada, por último se halló que en el campo organizacional los practicantes presentan altos niveles de riesgo en los dominios de Control sobre el trabajo (capacitación, claridad del rol y participación y manejo del

cambio); así mismo presentan afectaciones de altos niveles de riesgo en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Teniendo en cuenta la importancia del estudio de los factores psicosociales en practicantes y estudiantes universitarios, al igual que el presente estudio, se hallaron investigaciones como las de Velandia (2015) y Bohórquez (2017) que comparten la idea de que esta población está expuestos a factores de riesgo Psicosocial que de una u otra manera están inmersos en la sociedad.

De esta manera, Velandia en su estudio “Factores de Riesgos Psicosocial en los aprendices de una empresa de telecomunicaciones y sistemas” se interesó por identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales puede estar expuestos los aprendices en una empresa de telecomunicaciones y sistemas en la ciudad de Bogotá, el autor encontró que en los dominios de las condiciones intralaborales se obtuvieron niveles de riesgos altos, así mismo evidenció que los factores extralaborales se encontró que la dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda está en un nivel de riesgo alto y muy alto; en relación, el presente estudio coincide que entre los factores que hay un nivel de riesgo alto son el dominio de Recompensa y Control, igualmente sobre la dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda evaluada en las condiciones extralaborales se encuentra un riesgo alto para los estudiantes en práctica, lo cual ratificaría el riesgo que representa para el practicante la falta de remuneración y la imposibilidad de no poder influir y tomar decisiones sobre aspectos que intervienen en su realización de sus tareas, lo cual se transcribiría en la falta de desarrollo de habilidades y conocimientos nuevos

igualmente la dificultad que se presenta en acudir al sitio de practica ya sea por las condiciones de transporte y/o tiempo de recorrido.

Siguiendo la misma temática, Bohórquez (2017) quien se interesó por los factores de riesgo psicosocial presentes en estudiantes de prácticas profesionales de psicología de una universidad privada con sede en el departamento de Cundinamarca, y se encontró de la misma manera que en la presente investigación que los dominios de Recompensa, Control sobre el trabajo y Capacitación están en un nivel alto de riesgo, dando a entender que según la percepción del estudiante el jefe inmediato presenta falencias en la inducción previa a la realización de las funciones.

Conclusión

El análisis de los datos recolectados durante el proceso investigativo permite dar respuesta a los objetivos planteados, determinando cuales son los niveles de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés que se encuentran presentes en los practicantes de los campos educativo, organizacional y social del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca.

En primer lugar, es pertinente mencionar que se realizó una caracterización sociodemográfica, donde se encontró que la mayoría de los individuos que están desarrollando su etapa de práctica corresponden al género femenino, es importante resaltar que durante los

últimos tiempos se ha evidenció un mayor interés en los hombre por formarse en el programa de psicología. Sobre los rangos de edad se evidenció que los estudiantes están entre los 19 y 49 años, siendo el rango más representativo de los 21 a los 23 años, así mismo se pudo confirmar que la mayoría de los estudiantes en práctica viven en el sector urbano, ya sea en casa propia, familiar o en arriendo en municipios de la sabana de occidente como Facatativá, Funza, Mosquera y alrededores a estos, incluso se evidenció que algunos estudiantes residen en la ciudad de Bogotá, demostrando que el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca en la actualidad se ha convertido en una opción de formación superior reconocida a nivel regional.

Por otro lado, también se corrobora que en su mayoría los estudiantes no cuentan con la obligación de responder económicamente por alguna persona, sin embargo, no se desconoce que estos puedan tener gastos de manutención propia.

Respecto a la experiencia laboral se evidenció que más de la mitad de los participantes, en algún momento de la vida han tenido algún acercamiento con el contexto laboral, lo cual podría facilitar el inicio de la etapa práctica, también se confirmó que los estudiantes que están en octavo semestre superan el porcentaje de los practicantes que están en noveno semestre y que en su mayoría se hallan realizando la práctica en el campo organizacional, seguido del social y educativa; cabe igualmente resaltar que dicha variabilidad de puede dar por los procesos que tiene la universidad para el ingreso a la práctica, igualmente es importante aclarar que existen más practicantes con convenios académicos que contratos de aprendizajes y que si bien se pensaría que solo el campo organizacional cuenta con este último tipo de vinculación, actualmente se encuentran 3 estudiantes de los otros campos de práctica; sobre los sitios que

actualmente tiene el programa para realizar la práctica profesional de encuentran instituciones del gobierno, alcaldías e instituciones educativas, centros penitenciarios y de rehabilitación y empresas de diferentes sectores los cuales tienen cobertura a nivel de Cundinamarca.

Ya para concluir con respecto a la información sociodemográfica se obtuvo que los estudiantes deben cumplir con horarios que están comprendidos entre las 6 a 9 horas diarias de lunes a jueves, haciendo la anotación que los viernes y sábados estos deben cumplir con la jornada académica; por último, frente al tiempo de desplazamiento se evidencia que los estudiantes en su mayoría tienen recorridos entre los 60 y 120 minutos desde su sitio de vivienda hasta el lugar donde realiza su respectiva práctica universitaria.

