



**Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de la Uniminuto**

Bernal Reina Karen Dayanna

Buitrago Urbina Leydi Milena

Monsalve Cristancho Isabel Cristina

Ortiz Roncancio Camilo Andrés

Utrera Reyes Carlos Humberto

Valenzuela Estupiñan Antonio Mauricio

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

**2021**

Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente  
de la sede UVD de la Uniminuto

Bernal Reina Karen Dayanna

Buitrago Urbina Leydi Milena

Monsalve Cristancho Isabel Cristina

Ortiz Roncancio Camilo Andrés

Utrera Reyes Carlos Humberto

Valenzuela Estupiñan Antonio Mauricio

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia  
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Rocío del Pilar Rojas Rocha

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

**2021**

### **Dedicatoria**

Muchos son los logros que nos hemos permitido de mano de Dios, del universo y de nuestras familias.

La dedicación va para cada una de las familias que hicieron parte de este logro, ellos (papá, mamá, hijos, compañeros, esposos) que permitieron que nosotros estuviéramos inmersos en este proceso de aprendizaje, por la comprensión y el amor infinito en esos momentos en los que debíamos estar ausentes.

### **Agradecimientos**

“A mis compañeros por su compromiso y a los docentes que siempre estuvieron dispuestos a escucharnos y a dedicarnos un poco de su tiempo”.

*Karen*

“Agradezco a mi madre, esposa e hija por el apoyo y la enorme ayuda que me brindaron”.

*Camilo*

“A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos”

*Antonio*

“Gracias a mi familia y a todas aquellas personas que me apoyaron y acompañaron en mi progreso profesional”

*Carlos*

“Agradezco a Dios por ponerme en el lugar donde estoy lo cual me han impulsando a ser quien soy, a mi familia por su apoyo a la generosidad de mis compañeros y al amor por mi hermosa profesión”

*Isabel*

“Doy infinitas gracias a Dios por permitirme avanzar profesionalmente, a mi hijo y padres por estar incondicionalmente en este proceso y a los docentes que me permitieron estar en este espacio de aprendizaje”

*Milena*

**CONTENIDO**

Introducción

1. Problema	<a href="#"><u>915</u></a>
1.1 Descripción del problema	<a href="#"><u>915</u></a>
1.2 Pregunta de investigación	<a href="#"><u>1218</u></a>
2. Objetivos	<a href="#"><u>1218</u></a>
2.1 Objetivo general	<a href="#"><u>1218</u></a>
2.2 Objetivos específicos	<a href="#"><u>1318</u></a>
3. Justificación	<a href="#"><u>1319</u></a>
4. Marco de referencia	<a href="#"><u>1420</u></a>
4.1 Marco teórico	<a href="#"><u>1420</u></a>
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	<a href="#"><u>1824</u></a>
4.3 Marco legal	<a href="#"><u>2228</u></a>
5. Metodología	<a href="#"><u>2330</u></a>
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	<a href="#"><u>2330</u></a>
5.2 Población y muestra	<a href="#"><u>2432</u></a>
5.3 Instrumentos	<a href="#"><u>2533</u></a>
5.4 Procedimientos.	<a href="#"><u>2635</u></a>
5.5 Análisis de información.	<a href="#"><u>3039</u></a>
5.6 Consideraciones éticas	<a href="#"><u>3140</u></a>
6. Cronograma	<a href="#"><u>3443</u></a>
7. Presupuesto	<a href="#"><u>3645</u></a>
8. Resultados y discusión	<a href="#"><u>3748</u></a>
9. Conclusiones	<a href="#"><u>4455</u></a>
10. Recomendaciones	<a href="#"><u>4657</u></a>

11. Referencias bibliográficas [4658](#)

### **Lista de Anexos**

**Anexo 1.** Bibliometría

**Anexo 2.** Consentimiento informado

**Anexo 3.** Tabulación de resultados

**Anexo 4.** Análisis, identificación y priorización de factores de riesgo psicosocial

### **Lista de Tablas**

**Tabla 1.** Marco Legal

**Tabla 2.** Cronograma

**Tabla 3.** Presupuesto

**Tabla 4.** Perfil Sociodemográfico

**Tabla 5.** Identificación de factores psicosociales

**Tabla 6.** Resultados



## **Introducción**

El trabajo debería ser una oportunidad de satisfacción constante, teniendo en cuenta que la mayor parte de la vida del ser humano se desarrolla en este contexto, sin embargo no dejan de existir factores que afectan el buen desarrollo del ejercicio, hoy por hoy las demandas laborales exigen mayor atención y responsabilidad por parte de los trabajadores, disponibilidad de tiempo extra, toma de decisiones, trabajo en equipo, agilidad, etc.; que conlleva a que los empleadores en este caso el área de Bienestar y los directivos del programa de la especialización en Riesgos Laborales de UVD, encuentren la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que se pueden derivar de dichas demandas y que posiblemente afectan a los trabajadores de la universidad.

En el ámbito académico se viven constantemente diversas transformaciones para darle alcance al avance tecnológico y a los requerimientos del mercado, lo que conlleva que la concentración y el manejo emocional en el lugar de trabajo sea un requerimiento constante, pues si bien los docentes en su día a día tienen variadas interacciones no solo con su tarea si no también con los estudiantes, colegas, directivos, padres de familia, clientes, en las cuales pueden encontrarse con situaciones que posiblemente les generan malestar físico y psicológico. Además de sumarle en la actualidad la nueva modalidad de trabajo desde casa por la llegada de la pandemia, en donde la virtualidad no se hace esperar, el cambio forzado y realizar las tareas de hogar, laborales y personales en un mismo espacio incrementa la posibilidad del riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior, se toma como referencia la definición que da el comité mixto OIT-OMS que dice:

los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (Observatorio de riesgos psicosociales).

Ante la necesidad, se ejecuta este proyecto de investigación donde se pone a prueba el instrumento diseñado y validado para caracterizar los riesgos psicosociales en una primera fase, para pasar a la fase presente en donde se hace uso del instrumento consiguiendo unos resultados que dejan analizar cuáles son los posibles factores psicosociales que más están afectando al personal administrativo y docente de UVD. Siendo así, esta investigación arroja resultados que pueden ser usados para minimizar el riesgo y contribuir de manera positiva a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

## **1. Problema**

Actualmente, en la sede UVD de Uniminuto no se ha realizado la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente, por lo tanto, no se cuenta con la caracterización de estos factores en dicha población y, por ende, tampoco se han realizado propuestas de mitigación de riesgos psicosociales en esta población.

### **1.1 Descripción del problema**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) citada por (Romero C. et al. 2016) el riesgo psicosocial se puede definir como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo. En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial son el resultado de la suma de una variedad de condiciones que pueden generar afectaciones en la salud del individuo en un ambiente laboral.

Al realizar una revisión literaria del tema de interés, encontramos que a nivel mundial existen estudios similares, realizados en una muestra de profesores universitarios y miembros del personal académico, dirigido a universidades públicas. Por ejemplo, en Brasil, un estudio titulado “Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios y Miembros del Personal Académico: propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Copenhague” participaron 676 trabajadores y este tuvo un enfoque al síndrome de burnout, los resultados del análisis factorial confirmatorio respaldaron un modelo de tres factores con 18 ítems y un ajuste general aceptable.

Así mismo, se encontraron varios estudios realizados en diferentes países; en donde se han utilizado o creado variedad de herramientas enfocadas en la medición de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de instituciones de educación superior. Teniendo como factor en común, la intención de validar la fiabilidad de los instrumentos aplicados, así

como, el interés de tomar medidas de acción enfocadas a mejorar la calidad de vida de la población de estudio.