En relación a la evaluación de los factores intralaborales se evidencia que el dominio de Recompensa se encuentran en un nivel de riesgo alto, lo cual puede ser atribuido a que la mayoría de los estudiantes no reciben remuneración salarial por estar vinculados mediante un convenio académico, y donde la confianza que se le está brindando al practicante en la realización de las labores no es percibida de manera positiva por estos, adicionalmente esta la falta de reconocimiento de otra índole o compensación por las labores realizadas en esta etapa de formación profesional.

Siguiendo ya con el dominio de Control, se halló un nivel de riesgo alto en la dimensión de Claridad del rol, esto podría deberse a que el estudiante por el papel de practicante que está ejerciendo, no esta siendo teniendo en cuenta como profesional, adicionalmente la dimensión de Control y autonomía, también muestra niveles altos de riesgo, siendo una consecuencia de la falta de confianza en el conocimiento y el nivel de responsabilidad de los estudiantes; para

finalizar con este dominio, es necesario mostrar que los niveles de riesgo que se presentan en los temas relacionados con la Capacitación están situados en alto y muy alto, esto es una consecuencia de la falta de formación complementaria que deberían ofrecer las entidades a los practicante, viéndose afectados así los factores relacionados con las Oportunidades de desarrollo y uso de las habilidades y destrezas de los profesionales en formación.

Otro de los dominios que hace parte de las condiciones intralaborales es el Liderazgo y relaciones sociales, en donde se evidenció que las Relaciones con los subordinados no representa riesgo, esto esta relacionado que por rol que está ejerciendo el practicante dentro de las diferentes organizaciones, no tiene personal a cargo o liderar grupos de trabajo; por otra parte, la dimensión de Características del liderazgo, muestra un nivel alto de riesgo, esto podría deberse a que para los practicantes, el supervisor correspondiente en el sitio de prácticas, no cuenta con las características necesarias para ejercer las labores que tiene designadas, así como la manera de dirigir el grupo de trabajo y las actividades a realizadas, no son más idóneas.

Para finalizar con los dominios que hacen parte de las condiciones intralaborales, se encuentra las Demandas del trabajo, que muestra altos niveles de riesgo en los factores relacionados con las Demandas emocionales, esto es un consecuencia de la exposición a emociones y sentimientos ajenos a estos, ya sea porque son situaciones o el contexto de estas, nuevo para los practicantes; otra de las dimensiones donde se tiene puntajes considerables en los niveles altos, es la de Consistencia del rol, en donde como se había dicho anteriormente, es una consecuencia de que las actividades que se están desarrollando no sean específicamente relacionadas con el quehacer del psicólogo; adicional a esto se evidencia que las Demandas

ambientales y de esfuerzo físico, tienen un porcentaje considerable en los niveles altos, eso se presenta debido a que las condiciones de los sitios donde están realizando la práctica no son las más idóneas para el desarrollo de las labores, sin embargo es de resaltar que no se encuentra un riesgo significativo para la población los factores relacionados con la Demanda de la jornada de trabajo, ya que la mayoría de los estudiantes tiene una jornada laboral que oscila entre las 6 a las 8 horas.

Las condiciones intralaborales que están ofreciendo las entidades con las que tiene convenio la Universidad de Cundinamarca para la realización de las prácticas, no son 100% favorables para el óptimo desempeño de los practicantes en algunos de sus factores de riesgo psicosocial, esto es de vital importancia para la satisfacción de los estudiantes en este proceso de formación, así como el desempeño de estos tienen en los respectivos lugares, reflejándose en los resultados que allí muestran, haciendo que los sitios se mantengan, se cierre el convenio o se busque nuevas entidades en las cuales se pueda llevar a cabo este proceso.

Por otro lado están las condiciones extralaborales, en donde se encuentra que una parte significativa de la muestra presenta niveles de riesgo alto y muy alto en la dimensión Tiempo fuera del trabajo, refiriendo que el individuo durante la realización de su práctica no tiene el tiempo suficiente para hacer actividades alternas como los son compartir con los amigos, la pareja e incluso con la familia; también se encuentra que el Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, tiene porcentajes significativos en niveles de riesgo alto, ya que los sitios de prácticas se encuentran retirados de los lugares de vivienda, y el tiempo que emplean en este recorrido es amplio, como se reflejó en los datos obtenidos en la ficha sociodemográfica.

Para continuar con los factores que hacen parte de las condiciones extralaborales, está la Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, que tiene niveles altos de riesgo, como consecuencia de la falta de tiempo que tienen los estudiantes debido a las actividades tanto de prácticas como académicas que tiene que realizar, para cumplir con sus responsabilidades, sin embargo un factor que no tiene niveles altos de riesgo son las Relaciones familiares, mostrando así que la familia es un apoyo fundamental en los procesos que esta población está llevando a cabo.

Como conclusión de las condiciones extralaborales se puede afirmar que el tiempo libre que tienen los estudiantes es reducido debido a las condiciones tanto de la práctica como del ámbito académico, y es la familia, una factor facilitador y de apoyo en el afrontamiento de esta etapa de formación profesional.

Ya respecto a la comparación de las condiciones intralaborales y extralaborales se encontró que los estudiantes tienen nivel de riesgo alto en las condiciones relacionadas directamente con el trabajo, y por otro lado, en las condiciones extralaborales se evidencia que las condiciones familiares que le son brindadas al estudiante, son el apoyo que estos tienen para la continuidad de en etapa de formación, sin embargo también se presenta que no cuentan con tiempo libre o extra para la realización de actividades que tengan que ver con la recreación y el esparcimiento.

Otro de los factores que se evaluó dentro de esta investigación, son los niveles en los cuales se presenta el estrés, que para este caso tiene afectación significativa, ya que casi las $\frac{3}{4}$ de la población muestran niveles altos y muy altos en sintomatología relacionada con el estrés, esto

como consecuencia de las condiciones tanto intralaborales, entre las cuales está la no claridad y consistencia del rol que están ejerciendo para la formación profesional, así mismo la remuneración y reconocimiento, en donde si no se presenta un pago por las labores realizadas, si se podría presentar un reconocimiento de otra índole que ayude o motive al practicante; y ya en cuanto a las condiciones extralaborales que contribuyen al aumento de los síntomas asociados al estrés, es la falta de tiempo libre para distraerse y realizar actividades que no necesariamente sean con la familia, estos son los factores que contribuyen a la aparición y prolongación de dolores de cabeza, espalda, cuello, fatiga, cansancio, dificultad para dormir, para tomar decisiones, entre otras, que son sintomatología relacionada directamente con el estrés.

Recomendaciones

Como se determinó en esta investigación, de una u otra manera los factores intralaborales, extralaborales y el estrés juegan un papel fundamental en el bienestar y desempeño del individuo.

Según lo establecido dentro del reglamento de prácticas, en el artículo 8, numeral 6, los estudiantes que pasen a realizar prácticas deben contar con un estado de salud física y mental óptimo, por esta razón es indispensable que este tenga un paz y salvo psicológico, en donde se certifique que su estado emocional y mental es el adecuado para poder así estar inmerso en la comunidad donde ha de realizar su práctica. Lo anterior es de vital importancia ya que como se

evidencia en los resultados obtenidos, los estudiantes están expuestos a emociones y sentimientos inesperados con los cuales, en muchas ocasiones, es la primera vez que tiene que contacto, lo que lo moviliza a hacer una autorregulación emocional.

Hablando en términos de salud mental y siendo los estudiantes de psicología, profesionales en formación en la rama de salud, específicamente la salud mental, es importante el acompañamiento psicológico que este debe tener, en donde no solamente cuenten con las asesorías académicas, sino también con un acompañamiento clínico el cual se hace necesario, en donde se esté monitoreando los niveles tanto de riesgo psicosocial como de estrés que los estudiantes estén presentando dentro de su práctica, ya sea por razones intralaborales e incluso extralaborales, adicionándole a esto, la carga académica que llevan de manera paralela.

Este acompañamiento por parte del psicólogo clínico debería realizarse mínimo dos veces en el periodo académico, en donde se tenga en cuenta las condiciones en la que el estudiante inicia su práctica semestral y cómo este se encuentra al finalizar el periodo, ya sea el primero o el segundo semestre.

Siguiendo con el tema de la salud mental de los estudiantes que realizan prácticas, sería interesante, que estos cuenten con un equipo interdisciplinario que los apoyen en términos de salud mental, al cual pueden acudir en cualquier momento y/o en el que se perciba que se requiera, ya sea por condiciones que se presenten dentro de las entidades y/o sitios de prácticas o fuera de las mismas.

Este acompañamiento debería ser integral, en donde dependiendo de las situaciones que se le presenten al estudiante, el asesor académico deba actuar como mediador integral ante el equipo interdisciplinario, no solo para informar sino para realizar un trabajo en conjunto en pro del bienestar de los practicantes.

De la misma manera, el rol del asesor de práctica debería ser conciso en el proceso de identificar las organizaciones o sitios que no están ofreciendo las condiciones adecuadas para la formación profesional, para así evitar casos puntuales en los cuales los estudiantes decidan cambiar de campo o sitio por situaciones infortunadas que no tuvieron el acompañamiento adecuado. Por otro lado, se sugiere que se realicen seguimientos no solo al lugar o sitio al que asiste el practicante, sino también a las condiciones en los que se encuentren y el acompañamiento que tienen dentro de las entidades, sin dejar de lado el interés por su integridad física y mental, demostrando así la importancia que tiene el bienestar del practicante para la Universidad de Cundinamarca; manifestando de esta forma la trazabilidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el fin de mitigar los diferentes niveles de riesgo a los cuales podrían estar expuestos los estudiantes universitarios, y así hacer una evaluación de los sitios en la cual se pueda identificar que es necesario hacer un plan de mejora para que de esta manera no se pierda la cobertura que poco a poco ha ido adquiriendo la Universidad de Cundinamarca, garantizando al estudiante de prácticas óptimas condiciones intralaborales.