En el contexto Colombiano, se plantea el tema de salud ocupacional, a partir del año 1904 con el general Rafael Uribe Uribe, debido a que en este momento se estaba presentando un fuerte suceso histórico de reclamación de derechos humanos relacionados al contexto laboral, y después de este hecho se emite la Ley 57 de 1915 conocida como “la ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Aun así, no es sino hasta el año 1984 que se comienzan a considerar los factores psicosociales en el ámbito laboral. Y finalmente en el año 2008 se propone la Resolución 2646, en donde se genera una ampliación a los programas de Salud Ocupacional en relación a dichos factores dentro de las organizaciones. (Díaz, F., & Rentería, E. 2017).

Es por ello por lo que se realiza una revisión de la literatura existente, encontrando que a nivel nacional se han realizado pocas investigaciones de caracterización de factores de riesgo psicosocial enfocadas específicamente en las Instituciones de Educación Superior (IES), en dichas investigaciones se evalúan y revisan los métodos utilizados y los posibles resultados; esto con el fin de conocer qué herramientas han sido utilizadas para dicha finalidad y con ello, contrastar su funcionalidad con la herramienta validada y diseñada en la Corporación Universitaria Minuto de Dios para medir específicamente estos factores en la población administrativa y docente en el sector de educación superior.

Por lo anterior, se vio la necesidad desde bienestar y el programa de especialización de diseñar y validar un instrumento con base en la batería de riesgo psicosocial acreditada

por el Ministerio de Protección Social, que permitiera caracterizar los factores de riesgo psicosocial en la población de interés, con el fin de implementar actividades que minimicen los posibles factores que se están presentando en este entorno laboral.

En consecuencia, el semillero investigativo encargado de la fase inicial del proyecto, diseñó y validó un instrumento que busca caracterizar estos factores y proponer medidas de acción pertinentes y acordes al resultado de la prueba; debido a que no se han definido los factores de riesgo psicosocial para el personal administrativo, profesionales y técnicos que están encargados de brindar servicios ejecutivos y de coordinación propios de la Institución de Educación Superior. Así mismo, se debe tener en cuenta que para la aplicación efectiva de la prueba piloto es preciso considerar las diferentes modalidades de trabajo que se están implementando actualmente debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial.

## **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo del personal administrativo y docente de la sede UVD de Uniminuto?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Caracterizar los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de Uniminuto

## **2.2 Objetivos específicos**

Realizar búsqueda sistemática de investigaciones que hagan uso de instrumentos de similar naturaleza que permitan comparar el contenido del instrumento diseñado para la medición del riesgo psicosocial.

Identificar los factores de riesgo psicosocial que posiblemente están afectando a la población objeto.

Priorizar los factores de riesgo psicosocial en la población de estudio de acuerdo a los resultados obtenidos a través del instrumento.

## **3. Justificación**

De acuerdo con el objetivo general, esta investigación se plantea con el fin de darle solución a la problemática existente dentro de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede UVD, a causa del desconocimiento de los factores de riesgo psicosocial que se pueden estar presentando en el lugar de trabajo del personal administrativo y docente; debido a lo anterior, la institución decide diseñar una prueba de medición de factores de riesgo psicosocial que pudiera dar respuesta a la obligatoriedad de identificar, valorar y tomar acción respecto a dicha problemática, como lo expone la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual plantea que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos validados, y teniendo en cuenta información periódica y actualizada sobre condiciones de salud en los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estadísticas de morbilidad y mortalidad, ausentismo, rotación y rendimiento (Ministerio de la Protección Social. 2008).

Adicionalmente, se debe reconocer la obligatoriedad que dicta el Ministerio de la Protección Social en la misma resolución, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; es decir, que establece una guía para la evaluación de estos factores dirigida a una población general. Pero como institución, se reconoce la necesidad de un diseño caracterizado para sectores específicos como el personal administrativo y docente de las instituciones de educación superior.

Es por esto, que se consideró pertinente establecer un instrumento de medición validado y especializado para la evaluación de estos factores en una población específica como las IES, razón por la cual, se revisan investigaciones vinculadas al uso de instrumentos usados en estudios similares con el objetivo de caracterizar los factores de riesgo psicosocial, y que permitan generar una propuesta de minimización de factores de riesgo acorde a los resultados.

#### **4. Marco de referencia**

##### **4.1 Marco teórico**

Si bien es cierto que los factores de riesgo psicosocial mantienen una relación directa entre el bienestar laboral, la salud física y el equilibrio en la salud psicológica de los trabajadores, la presente revisión de investigaciones en el riesgo psicosocial, busca

caracterizar factores en la salud física y psicosocial de nuestra población interés; así mismo, se considera pertinente considerar la relación que existe entre el contexto laboral actual y las diferentes modalidades de trabajo que se comienzan a implementar.

El Trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerle un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológicamente. Benavides, F., et al (2006). Los factores de riesgo psicosocial surgen por condiciones individuales (cognitivas, afectivas, demográficas, personalidad, vulnerabilidad al estrés, conocimientos, satisfacción y motivación), condiciones del medio ambiente de trabajo (peligros, condiciones de la tarea, de la organización por carga física o mental), condiciones externas al puesto de trabajo (situación económica, estructura familiar y social) y condiciones organizacionales del trabajo (estabilidad laboral, tareas repetitivas, monotonía, descansos laborales, trabajo en equipo, estilos de liderazgo y horario laboral).

Según Mansilla las acciones que se encuentran implícitas en la labor y las acciones de trabajo están relacionadas con las condiciones ambientales (...) “con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor” (Mansilla, 2012: 9).

La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas

ha sido más bien negativa pues, de hecho, uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta que términos se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores. (Moreno Jiménez, 2011).

Dentro de los procesos de adaptación a las nuevas tecnologías es evidente la incursión del teletrabajo y trabajo en casa, las cuales, identifican objetivos a la calidad de vida y la mejora de los propósitos organizaciones. En donde Schabracq y Cooper enfocan esfuerzos a proponer que “Las personas y su talento son lo único que la competencia no puede copiar; por tanto, en la medida que las empresas inviertan en la salud mental y el bienestar de sus trabajadores, estos serán más competitivos a nivel global” (Schabracq MJ, Cooper CL, 2000).

Por lo anterior, es relevante resaltar las metodologías de las organizaciones, las cuales se encaminan a identificar las necesidades con el fin de mitigar y proponer nuevos avances para la atención e innovación de mercados soportados por la calidad de la atención a su cliente interno, lo que provocó la atención de la psicología organizacional, la ingenierías enfocadas a la industrias y las ARL; en dotar a los colaboradores con medidas de protección física y psicológica, con una regla primordial de atención a puestos de trabajo y a mitigar con respuestas inmediatas las necesidades del medio donde se desenvuelve el rol del colaborador.

“En el 2007 el Ministerio de la Protección Social realizó la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (IENCST).”, (Díaz, F., & Rentería, E., 2017, p. 137). Aportando un resultado

contundente, en donde se identifican los sectores industriales con la mayor cifra de muertes, y adicionalmente, altos niveles de estrés, cansancio y fatiga en relación con las condiciones de trabajo. Dicha encuesta se repite en el año 2013, encontrándose que en esta ocasión los factores con mayor prevalencia en el ámbito laboral fueron los psicosociales.

(Reygadas, 2011, p. 21) citado por Díaz, F., & Rentería, E. (2017), brinda un contexto nacional actual, en donde indica que en Colombia se han experimentado “profundas transformaciones tecnológicas, económicas, organizativas, espaciales, sociales, políticas y culturales” (p, 143). Es a partir de dicha afirmación que surge el interés de conocer los factores de riesgo psicosocial en sectores específicos; como, por ejemplo, el de la educación superior.