Así mismo, se sugiere que se realicen seguimientos no solo al lugar o sitio al que asiste el practicante, sino también a las condiciones en los que se encuentren y el acompañamiento que tienen dentro de las entidades, sin dejar de lado el interés por su integridad física y mental,

demonstrando así la importancia que tiene el bienestar del practicante para la Universidad de Cundinamarca; manifestando de esta forma la trazabilidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el fin de mitigar los diferentes niveles de riesgo a los cuales podrían estar expuestos los estudiantes universitarios, y así hacer una evaluación de los sitios en la cual se pueda identificar que es necesario hacer un plan de mejora para que de esta manera no se pierda la cobertura que poco a poco ha ido adquiriendo la Universidad de Cundinamarca, garantizando al estudiante de prácticas óptimas condiciones intralaborales.

Por otra parte, se recomienda que, así como es nombrado en el reglamento, haciendo referencia a las cinco ramas de la psicología, como lo son la formación Clínica, Educativa, Jurídica-Forense, Organizacional y Social, es de vital importancia que cada una de estas se vean como materias y no como electivas, haciendo alusión específicamente a la rama Jurídica-Forense, que no está estipulada dentro del plan de estudios actual.

Siguiendo la anterior línea, se propone para una mejor formación académica que dentro de estos núcleos temáticos se le brinde al estudiante universitario una aproximación al quehacer de dichas ramas, con el fin de que el alumno del programa de psicología afiance sus conocimientos teóricos en el ámbito práctico, para esto se plantea que se realice una salida de campo al finalizar el contenido del semestre, donde el estudiante a partir de la consolidación teórica adquirida en la academia pueda hallar una relación con los acontecimientos próximos a la realidad, esto con el fin de contribuir en los futuros practicantes el desarrollo y potencialización habilidades que pueden ayudar a la formación profesional dentro de un campo específico; sin embargo estas salidas de campo se pueden tener en cuenta en otras materias como electivas de

formación o disciplinares, con el fin de tener contacto directo con problemáticas relacionadas con la labor del psicólogo actualmente.

Para el proceso de elección de campo, en las actividades respectivas a la feria donde se presenta tanto el campo, los procesos y los sitios de práctica, se podría considerar exponer vivencias que hayan tenido exalumnos con relación a dicha etapa formativa en cada campo, en donde no solo se resalten los aspectos positivos, sino también aquellas experiencias negativas, visualizando como estas en su momento fueron afrontadas y la manera que en se solucionaron.

Teniendo en cuenta, que si bien la elección de los campos ofertados es de plena libertad por parte de los estudiantes udecinos, se sugiere la inclusión de una prueba vocacional enfocada a los diferentes campos, en donde no solamente se entreguen los resultados, sino que también se pueda realizar una adecuada retroalimentación donde se manifiesten aquellas competencias sobresalientes y habilidades a potencializar, buscando contribuir a la inclinación real por uno u otro campo, para que así el estudiante no solamente tenga presente el gusto hacia el respectivo por el campo de acción, sino también tenga en cuenta otros factores que pueden influir en la elección, tales como aquellas competencias y habilidades que puede arrojar la prueba, para que el estudiante las mantenga o mejores dentro del proceso de prácticas, que no solamente sea factores como la cercanía de los lugares de campo en términos de tiempo y desplazamiento, factores económicos, entre otros, los que el futuro practicante tenga en cuenta al momento de elección de campo.

Teniendo como referencia que los resultados obtenidos en el presente proceso investigativo, reflejaron mayor riesgo en las condiciones extralaborales, para ser más específico,

en los factores de desplazamiento, se sugiere estudiar la posibilidad de buscar instituciones u organizaciones ubicados hacia los sectores aledaños a la universidad o lugares de residencia de los estudiantes, como la sabana de occidente, con el objetivo de reducir los tiempos de desplazamiento y todos esos efectos negativos que generan dificultades en la práctica y que pueden llegar a generar que el estudiante decida posteriormente realizar un cambio de campo de práctica.

Adicional, respecto a la información obtenida, se halló que el factor de recompensa se encuentra en un nivel de riesgo alto, por lo cual se recomendaría buscar alianzas con entidades que cuenten con vinculación por medio de contrato de aprendizaje, o bien se busque mitigar de alguna manera la percepción que tiene el estudiante de que las funciones y responsabilidades que está ejerciendo son similar o igual a las de un trabajador, lo cual representa un riesgo psicosocial alto y conlleva a su vez a problemas relacionados con la desmotivación, así como lo concierne la teoría de Stacey Adams, la cual comprende que la motivación de un trabajador depende del equilibrio entre las aportaciones que el empleado hace a la empresa y las contribuciones que la empresa hace al empleado (Méndez, 2014).