La transcendencia de los efectos negativos en la salud sobre los trabajadores como consecuencia de los riesgos psicosociales ha llevado a que se analicen datos estadísticos tales como los que se aprecian en la primera y segunda encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizadas en el 2007 y 2013 por el Ministerio de trabajo.

En este estudio se encontró una alta prevalencia del 50 % de factores de riesgo psicosocial relacionados con actividades monótonas, 43 % en estrés y depresión y entre el 20 % y 33 % indican altos niveles de estrés laboral, que es la fuente generadora de accidentes de trabajo y enfermedad laboral (Ministerio de la Protección social, 2007, 2013). Al identificar los diferentes factores de riesgo psicosocial que intervienen y afectan a los trabajadores de una misma organización, se puede considerar la importancia de medir objetivamente dichos factores de riesgo, esto con el fin de proponer acciones preventivas que mitiguen la exposición.

Así mismo, es importante mencionar los instrumentos que se han diseñado para la medición del riesgo psicosocial; iniciando por la batería de riesgo psicosocial la cual fue elaborada por la Pontificia Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de la Protección Social para medir el riesgo psicosocial en Colombia, esta batería mide la dimensión intralaboral, extralaboral e individual de los trabajadores, las cuales a su vez contienen categorías que permiten la identificación de los riesgos más relevantes.

Seguido, el instrumento COPSQ-ISTAS 21 versión 2 es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, “este cuestionario consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas)” Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero (2014, p. 15).

Por último, se menciona la encuesta para el diagnóstico de los factores sicolaborales diseñado por Guillermo Bocanument Zuluaga (2019) validado en Colombia, que contiene 4 áreas de medición que contienen 46 factores de riesgo psicosocial a las cuales se puede dar respuesta por opciones tipo Likert, puntuando de 1 a 4, siendo 1 casi siempre, 2 la mayoría de veces, 3 algunas veces y 4 casi nunca. (p. 6)

#### **4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)**

Al realizar la respectiva revisión teórica de investigaciones que desarrollaron contenido relacionado a evaluación de riesgo psicosocial en poblaciones que cuentan con características similares al de nuestra población interés, se consideran relevantes varias investigaciones, tal como, el estudio realizado en España en una población de docentes de la Universidad de Coruña, en donde se realizó la aplicación del cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire, con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar áreas de mejora para una organización saludable en una muestra de 621 docentes, los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Por el contrario, se constató una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, en conclusión, se presenta un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes universitarios y a partir de ese panorama de riesgos se desarrollan estrategias para su prevención dentro del ámbito docente universitario. García, MM., Iglesias, S., Saleta, M., Romay, J. (2016), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, volumen(3), pp.173-182.

Por otro lado, se revisó una investigación que fue desarrollada en Brasil, específicamente en 4 universidades del país, en donde voluntariamente participaron 905 docentes y personal del staff académico de dichas universidades, a los cuáles se les aplicó el Copenhagen Burnout Inventory (CBI) a través de una plataforma virtual, con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas del Copenhagen Burnout Inventory-versión brasileña (CBI-Br), en los resultados se observó una adecuada validez convergente y

discriminante de los factores del CBI-Br, así como una adecuada confiabilidad del instrumento para la muestra, en conclusión

Los resultados de este estudio proporcionan evidencia de la validez y confiabilidad del CBI-Br para la medición de BS en Brasil. Universidad profesores y miembros del personal académico, se concluyó que el CBI-Br puede ser una herramienta importante para el diagnóstico de riesgo psicosocial relacionados con la licenciatura en el entorno académico. De Jesús LC., Marziale, MHP., Rocha, FLR., Henriques, SH., Marôco, J. b., Campos, JAD. (2019) *Psicología Reflexao e Critica*, volumen(45), pp.10-14

Así mismo, en el contexto nacional, se consideró una investigación realizada en la ciudad de Bogotá, en donde se tuvieron en cuenta 302 académicos para la muestra de investigación, los cuales pertenecen a 21 universidades. Para el desarrollo de la misma, se aplicó el Job Content Questionnaire, luego el Reward Imbalance Questionnaire (ERI), con el objetivo de identificar factores de riesgo psicosocial de los académicos de universidades en Bogotá y establecer si están relacionados con indicadores de distrés psicológico, los resultados mostraron que la inseguridad laboral, las demandas laborales excesivas y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales que generan el estrés en los profesores de la Universidad.

Quienes perciben más demandas y carga de trabajo son también quienes más refieren problemas de angustia como ansiedad, síntomas psicossomáticos y desajuste social. Las demandas y esfuerzos laborales son percibidos como superiores por los profesores asistentes más jóvenes, como conclusión se evidenció la necesidad de revisar por parte de

las universidades sus prioridades y definir cómo aprovechar el potencial de su principal capital, los académicos, sin que se vean perjudicados por su esfuerzo y compromiso con las instituciones. Ortiz, VG., Ortiz, VG., Hermosa, R. (2020) *Universitas Psychologica* volumen(23), pp.101-113.

Adicionalmente, se consideró pertinente revisar la investigación realizada en la ciudad de Barranquilla dentro del contexto nacional, puesto que permite conocer la correlación existente entre Burnout y el riesgo psicosocial en docentes de la universidad privada Simón Bolívar; para lo cual, utilizaron 2 instrumentos como el componente de factores de riesgo psicosocial del cuestionario revisado de Burnout para profesores (CBP-R) y el Cuestionario Síndrome de Burnout (CESQT).

El objetivo fue identificar la prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes universitarios, los resultados señalan prevalencia en el 10% de los docentes, de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiestan el SQT en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2 % de los profesores corren el riesgo de desarrollarlo, se concluyó en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial con los indicadores SQT; esto corrobora la incidencia de los factores negativos del síndrome de la Universidad. Caballero, CC., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., Medrano, C. (2019) *Psicogente*, volumen(12), pp142-157.

En conclusión, al considerar en su totalidad dichas investigaciones, se encuentra que existe favorabilidad en factores como la posibilidad de crecimiento y posibilidad de tomar decisiones, pero, también se evidenció que la población evaluada, tanto a nivel mundial como nacional, perciben como factores de riesgo la inseguridad laboral relacionada

directamente con la inestabilidad, especialmente en personal que no pertenece a la planta institucional, otro factor es la percepción de carga excesiva en su ámbito laboral, sobre todo a menor edad. Así mismo, coinciden en la percepción de mayor desgaste psicológico y finalmente, cuando se discriminó por género en algunas de las investigaciones, se evidenció que las mujeres tienen mayor probabilidad de sentir presión o estrés laboral.

### 4.3 Marco legal

Hacia al año 2006 la OIT adopta el convenio N°187 que trata sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, así mismo, estableció para el año 1981 el Convenio N°155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Desde la Organización Mundial de la Salud, tuvimos en cuenta las publicaciones orientadas al tema del estrés en el trabajo publicadas desde la serie de la salud de los trabajadores en su versión N°3 llamada “la organización del trabajo y el estrés”.

**TABLA 1.** Marco Legal

<b>Marco Legal Nacional</b>		
<b>Año</b>	<b>Norma y descripción breve</b>	<b>Aporte a la investigación</b>
2019	Fue expedida la Resolución 2404 donde se adopta la guía para la intervención de factores psicosociales (FRPS) en el sector educativo y otras guías.	Exigencia en la intervención de FRPS, uno de los objetivos de la investigación.
2015	Se establece el Decreto 1072 se dan directrices para la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) capítulo 6.	Intervención, desarrollo y promoción en salud para el SG-SST.
2013	Ley 1616 para adoptar la promoción y prevención de la salud mental Art. 9- Promoción de la salud mental y prevención de trastorno mental en el ámbito laboral.	Definición de estrategias para la intervención de la salud mental en el trabajo.
2012	El Ministerio de Trabajo emite las resoluciones 652 y 1356 en relación al funcionamiento de los comités de convivencia .	Identificación de factores que afecten la convivencia en el lugar de trabajo

2008	El Ministerio de Salud y Protección Social emite la Resolución 2646 encargada de la identificación y manejo de los FRPS.	La identificación de los FRPS son el objetivo de la investigación.
2006	Ley 1010 se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, resolución 734 la cual adopta los reglamentos de trabajo a las disposiciones, además de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	La investigación podrá identificar el acoso laboral y las patologías causadas por el estrés ocupacional.
1994	Decreto -Ley 1295 donde se organiza y administra el Sistema General de Riesgos Profesionales.	Se apoyará el principio de prevención que nos trae como bases esta norma, para el desarrollo de la investigación.
1993	Ley 100 crea el Sistema General de Seguridad Social. Art. 161 obligación de los empleadores	Garantizar un medio ambiente laboral sano para la prevención de riesgos y enfermedades profesionales
1991	Constitución Política de Colombia dicta los derechos fundamentales sobre el trabajo y la salud del trabajador Art. 25	Contribuir al cumplimiento del derecho a trabajar en condiciones dignas y justas
1979	Ley 9, dictan las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Título 3 Art. 80	Consideraciones sobre la preservación, conservación y mejora de la salud de los trabajadores

## 5. Metodología

### 5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La metodología usada para esta investigación es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, Hernández (2014) menciona que el enfoque cuantitativo: “parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (p.4). Siendo así, se considera la recolección de la información que permitirá lograr un análisis de los antecedentes de los factores de riesgo psicosocial para su valoración y alcance en el momento de la aplicación del instrumento.

El alcance está planteado desde el estudio descriptivo dado que se definen las diferentes variables que darán paso a la caracterización del universo estudiado a partir de su medición, lo cual permitirá realizar una cualificación y cuantificación de los resultados para identificar y describir la problemática presentada en el personal administrativo y docente de la sede UVD. Dicho estudio pretende determinar la ruta de intervención para minimizar los factores de riesgo psicosocial encontrados en los resultados de la prueba piloto.

### **5.35.2 Población y muestra**

El muestreo que se implementará en esta investigación, será el probabilístico, citando a Hernández (2006) de acuerdo a este muestreo se permite reducir el error de la muestra, adecuándose a esta investigación de tipo cuantitativo descriptivo, para una investigación como esta en donde se conoce el número exacto de la población que es el personal administrativo y docente de la especialización de gerencia en Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, se debe implementar la fórmula para poblaciones finitas de Cochran (Citado por Martínez, 2005) esta fórmula es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq} = 152 \text{ Administrativos de la sede UVD de Uniminuto}$$

Dónde N = Tamaño de la Población = 170 Aproximadamente, n = Tamaño de la muestra representativa que se va a obtener, Z = Valor Z curva normal (1.96), p = Probabilidad de éxito (0.5), q = probabilidad de fracaso (0.5), e = 29%

Por lo anterior, se definió que para la elaboración de la prueba se implementará una muestra de 12 colaboradores administrativos y docentes del programa de la especialización de la sede UVD de calle 80.

Se trabajó con un error estimado máximo aceptado de 29% debido a que, por la pandemia, el trabajo en casa y el teletrabajo se aprobó este tamaño de la muestra, se debe registrar que todos los integrantes de la muestra participaron sin ningún conocimiento anterior del instrumento, siendo informados que la información recopilada se usaría únicamente para el análisis de este trabajo de investigación.

### **5.45.3 Instrumentos**

Para dar cumplimiento a nuestro primer objetivo específico de investigación se propone utilizar una ficha de revisión bibliográfica para tener una matriz de información, que permita analizar todos los aspectos relevantes para la investigación con base en otras investigaciones científicas de riesgo psicosocial, tales como instrumentos aplicados, características de la población, metodología utilizada y resultados obtenidos.

Así mismo, para nuestro segundo objetivo específico de investigación se pretende aplicar inicialmente un consentimiento informado, para dicho proceso se ha establecido la participación del personal administrativo y docente administrativo de la sede UVD de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Los aplicadores serán los encargados de explicarles a los participantes el debido procedimiento de manejo confidencial de información y el objetivo de la prueba sustentada en normas legales, así como el manejo de los resultados obtenidos.

Posteriormente, para realizar la caracterización de factores de riesgo psicosocial en la población de interés se aplicará “el cuestionario de investigación de factores de riesgo psicosocial”. Esto nos suministrará información pertinente y permitirá identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de los trabajadores en mención.

Y finalmente, en nuestro tercer objetivo específico se propondrá un plan de mejora que brinde pautas para la intervención en factores de riesgo psicosocial de la población objeto. Para esta finalidad, se planea realizar una matriz DOFA que permita analizar la información en su totalidad y así mismo, brinde un orden de las debilidades o amenazas a mejorar principalmente, además de que permita conocer los aspectos de fortaleza u oportunidades para mantenerlos o mejorarlos en caso de evidenciar posibilidad o necesidad.

#### **5.55.4 Procedimientos.**

Se desarrolla este proyecto con la finalidad de Caracterizar los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de UNIMINUTO identificando estudios que tengan correlación en la identificación de pruebas psicosociales que implementen acciones encaminadas a la identificación y prevención de factores psicosociales en sus colaboradores.

**Primera acción, aspectos Relevantes del Medio:** Teniendo en cuenta las medidas establecidas por la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID19, el personal que

participará en la muestra, siguiendo los protocolos de bioseguridad establecidos por la universidad se encuentran en modalidad de teletrabajo, motivo por el cual su contacto inicial se realizará de modo virtual, no se descarta que en los próximos meses esta condición pueda cambiar, y se realice contacto presencial con los colaboradores en las instalaciones de la universidad.

**Segunda acción, revisión de instrumentos similares:** Por lo anterior, y como primera medida se establece la Revisión de la literatura basada en Instrumentos que desarrollen características de atención en la virtualidad, generación de problemáticas a nivel de salud, dificultades psicosociales en el contexto laboral; y resaltando la importancia de identificar la existencia e implementación de instrumentos que desarrollen la misma o similar ruta de investigación, lo que posibilitara la mejora en el dato y la corroboración de información impidiendo el sesgo. Posterior a esta revisión, se desarrollará un engranaje con el instrumento base, “ya ejecutado por el grupo del semillero de investigación, quien determino el instrumento de aplicación”.

Se realiza un análisis comparativo con el instrumento utilizado en la investigación “Riesgos para la Salud de Profesores Universitarios Derivados de Factores Psicosociales Laborales” En donde las variables sociodemográficas fueron evaluadas con preguntas desarrolladas por los investigadores específicamente para este estudio, al igual que las preguntas sociodemográficas del instrumento de este estudio de investigación, en donde en su primera parte hace referencia a la caracterización sociodemográfica, consultando datos personales, nivel de estudios y tiempo de antigüedad en el cargo, entre otros

Así mismo en la caracterización sociodemográfica del instrumento de Uniminuto se hacen una serie de preguntas que buscan definir el tipo de contrato, las personas a cargo, la carga laboral en horas a la semana, aspectos que en la investigación de “Riesgos para la Salud de Profesores Universitarios Derivados de Factores Psicosociales Laborales” también se tuvieron en cuenta y fue una variable decisiva en el momento de analizar el estrés causado por el trabajo en las personas encuestadas, por lo que evidenciamos la correcta elaboración del instrumentos en este aspecto

Realizando un análisis comparativo entre la validación del instrumento realizado en la fase 1 de este proyecto y el estudio que se realizó para evaluar los “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales” se puede considerar que el instrumento validado en la fase 1, desde su aplicabilidad está diseñado adecuadamente para encontrar los factores más iterativos, desde la dimensión intralaboral el instrumento cuenta con diferentes categorías que permiten realizar un análisis independiente, por ejemplo en el caso de la categoría de *demanda de trabajo*, el instrumento cuenta con preguntas que permiten identificar la carga laboral, las exigencias laborales como la exigencia de toma de decisiones complejas, alta exigencia de carga mental entre otras, que en el estudio con el cual estamos realizando el análisis comparativo se puede evidenciar que son factores de riesgo alto que se deben tener en cuenta debido a que los docentes perciben que la exigencia laboral y la carga mental sobrepasan el tiempo que tienen para ejecutarlas lo que significa un riesgo para la salud física y mental.