En relación a lo anterior, es de vital importancia que la Universidad de Cundinamarca tenga en cuenta que la activación de nuevos convenios de aprendizaje pueden generar una compensación económica para los estudiantes en práctica del campo de educativa y Social, ya que son estos los que actualmente cuentan con el mayor número de estudiantes en práctica mediante vinculación por convenio, en donde no se genera un ingreso económico que ayude a los estudiantes a solventar sus responsabilidades u obligaciones. Sin embargo se debe tener presente

más allá de esta remuneración que los estudiantes de los tres campos necesitan otro tipo de compensación, por esta razón sería interesante en esta medida que la universidad a través de la página u otros medios de comunicación reconozca el trabajo que está haciendo el estudiante en los diferentes contextos de práctica, así mismo sería satisfactorio que los proyectos como producto del estudiante tengan reconocimiento no solo ante la universidad sino también ante las distintas comunidades; de igual forma se recomienda realizar un seguimiento de los derechos de autor de los proyectos generados por el estudiante en los respectivos sitios, esto con el fin de que se le respete y reconozca el esfuerzo y conocimiento empleados en el diseño y creación de estos.

Con respecto a otra de las condiciones intralaborales como lo es la capacitación, en la cual se evidenció un alto nivel de riesgo, es importante que se establezca como obligación de los sitios de practica realizar una guía de entrenamiento y/o carta de funciones para el estudiante en la cual se especifique cuáles son las labores a realizar, esto con el fin de contribuir a la preparación previa frente a las dinámicas de las instituciones, centros u organizaciones a las cuales asiste el practicante, donde se facilite el macro aprendizaje. Es de resaltar que para poder tener un entrenamiento definido se importante implementar un manual de funciones y responsabilidades acompañado de un cronograma para el practicante antes del ingreso a una entidad, lo que contribuiría a que el estudiante reconozca con claridad el rol que ejercerá dentro del proceso de práctica. Con base a ello, también se esperaría que la Institución Universitaria defina y avale las respectivas cartas de funciones para los estudiantes de psicología establecidas por cada una de las organizaciones o entidades, antes de ser enviado a los diferentes sitios de práctica.

Para concluir, sobre la dimensión de liderazgo, se sugiere realizar seguimientos periódicos donde se logre identificar y evaluar la idoneidad de los jefes o supervisores de práctica, y se certifique que realmente cuenten con conocimientos y competencias de formación necesarios para el guiamiento de los practicantes.

Con esta población sería interesante indagar cuales son los hábitos de estudios, así como las actividades en el tiempo libre, y hábitos de vida saludable, los cuales pueden influir en el rendimiento académico y en el desarrollo de las prácticas, por otro lado, no se puede dejar atrás los estudiantes que están cursando desde primer hasta séptimo semestre, que son aquellos que desarrollaran en su momento las practicas, para estos alumnos, también es importante evaluar estos mismos aspectos. En muchas ocasiones los estudiantes no se dan cuenta que son ellos mismos una población interesante de estudio, y que los resultados que se obtengan, sirven para contribuir a la formación de actuales y futuros profesionales, como a la mejora en las falencias que presenta el programa de Psicología.

Así mismo, es importante que se realicen estudios enfocados en otras áreas de la psicología como lo son la clínica, en donde se pueda estudiar la salud mental de los estudiantes y se contemplen intervenciones según los resultados obtenidos; de igual manera en el área social, teniendo en cuenta los relatos de los practicantes para tener información detallada sobre las vivencias de estos durante dicho proceso.

Por otro lado, sería interesante que los estudiantes de la universidad de Cundinamarca se interesaran por la construcción de instrumentos que permitan evaluar las diversas problemáticas

que se pueden llegar a presentar durante la formación de pregrado, las cuales pueden afectar de manera directa o indirecta en los diferentes contextos de los que se es participe.

Referencias

American Psychological Association. (2019). *Los distintos tipos de estrés*. Recupera de

<https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>

Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta*

Colombiana de Psicología, 16(1),43-56. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>

Aristizábal, L., Valencia, C. y Vélez, N. (2016). Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales (Tesis de especialización)

Universidad de Manizales, 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%ACBLICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Báez, C. y Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas y consecuencia, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Blanch, Josep., Sahagún, Miguel. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 26(3).

Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002

Bohórquez Gómez, L. (2017). *Factores de riesgo psicosocial presente en estudiantes de práctica profesionales de psicología de una universidad privada con sede en el*

departamento de Cundinamarca (Tesis de Maestría). Recuperado de

https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/642/1/DNA-spa-2017-Factores_de_riesgo_psicosocial_presentes_en_estudiantes_de_practicas_profesionales_de_psicologia_de_una_universidad.pdf

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “bornout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericano. *Cuadernos de administración*, 28(48). 117-132.

Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452012000200010&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Caballero, C., Bresó, E. y González Gutiérrez, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32(3). Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/6217/7925>

Cáceres Villarroel, N., y Campillay Lira, J., & Cvitanic Vergara, C., & Bargsted Aravena, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6 (1), 50-75. Recuperado de

<http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/938/750>

Cano, A. (2002). La naturaleza del estrés. Recuperado de

https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas H., y Valdez N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de Psicología de la PUCP*, 21 (2)365 – 392. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/994031.pdf>

Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-

391. Recuperado de

<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/9715/10419>

Código Sustantivo del Trabajo (2018). *Decreto Ley 3743 de 1950 esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 y 905 de 1951.* Bogotá D.C.:Código Sustantivo del Trabajo

Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia (1959, 30 de diciembre). Ley 188 de 1959: Por la cual se regula el contrato de aprendizaje. Recuperado de

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103813_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia (1979, 24 de enero). Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan medidas sanitarias. Recuperado de

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Congreso de la República de Colombia (1992, 28 de diciembre). Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior. Recuperado de

https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf

Congreso de la República de Colombia (2002, 27 de diciembre). Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Recuperado de http://academiaiberoamericana.com/documentos/pdf/COLOMBIA_Ley_789_Sistema_de_Proteccion_Social2002.pdf

Congreso de la República de Colombia (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República de Colombia (2006, 6 de septiembre). Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. Recuperado de http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66205

Congreso de la República de Colombia (2012, 11 de Julio). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Coolican, H. (2005). *Métodos de estadística e investigación en psicología*. México D.C: Editorial el manual moderno. Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/298340461/Metodos-de-investigacion-y-estadistica-en-psicologia-Coolican-pdf>

Constitución Política de Colombia del 1991(2016). Recuperado de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A, y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>

Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84. Recuperado de

http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914

Echeverri, C. (2018) Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en psicología latinoamericana*, 36(3), 569-582.

Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v36n3/2145-4515-apl-36-03-569.pdf>

Engels, F. (1884). *El origen de la familia la propiedad privada y el Estado*. Recuperado de

https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf

Espinosa Cubillos, L. (2015). Prevalencia del riesgo psicosocial en un grupo de docentes y distrito capital (Tesis de maestría) Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Recuperado de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/26428521-2015.pdf?sequence=1>

Estupiñán Aponte, R. (2017). Problemas psicosociales en estudiantes universitarios. *Revista Salud, Historia Sanidad*, 12(1), 185- 198. Recuperado de <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/178/176>

European agency for safety and health at work. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Recuperado de https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/8636/mod_resource/content/0/factsheet_74_expert_forecast_on_emerging_psychosocial_risks_related_to_occupational_safety_and_health_2007.pdf

Fernández, C. C., Hernández, S. R., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de investigación*. México D.C: Editorial de Mc Graw Hill. Recuperado de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Fernández, C. C., Hernández, S. R., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación.*, México. Mc Graw Hill. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Gianuzzi, E. (2012). Salud mental de los trabajadores y el rol de la Psicología laboral en las “empresas recuperadas”. *Salud de los trabajadores*, 20(1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4191948>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gobierno de España. (08 de noviembre de 1995). Ministerio de empleo y seguridad social. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Gómez, M. y Álzate, M. (2014). El oficio de estudiante: Relación con el saber y deserción universitaria. *Clabes*. Cuarta Conferencia Latinoamericana Sobre el abandono en la educación superior, Universidad de Antioquia, Medellín. Recuperado de http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/PonenciasClabes/1/ponencia_88.pdf
- González Serrano, A. y Morales Vargas, E. (2010). Trabajo a través de la historia 1810-1991. *Prolegómenos Derechos y Valore*, 13(25), 75-93. Recuperado de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/2447/2130>
- Grisales, Y. Rico, K. y Roa, S. (2014). *Factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios de eventos y exposiciones de Bogotá* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3683/Grisalesyensi2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, G. y Sánchez, M. (2015). *Diseño y validación de una lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la psicología en Colombia*. Recuperado de

https://issuu.com/colpsic/docs/consentimiento_informado_colpsic/3

Hernández, G. y Sánchez, M. (2016). *Validación para la lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la psicología en Colombia*. Recuperado de

http://www.colpsic.org.co/aym_image/files/EntregaFinal_Validaci%C3%B3ndelaListadehequeo_DC_vs._3.pdf

Israel Ventura, J. (2011). Que significa ser estudiante universitario. *Cuadernos de Ciencia*.

Recuperado de <http://cuadernosdeciencia.blogspot.com/2011/10/que-significa-ser-estudiante.html>

Londoño, N. H., Marín, C. A., Juárez, F., Muñiz, O., Escobar, B., Herron, I.,... López, I. C. (2010). Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma Psicológica*, 17(1), 59-68. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v17n1/v17n1a5.pdf>

Matalinares, M., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J. y Yaringaño, J. (2016).

Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Revista Persona*, 0(19), 105-126. Recuperado de

<http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/975/936>

Martín, I. (2007) Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de psicología* 25(1), 87-99. Recuperado de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_1_7.pdf

Méndez, R. (2014). *Estudio de los Modelos de la Motivación*. Instituto tecnológico de Costa Rica. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Roger_Mendez3/publication/257068782_Modelos_de_la_Motivacion/links/0a85e5340c36fcbeb4000000/Modelos-de-la-Motivacion.pdf

Ministerio de Educación de Colombia (2018, 21 de febrero). Resolución 02587 de 2018: Por medio de la cual se resuelve la solicitud de renovación y modificación del registro calificado para el programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca-UDEC, ofrecido en metodología presencial en Facatativá (Cundinamarca). Recuperado de <https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/normatividad/resoluciones-men/psicologia-facatativa-2018.pdf>

Ministerio de Educación de Colombia (2018). Resumen de indicadores de educación superior. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212350.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia (1994, 22 de Junio). Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf

Ministerio de protección Social de Colombia. (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 de Colombia (2008, 17 de Julio). Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Protección Social de Colombia & Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Fondo de riesgos Laborales de la República de Colombia.* Recuperado el 11 de Marzo de 2016 de Bateria de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial.

Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/?home=true>

Ministerio de Salud y Protección de Colombia (1993, 4 de octubre). Resolución 8430 de 1993:

Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y Administrativas para la Investigación en salud. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Salud y Protección de Colombia (2005, 14 de enero). Decreto 0055 de 2005: Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-0055-de-2015.pdf>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2012, 30 de abril). Resolución 0652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de Trabajo de Colombia (2014, 31 de Julio). Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo de Colombia (2014, 5 de agosto). Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de

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

Ministerio de Trabajo de Colombia (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2015, 7 de diciembre). Decreto 2362 de 2015: Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Docente en Colombia. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36468/DECRETO+2362+DEL+7+DE+DICIEMBRE+DE+2015.+DIA+DEL+TRABAJO+DECENTE.pdf/c371f904-d8cb-3e3b-e2d6-32d6ad219164>

Ministerio de Trabajo de Colombia (2016, 2 de mayo). Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017). Recuperado de

file:///C:/Users/mariana/Downloads/V17_301117_Decreto%20marco%20pr%C3%A1cticas%20aborales.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia (1979, 22 de mayo). Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad

en los establecimientos de trabajo. Recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia (1989, 31 de marzo). Resolución 1016 de 1989: 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. Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de Colombia (1992, 24 de marzo). Resolución 1075 de 1992: Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>

Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de Colombia (1994, 22 de junio). Decreto 1295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del sistema General de Riesgos profesionales reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Recuperado de

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf

Montagut, E. (2014). Las condiciones laborales de los obreros en el siglo XIX. *Los ojos de*

hipatia. Recuperado de <https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/las-condiciones-laborales-de-los-obreros-en-el-siglo-xix/>

- Moreno, B. J. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33 (2) 171 -190. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Nussbaum, M. (2010). La crisis silenciosa, el futuro de la democracia y el cultivo de la humanidad. *Signo de pensamiento*, 30(58), 199. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-48232011000100021
- Orell, José. y Sainz, Daniel. (2006). Riesgos psicosociales en la universidad. *Seminario Permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible Sobre Riesgos Psicosociales*. Conferencia llevado a cabo en la Universidad de Málaga, España.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2004). Promoción de la salud mental. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.

Centro internacional de formación de la OIT. Recuperado de

<http://bvs.minsa.gob.pe/local%20MINSA/2396.pdf>

Presidencia de la República de Colombia (1984, 4 de marzo). Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Recuperado de

<https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1357>

Presidencia de la República de Colombia (1994, 3 de agosto). Decreto 1832 de 1994: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Recuperado de

<http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1832-de-1994.pdf>

Presidencia de la República de Colombia (2003, 11 de abril). Decreto 933 de 2003: Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Recuperado de

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1192646>

Quinde, M., Vargas, P. y Rúaless, E. (2012). Problemas psicosociales en estudiantes de riesgo al consumo de sustancias psicoactivas (SPA): programa de promoción y prevención “yo se decidir”. *Ciencia, Sociedad e investigación Universitaria*. Simposio llevado a cabo en el Centro de Docencia en Investigación para el Desarrollo y el buen vivir (CDID) Congreso Internacional, Guayaquil, Ecuador.

Ramos, C.A. (2015). Los *paradigmas de la Investigación Científica*. Revista Avances de la

Psicología. 23(1),9-17. Recuperado de

<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>

Román, J., Gelpi, J., Cano, A. y Romero, C. (2014). *Cómo combatir el estrés laboral*.

Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano

Vindel/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral/links/0fcfd50191646b73dc000000/Como-combatir-el-estrés-laboral.pdf

Román Sánchez, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 25(58). Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252013000300006

Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid, España: Alianza Editorial. Recuperado de

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Saldaña, F. (2017). Relación factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A.E.S.P.(seccionales del oriente de caldas) (Tesis de maestría) Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/3099/1/FACTORES%20PSICOSOCIALES%20-%20JHON%20FREDY%20SALDA%20C3%91A.pdf>

Sánchez, Y. (2011). *Factores psicosociales de estudiantes en situación de riesgo académico de la facultad de ciencias humanas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/6289/1/yeimipaolasanchezlopez.2011.pdf>

Slipak, O. E. (1991). Historia y conceptos del estrés (1ra parte). *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*. 3 355 – 360. Recuperado de https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm

Universidad de Cundinamarca. (2003). *Reseña Histórica*. Recuperado de <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/universidad/resena-historica>

Universidad de Cundinamarca. (2014). *Reglamento de prácticas para el programa de Psicología*.