Otro aspecto a considerar muy importante es el de la dimensión de *reconocimiento y estabilidad laboral*, si bien en el estudio realizado se menciona que uno de los factores más negativos es la inseguridad laboral hablada desde el tipo de contrato con el que se cuenta, podemos reflexionar sobre la importancia de esta dimensión para valorar la percepción de

los docentes y administrativos de UVD en cuanto a su remuneración y la estabilidad laboral. Como conclusión de la primera dimensión se puede decir que el instrumento garantiza desde su diseño la caracterización de los factores de riesgo psicosocial asociados.

**Tercera acción, autorizaciones y Permisos:** Se realizará por parte de la coordinación del semillero de investigación la verificación con la rectoría de la universidad de los permisos para el acceso a las instalaciones que se requieren como de la información, y el contacto con el grupo de trabajadores que participarán en la muestra, esta autorización se formalizara con el soporte de una carta o de un correo electrónico de aprobación.

**Cuarta acción, selección de la Muestra:** Se ha establecido la participación del personal administrativo y docente de la sede UVD de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la ciudad de Bogotá, siendo definida una población finita de 170 colaboradores, se seleccionó una muestra de 12 personas, que no tenían ningún conocimiento del instrumento, equivalente a un coeficiente de error del 29% según la fórmula para poblaciones finitas de Cochran.

**Consentimiento Informado:** En el contacto inicial con el personal, se realiza una fase de sensibilización en la que se explica objetivos de la aplicación del instrumento, así como el marco legal que lo soporta. Igualmente se informa a los participantes sobre el manejo de la información enmarcada en los parámetros de la confidencialidad, procediendo a contar con su consentimiento por escrito para la aplicación del instrumento.

Con el fin de dar las indicaciones iniciales a los encuestados iniciando con el correcto diligenciamiento del consentimiento informado y explicando algunos aspectos

generales del llenado del instrumento se grabó el siguiente video: <https://youtu.be/Jwu3IN-7Vto>

**Quinta acción, aplicación del instrumento, presentación de informe:** Posterior al contar con el consentimiento se procederá a la aplicación del instrumento y a escuchar los comentarios de las personas que participan en la muestra. Luego se procede a realizar el análisis de la información, para esta parte primero se reunirá todo el grupo del semillero de investigación para socializar la aplicación del instrumento, realizar comentarios y sugerencias de mejora. Segundo se procede al análisis de la información generada por el instrumento para realizar la caracterización de factores psicosociales, y presentar un informe con comentarios y acciones de mejora.

#### **5.75.5 Análisis de información.**

Para esta fase de análisis de información se tendrá en cuenta el instrumento diseñado que consta de la información sociodemográfica necesaria para establecer el perfil social de la población objeto de estudio, por otro lado, define o establece 3 dimensiones, intralaboral, extralaboral e individual con 82 variables donde se integraron las correspondientes a trabajo en casa y teletrabajo.

Las variables de teletrabajo y trabajo en casa están establecidas como las nuevas modalidades de trabajo que dada la situación actual de pandemia para este momento nos impide realizar la aplicación de forma presencial en las instalaciones de la UVD al personal administrativo y docente objeto del estudio. Siendo así, los datos deben ser recolectados a partir del instrumento validado que será trasladado a un formulario online (google form) el

cual nos da la posibilidad de parametrizar los datos recolectados bajo la escala Likert que fue definida en la fase 1. Hernández (2014) menciona que la escala Likert “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p.238). El instrumento cuenta con cinco opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, las cuales tienen a su vez un valor asignado que permite realizar la tabulación para identificar la caracterización a través de los resultados, esta tabulación se genera automáticamente desde los parámetros definidos por el formulario online desde la plataforma google drive, lo cual nos permitirá realizar un análisis detallado de los resultados para el alcance de la caracterización de los factores de riesgo psicosocial que nos permitirá diseñar el plan de mejora para minimizar la exposición a dichos factores.

#### **5.85.6 Consideraciones éticas**

El presente estudio se regirá bajo los principios éticos enmarcados dentro del Código Deontológico y Bioético que contempla entre otros principios los siguientes: Principio de beneficencia, no maleficencia, autonomía, verdad, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad (Artículo 13) se propone como regla de conducta (Ley 1090, 2006). En esta investigación se acogerá la ética de la ciencia promovida por la UNESCO, el compromiso de la ciencia con la vida y la seguridad humana. De ahí la importancia del código de ética de la investigación como código de honor. (Uniminuto, 2020).

Al igual que la legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de

conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes, y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora. (Internacional del Trabajo, 1998).

Adicionalmente se aplicará el Código Internacional de Ética de 1992 donde se establecieron los principios generales de ética en salud ocupacional. Estos aún son válidos, pero necesitan ser actualizados y reformulados para reforzar su aplicación en el contexto cambiante en el cual se practica la salud ocupacional. (Rantanem, 2003).

En este sentido se aplicará el Decreto Ley 19 de 2012, que dispone en su artículo 3° que “La actuación administrativa debe ceñirse a los postulados de la ética y cumplirse con absoluta transparencia en interés común; En tal, virtud, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas” (Ministerio de Trabajo, 2013); es importante que los principios allí mencionados se deberán cumplir en este proyecto de investigación.

También se aplicará la Ley 1581 en donde se determina el tratamiento de los datos sensibles entendido como la autorización o rechazo por el tratamiento de información sensible, a excepción de los casos expresamente señalados en el artículo 5 de la citada ley. (...)

1. Informar al titular que por tratarse de datos sensibles no está obligado a autorizar su tratamiento.
2. Informar al titular de forma explícita y previa, además de los requisitos generales de la autorización para la recolección de cualquier tipo de dato personal, cuáles de los datos que serán objeto de tratamiento son sensibles y la finalidad del tratamiento, así

como obtener su consentimiento expreso. Ninguna actividad podrá condicionarse a que el titular suministre datos personales sensibles. (Mintic.gov.co. 2012)

En concordancia con lo expuesto anteriormente los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, que se dediquen a la investigación, deben diseñar y desarrollar sus actividades sobre una base científica sólida, con plena independencia profesional y siguiendo los principios éticos que se aplican a la investigación y a la investigación médica, incluida, cuando proceda, una evaluación realizada por un comité de ética independiente. (CIOMS, OMS, 2017).

La presente investigación la realizarán profesionales del área de la salud ocupacional y la psicología, respetando los criterios morales y religiosos de sus usuarios y no harán ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social o cualquier otra diferencia fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos (Art, 15 y 16 del Código Deontológico y Bioético de la profesión en psicología). Es necesario cumplir medidas éticas que regulen el buen manejo de información y análisis de datos sensibles, es indispensable solicitar autorizaciones y permisos, por ello se utilizará el Consentimiento Informado para lo cual se realizará una fase de sensibilización donde se explican los objetivos del instrumento con su respectiva información del marco legal que lo soporta. Así mismo, se informa a los participantes sobre el manejo de la información enmarcada en los parámetros de la confidencialidad para la aplicación del instrumento.

6. Cronograma

TABLA 2. Cronograma

CRONOGRAMA DEL ANTEPROYECTO				
No.	Actividad	Tiempo (meses) 2020 2021		Producto*
		Desde	Hasta	
1	Contextualización del proyecto	Agosto	Agosto	
1.1	Conformar equipo - máximo 6	Agosto	Agosto	Equipo confirmado ( Cinco Psicólogos, un Profesional en Salud Ocupacional
1.2	Formular problema de investigación	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta problema de investigación
1.3	Definir objetivos	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta objetivos
1.4	Elaborar justificación	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta justificación
<b>2</b>	<b>Fundamentación teórica</b>			
2.1	Elaborar marco conceptual	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta marco conceptual
2.2	Elaborar antecedentes	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta antecedentes
<b>3</b>	<b>Diseño metodológico</b>			
3.1	Definir tipo, alcance y muestra	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta tipo, alcance y muestra
3.2	Diseñar instrumentos	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta instrumentos
3.3	Validar instrumentos	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta instrumentos
<b>4</b>	<b>Informe final de anteproyecto</b>			
4.1	Entregar anteproyecto en plantilla institucional	Octubre	Octubre	Anteproyecto en plantilla institucional
4.2	Entregar anteproyecto en plantilla amarilla	Octubre	Octubre	Anteproyecto en plantilla Amarilla
<b>5</b>	<b>Resultados</b>			
5.1	Desarrollar objetivo específico uno	Octubre	Noviembre	Revisar antecedentes de otros instrumentos de similar naturaleza que permitan comparar el contenido del instrumento diseñado para la medición del riesgo psicosocial

5,1,1	Aspectos relevantes del medio	Octubre	Octubre	Procedimiento escrito del análisis de los aspectos relevantes del medio
5.1.2	Revisión de instrumentos similares	Octubre	Octubre	Instrumento revisado y con mejoras si aplican
5.1.3	Autorización y permisos	Octubre	Octubre	Permisos firmados y autorizaciones de todos los colaboradores de la muestra firmadas
5.1.4	Selección de la muestra	Octubre	Octubre	Documento con el listado de los participantes de la muestra general y el 50% de la muestra de la prueba piloto
5.2	Desarrollar objetivo específico dos	Noviembre	Febrero	Priorizar los factores de riesgo psicosocial en la población de estudio de acuerdo a los resultados obtenidos a través del instrumento.
5.2.1	Definir la población objeto de la prueba piloto	Noviembre	Noviembre	Cantidad de la población objeto de la prueba piloto
5.2.2	Aplicación del instrumento	Noviembre	Diciembre	Base de datos con las respuestas de la ejecución del instrumento
5.2.3	Análisis de la información	Enero	Febrero	Caracterización de los factores psicosociales
5.2.4	Priorización de los factores de riesgo psicosocial de la muestra	Febrero	Febrero	Documento con la priorización de los factores de riesgo de la muestra de la prueba piloto
5.3	Desarrollar objetivo específico tres	Marzo	Abril	Establecer una propuesta de intervención que minimice la exposición a los factores de riesgo psicosocial de la población objeto
5.3.1	Proposiciones de actividades de intervención que minimicen los riesgos psicosociales	Marzo	Marzo	Listado de las actividades propuestas
5.3.2	Definición de las actividades de la propuesta de intervención que minimice la exposición a los FRPS			Propuesta de intervención que minimice la exposición a los factores de riesgo psicosocial de la población objeto

<b>6</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b>			
6.1	Elaborar conclusiones	Abril	Abril	Documento institucional hasta conclusiones
6.2	Elaborar recomendaciones	Abril	Abril	Documento institucional hasta recomendaciones
<b>7</b>	<b>Informe final de proyecto de grado</b>			
7.1	Actualizar bibliografía y anexos	Abril	Abril	Documento institucional hasta bibliografía y anexos
7.2	Elaborar presentación de sustentación	Abril	Abril	Presentación de sustentación

**7. Presupuesto**

**TABLA 3.** Presupuesto

<b>RUBROS</b>	<b>Rubros propios (investigadores)</b>	<b>Contrapartid a Empresa</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1. Personal</b>	<b>\$ 0</b>		<b>\$ 0</b>
<b>2. Equipos</b>	<b>\$ 7.500.000</b>		<b>\$ 7.500.000</b>
<b>3. Software</b>	<b>\$ 1.000.000</b>		<b>\$ 1.000.000</b>
<b>4. Materiales e insumos</b>	<b>\$ 1.000.000</b>		<b>\$ 1.000.000</b>
<b>5. Viajes nacionales</b>	<b>\$ 0</b>		<b>\$ 0</b>
<b>6. Viajes internacionales*</b>	<b>\$ 0</b>		<b>\$ 0</b>
<b>7. Salidas de campo</b>	<b>\$ 0</b>		<b>\$ 0</b>
<b>8. Servicios técnicos</b>	<b>\$ 200.000</b>		<b>\$ 200.000</b>
<b>9. Capacitación</b>	<b>\$ 200.000</b>		<b>\$ 200.000</b>
<b>10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.</b>	<b>\$ 0</b>		<b>\$ 0</b>

<b>11. Difusión de resultados:</b>			
Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 200.000		\$ 200.000
<b>12. Propiedad intelectual y patentes</b>	\$ 0		\$ 0
<b>13. Otros</b>	\$ 0		\$ 0
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 10.100.000</b>		<b>\$ 10.100.000</b>

### 8. Resultados y discusión

Teniendo en cuenta el tipo de muestreo empleado, se discutirán los hallazgos únicamente frente a los resultados de la muestra de docentes y administrativos para la unidad de análisis de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en comparación con el estudio de Gómez, Perilla & Hermosa (2019) titulado “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales”, el cual cuenta con una naturaleza de carácter similar a nuestra investigación refiriéndose puntualmente a condiciones culturales, sociales, de muestreo y de objetivos de investigación, siendo así que se encontraron similitudes en los resultados obtenidos.

**TABLA 4.** Perfil Sociodemográfico

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA						
Datos Generales de la Población Objeto						
Poblacion objeto: <u>Personal docente de la especialización de la sede UVD Uniminuto</u>						
Edad: <u>67% 36 y 46</u>	Sexo <u>66% hombres</u>		Municipio De Residencia <u>100% Bogotá</u>			
Tipo de vivienda:	Propia <u>83%</u>	En arriendo <u>8%</u>	Familiar <u>8%</u>	En proceso de pago <u>0%</u>		
Estado Civil:	Soltero <u>42%</u>	Casado <u>42%</u>	Separado: <u>8.3%</u>	Viudo <u>0%</u>	Unión Libre <u>8.3%</u>	
Número De Hijos <u>58% N/A, 33% 1 o 2 y 33% &gt; 4</u>	Edades de Hijos: <u>42% entre 0 y 20 años</u>			Personas a Cargo: <u>El 67%= 0, y el 33%= Entre 1 a 15</u>		
Último Grado:	Técnico o Tecnólogo		Profesional: <u>100%</u>		Especialización: <u>8.5%</u>	
	Maestría <u>83%</u>		Doctorado: <u>8.5%</u>		Otro ¿Cuál) _____	
Área: <u>Personal docente de la especialización de la sede UVD Uniminuto</u>						
Clasificación Del Cargo:	Directivo: <u>8%</u>	Administrativo: <u>16%</u>	Profesor: <u>42%</u>	Profesor/Administrativo: <u>33%</u>		
Cuantos años lleva en el Cargo actual:	De 1 a 3 AÑOS: <u>42%</u>		De 4 a 6 años: <u>25%</u>	Siete o mas: <u>33%</u>		
Número de Personas que Supervisa o Tiene Cargo:	No tiene personal a cargo: <u>67%</u>		1 persona a cargo: <u>16.5%</u>	15 personas a cargo: <u>16.5%</u>		
Tipo de Contrato :	Indefinido: <u>8%</u>		Fijo: <u>92%</u>		Prestación De Servicios: <u>0%</u>	
Horas de trabajo diarias laboradas:	6 horas diarias: <u>25%</u>		De 8 a 12 horas diarias: <u>42%</u>			
	De 6 a 8 horas diarias: <u>33%</u>		Más de 12 horas diarias: <u>0%</u>			
Número de días de trabajo en la semana: <u>El 75% laboran 6 días de la semana, y el 25% restante, trabaja entre 1 a 5 días.</u>						