Universidad de Cundinamarca. (2018). *Convenios U Cundinamarca*. Recuperado de <https://www.ucundinamarca.edu.co/interaccionuniversitaria/index.php/convenios>

Universidad de Cundinamarca. (2018). *Informe de Gestión 2017*. Recuperado de <https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/planeacion/informe-de-gestion/2018/informe-gestion-ucundinamarca-2017.pdf>

Universidad de Cundinamarca. (2018). *Programa académico de pregrado de Psicología*.
Recuperado de <https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-sociales-humanidades-y-ciencias-politicas/psicologia>

Velandia Gómez, E. (2015). *Factores de Riesgo psicosocial en los aprendices de una empresa de telecomunicaciones y sistemas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3605/Velandiaedna2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31(2), 354-385. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X201400020000

Zambrano, E. (2009). La familia: Concepto, tipos y evolución. *Enciclopedia Británica en español* [versión electrónica]. Recuperado de http://dspace.bibliolatino.com/bitstream/bibliolatino/365/1/lec_42_LaFam_ConcTip%26Evo.pdf

Anexos

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Fecha: _____

Datos generales

A continuación encontrará una serie de preguntas que se refieren a información básica. Por favor seleccione con un (X) la respuesta correspondiente para su caso.

1. Nombres y Apellidos

--

2. Genero

Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>

3. Edad

--

4. Estado Civil

Soltero(a)	<input type="checkbox"/>
Casado(a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado(a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado(a)	<input type="checkbox"/>
Viudo(a)	<input type="checkbox"/>

5. Sector de vivienda

Rural	<input type="checkbox"/>
Urbano	<input type="checkbox"/>

6. Tipo de vivienda

Arrendada	<input type="checkbox"/>
Propia	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

7. Lugar de Residencia

--

8. Con quién vive

Solo	<input type="checkbox"/>	Hermanos	<input type="checkbox"/>
Mamá	<input type="checkbox"/>	Hijos	<input type="checkbox"/>
Papá	<input type="checkbox"/>	Otro	<input type="checkbox"/>
Pareja	<input type="checkbox"/>	Cual	<input type="checkbox"/>

9. Semestre

Octavo	<input type="checkbox"/>
Noveno	<input type="checkbox"/>

10. Campo de práctica

Educativa	<input type="checkbox"/>
Organizacional	<input type="checkbox"/>
Social	<input type="checkbox"/>

11. Tipo de vinculación

Convenio académico	<input type="checkbox"/>
Contrato de aprendizaje	<input type="checkbox"/>

12. Intensidad diaria de los horarios de práctica profesional

4 horas diarias	<input type="checkbox"/>
6 horas diarias	<input type="checkbox"/>
8 horas diarias	<input type="checkbox"/>

13. Sitio de práctica

--

14. Tiempo de desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el sitio de prácticas.

Menos de 60 minutos	<input type="checkbox"/>
Entre 60 y 90 minutos	<input type="checkbox"/>
Entre 90 y 120 minutos	<input type="checkbox"/>
Más de 120 minutos	<input type="checkbox"/>

15. Ha trabajado anteriormente

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA A



Justicia y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República Peruana



Facultad de Psicología
UNIVERSIDAD JAVERIANA

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social
República Peruana



Facultad de Psicología
UNIVERSIDAD JAVERIANA

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

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

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

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

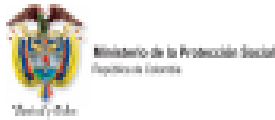


Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

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

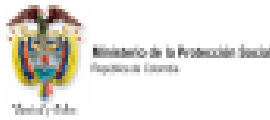
Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

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



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

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



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

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



Ministerio de la Protección Social
República Colombiana



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

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

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

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



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

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

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

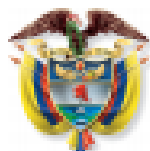
Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Ministerio de la Protección Social
República Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

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

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
Agencia Nacional



Facultad de Psicología
UNIVERSIDAD JAVERIANA

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

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



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

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



Ministerio de la Protección Social
República Peruana



Universidad Javeriana

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Ministerio de la Protección Social
República Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

QUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obsesión o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Consentimiento Informado



FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN PRACTICANTES DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.

DIA	MES	AÑO

En este documento usted está siendo informado del estudio cuyo objetivo es la descripción de los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de los practicantes de Psicología de la Universidad de Cundinamarca y las relaciones entre las mismas. Usted hace parte de la muestra escogida para el presente estudio.

Este trabajo será realizado por las profesionales en formación, Diana Carolina Martínez Torres, Gislayne Edith Narváez Collantes y Valentina Osorio Galvis. Toda la información que se maneje dentro de este será regida por lo establecido en el Código Deontológico y Bioético, Ley 1090 de 2006.

Si durante el proceso tiene alguna duda e inquietud, puede solicitar la aclaración de estas, así mismo, si no quiere continuar con su participación, lo puede hacer en cualquier momento.

He leído todo la información que se me acaban de entregar, la cual comprendo a su totalidad y decido de forma voluntaria ser participe.