**TABLA 5.** Identificación de factores psicosociales

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES							
I N T R A B O R A L	Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad	Mi jefe ejerce una estrecha supervisión sobre mí.	50%	0%	42%	8%	0%
		Creo que mi jefe es muy estricto con el cumplimiento del. horario laboral	25%	17%	25%	25%	8%
	Condiciones del ambiente de trabajo	El ruido en mi puesto de trabajo afecta mi concentración.	0%	17%	50%	8%	25%
		Existe riesgo de accidente en mi puesto de trabajo.	25%	0%	25%	50%	0%
		Considero que las condiciones del trabajo en casa me generan mas carga laboral?	33%	8%	33%	25%	0%

I N T R A L A B O R A L	Condiciones de la demanda de la tarea	En mi trabajo requiero tomar decisiones complejas de forma rápida.	33%	17%	33%	8%	8%
		En mi trabajo estoy expuesto a altas exigencias de carga mental.	17%	50%	25%	8%	0%
		Considero que el acceso y disponibilidad a las TIC desde mi hogar, influyen en el desarrollo de mi trabajo	0%	8%	25%	50%	17%
	Jornada Laboral	Mis tareas implican que deba extender el horario de mi jornada laboral.	8%	41%	41%	0%	8%
		En mi jornada laboral tomo pausas.	25%	8%	58%	8%	0%
EXTRALABORAL	Movilidad y Transporte	El recorrido que invierto de mi casa a mi trabajo toma mucho tiempo.	2.2%	8.3%	50%	8.3%	2.2%

**TABLA 6.** Resultados de la Investigación

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION				
#	ASPECTO IDENTIFICADO	ANALISIS DEL RESULTADO Y SUGERENCIA DE INTERVENCION	PRIORIDAD	ESTADO
1	Supervisión demasiado estricta por parte del jefe inmediato	<b>Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad.</b> no resalta una notoria dificultad ya que la población manifestó conformidad en la proximidad hacia sus superiores, se sienten identificados, sienten retroalimentación, pero se debe seguir trabajando en mecanismos de capacitación en comunicación asertiva en pro de favorecer y divulgar una cultura organizacional basada en valores de respeto, identificación roles e identificación de labores contractuales. Es importante entender que, aunque la demanda de las acciones a mejorar no es de alto riesgo es importante aclarar que se tiene que gestionar mecanismos de acción que disipen dicha problemática y genere la divulgación del servicio. <b>SUGERENCIA:</b> Se propone a través de un experto fortalecer las habilidades y capacidades individuales de los líderes para fortalecer los canales de comunicación como procesos transformadores, se sugiere realizarlo a través de un seminario dictado por un coach especialista en liderazgo.	MEDIO	ABIERTO
2	Jefe inmediato demasiado controlador en los manejos del horario de la jornada laboral	<b>Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad.</b> La población encuestada manifiesta cierta inconformidad al sentir un exceso de control por parte del jefe inmediato hacia los manejos que cada trabajador le da a su horario dentro de la jornada laboral, esto puede haberse incrementado a raíz de la modalidad de trabajo en casa en donde no hay una supervisión directa. <b>SUGERENCIA:</b> Realizar talleres vivenciales en donde se fortalezca la confianza de líderes con sus equipos de trabajo y viceversa.	MEDIO	ABIERTO
3	Hay una percepción de 67% que indican que los niveles de ruido causan falta de concentración para la realización adecuada del trabajo	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b> El ruido en el espacio de trabajo, es en ocasiones molesto para el personal encuestado, si bien trabajar en espacios compartidos se puede entender la presencia del ruido por el tránsito de los docentes y administrativos que están cerca de los otros y en ocasiones la atención a estudiantes en el módulo de cada docente, esto contribuye a que se genere una mayor distracción en la ejecución de las labores. Ahora bien, desde el espacio de trabajo en casa también puede verse afectada esta condición del ambiente de trabajo debido a que no se puede estar alejado de la vida social considerando posibles interrupciones como el perifoneo de los vendedores, la música a alto volumen del vecino, el tránsito de transporte etc. <b>SUGERENCIA:</b> Mantener y fortalecer la alianza con la ARL para poder generar recomendaciones de diseño de puesto de trabajo en casa y en la institución para los cargos que ameriten ser intervenidos y mejorados, con el fin de promover la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a estos factores.	ALTO	ABIERTO
4	Se evidencia en el 50% que hay riesgos de accidente laboral en el puesto de trabajo	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b> La media de los encuestados manifiestan encontrar riesgos de accidente en su lugar de trabajo. Esto puede deberse a las condiciones de las instalaciones, el orden y aseo del puesto de trabajo, al estrés, entre otros. <b>SUGERENCIA:</b> Periódicamente a través del programa de inspecciones generar visitas a los puestos de trabajo a fin de identificar los factores de riesgo que pueden presentarse.	MEDIO	ABIERTO

5	La percepción general de la muestra que elaboro el instrumento perciben que las condiciones del trabajo en casa generan mas carga laboral	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b> A raíz de ejecutar las labores dentro del hogar, se puede evidenciar carga laboral debido a que se extiende el tiempo de trabajo, ya no se cuenta con una hora exacta de cierre, por el contrario al estar en casa y tener el equipo de trabajo a la mano se dispone del uso de este en cualquier momento, se puede considerar el hecho de almorzar y trabajar a la vez, descuidando esos parametros de tiempo. La falta del conocimiento de la norma expedida por el Ministerio de Trabajo sobre los espacios de desconexión en la jornada de trabajo. <b>SUGERENCIA:</b> Establecer los ajustes de normatividad relacionados con el cumplimiento de las jornadas maximas de trabajo las cuales corresponden a 8 horas diarias / 48 horas semanales. Asi mismo tener en cuenta las horas extras de trabajo podran exceder 2 horas diarias y máximo 12 horas semanales. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a líderes y trabajadores para garantizar los espacios de desconexión digital y autocuidado.	ALTO	ABIERTO
6	La mitad de la muestra indica que debe tomar desiciones complejas rápidamente	<b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b> Se puede considerar una falta de planificación y la claridad en la potestad de tomar decisiones, la habilidad para resolver sin sentirse afectado emocionalmente, los cambios de funciones inesperados y el desconocimiento de procesos, entre otros. <b>SUGERENCIA:</b> Realizar reentrenamiento al cargo de los nuevos roles asumidos, considerar la participación del comité de convivencia laboral el cual sera el garante de proponer estrategias de intervención de los factores de riesgo que generen trastornos de salud que puedan desencadenar en estres laboral.	MEDIA	ABIERTO
7	El 67% de la muestra deja ver en sus respuestas que están expuestos a altas exigencias de carga mental.	<b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b> Este factor esta en sincronia con la toma de decisiones, el asumir nuevas funciones, las nuevas dinamicas de trabajo desde casa, el ritmo de trabajo y el control de supervisión por parte del jefe inmediato. <b>SUGERENCIA:</b> Implementar estrategias que permitan al trabajador hacer desconexión laboral-digital durante su jornada laboral, además, acorde con la Ley 1857 de 2017 garantizar 2 días de descanso al año remunerado con la finalidad de que el trabajador comparta con su familia en espacios de recreación.	ALTA	ABIERTO
8	El acceso a las TIC afectan de forma desfavorable al 33% de la muestra desde el trabajo en casa	<b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b> Teniendo en cuenta la dinámica de trabajo en casa, desde la conectividad se puede ver afectado el flujo de trabajo, la necesidad de adquisición de nuevas herramientas de trabajo, el incremento en planes de Internet, entre otros. <b>SUGERENCIA:</b> Se recomienda la destinación de recursos monetarios y herramientas de trabajo como computadores para garantizar la conectividad, revisar convenios empresariales para facilitar la adquisición de equipos. Garantizar el auxilio económico para suplir la necesidad de conectividad.	MEDIA	ABIERTO
9	Casi toda la muestra (90%)evidencia en sus respuestas que en el cumplimiento de sus obligaciones debe extender el horario de la jornada laboral, incluso en horario nocturno	<b>Jornada Laboral.</b> Este factor se puede deber a la demanda cuantitativas que posiblemente generen carga laboral y carga mental en la ejecución de labores, la asignación de nuevos roles por reducción de personal. <b>SUGERENCIA:</b> Capacitación y sensibilización sobre el manejo del tiempo y horarios.	ALTA	ABIERTO
10	Casi la mitad de la muestra (41%) refiere que en sus funciones laborales se requiere estar en el puesto de trabajo toda la jornada laboral, generando falta de movilidad y aumento de la tension por trabajo sedentario permanente	<b>Decisiones y Control.</b> La población encuestada manifiesta que permanece la mayor parte del tiempo en su puesto de trabajo, esto puede deberse a la carga laboral y el grado de responsabilidad en el cumplimiento de labores que no permite que el trabajador disponga de tiempo para realizar una pausa. <b>SUGERENCIA:</b> Implementar el proceso de pausas activas dinamicas y promover los estilos de vida saludables, actividad fisica, adecuada alimentación y seguimiento a la salud de los trabajadores. Procurar el acompañamiento permanente de la ARL.	MEDIA	ABIERTO
11	Solo el 10% de la muestra indica que el recorrido que invierten de la casa al trabajo no les toma mucho tiempo.	<b>Transporte y Movilización.</b> La media de la población encuestada considera que algunas veces es desgastante la ida y vuelta de la casa al trabajo. <b>SUGERENCIA:</b> Promover el uso de transporte alternativo y brindar los espacios para el parqueo y aseo personal.	MEDIA	ABIERTO

Teniendo en cuenta el tipo de muestreo empleado, se discutirán los hallazgos únicamente frente a los resultados de la muestra de docentes y administrativos para la unidad de análisis de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en comparación con el estudio de

Gómez, Perilla & Hermosa (2019) titulado “Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales”, el cual cuenta con una naturaleza de carácter similar a nuestra investigación refiriéndose puntualmente a condiciones culturales, sociales, de muestreo y de objetivos de investigación, siendo así que se encontraron similitudes en los resultados obtenidos.

El aporte de esta investigación tanto para el ámbito de la psicología y la Seguridad y Salud en el Trabajo, como para la Institución de Educación Superior que fue objeto de investigación, se centra en la identificación de posibles factores de Riesgo Psicosocial que puedan estar afectando en el entorno laboral de los administrativos y docentes de dicha institución, a través de una encuesta que fue diseñada con esta única finalidad.

Es así, como el presente estudio tuvo como objetivo principal caracterizar los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de la corporación Universitaria Minuto de Dios, a través de la ejecución de tres sencillos pasos, siendo el primero la revisión de antecedentes en otras investigaciones para comparar el contenido y resultados con otros instrumentos, el segundo paso, consistió en la priorización de los factores resultantes de la aplicación del instrumento y finalmente, la propuesta de medidas de intervención que permitan minimizar el riesgo de exposición a los factores encontrados.

Al realizar un análisis de los resultados, se evidencia que estos coinciden en gran medida con los obtenidos en la investigación mencionada, siendo aquellos factores relacionados a la carga laboral y las largas jornadas de trabajo los que más impactan y generan

riesgo psicosocial al personal docente administrativo de la universidad. Aunque, por otro lado, se logró evidenciar que, a diferencia del estudio revisado, los resultados de esta investigación arrojan que a pesar de que la gran mayoría de los encuestados no cuentan con un contrato estable, tampoco sienten gran preocupación debido a que no perciben inestabilidad laboral o ven este proceso como una amenaza.

Otro factor de investigación en el cual coinciden dichos estudios, es en que la remuneración salarial asignada compensa el esfuerzo y el trabajo realizado, y este pareciera ser un factor en común con la investigación a comparar, puesto que se evidencia que los docentes y administrativos parecen estar satisfechos con la remuneración por la prestación de sus servicios. Aunque según refieren Gómez, Perilla & Hermosa (2019), esto puede estar ligado a que las instituciones de educación Superior se esfuerzan cada día por mantener una asignación salarial adecuada, lo anterior debido a que existen brechas entre los salarios de diferentes IES en el mercado, ocasionando dificultad para conseguir perfiles que se ajusten a la necesidad.

Ahora bien, considerando la importancia actual del trabajo en casa y de su creciente desarrollo, se encontraron amplias relaciones entre los resultados obtenidos y la exposición a factores de riesgo psicosocial, encontrando que se percibe una mayor carga laboral y de requerimiento mayor en la disponibilidad de tiempo, puesto que el trabajo en casa ha generado que los superiores generen un mayor control en las tareas asignadas y así mismo, se tomen atribuciones de no respetar horarios personales y fuera de la jornada laboral debido al rápido acceso que tiene el docente a la información que se le solicite. Siendo esta una sugerencia para futuras investigaciones, puesto que es una modalidad que requerirá una

mayor profundización e identificación de los nuevos factores de riesgo psicosocial que puedan llegar a presentarse en este entorno.

Es a partir de lo anterior, que se evidencia que existen factores de Riesgo Psicosocial que se encuentran latentes en el entorno laboral de la educación superior, y que en concordancia con los resultados obtenidos, se sugiere continuar investigando esta temática en la población docente administrativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, esto con el fin de abordar otras problemáticas de salud y que puedan correlacionarse con variables sociodemográficas o personales que permitan encontrar resultados más enfocados a determinar la causa raíz y así mismo, que permita brindar medidas de intervención enfocadas en un aspecto puntual de índole social y demográfico del personal encuestado.

## **9. Conclusiones**

La elaboración de la bibliometría desde la búsqueda en bases de datos como ProQuest Psychology Date Base y Scopus, fue un ejercicio interesante que permitió revisar varias investigaciones de riesgo psicosocial en el área educativas, las cuales hicieron uso de instrumentos similares al usado en la presente investigación, permitiendo hacer comparaciones para encontrar la viabilidad de su implementación para la medición del riesgo psicosocial dentro de Uniminuto.

Para lograr una identificación de los factores de riesgo psicosocial, es muy importante el compromiso de la dirección, así como contar con los suficientes recursos para la elaboración de un instrumento que mida esta clase de factores. El instrumento

usado en esta prueba piloto estuvo bien estructurado y es de resaltar la iniciativa del área de bienestar y del programa de riesgos laborales para formar un equipo interdisciplinar que los apoyará en realizar la investigación desde el diseño de un instrumento propio y que aunque se tomó una muestra de población pequeña logro dar alcance a ese objetivo que se pretendía de identificar y poder establecer los factores más relevantes que posiblemente están afectando al personal administrativo y docente de Uniminuto; cabe resaltar que es necesario poder para futuros proyectos de investigación contar con una muestra más significativa que permita extenderse no solo a un programa sino a las diferentes facultades y oficinas de la institución.

A partir de la puesta en marcha de la encuesta y con los hallazgos obtenidos desde la tabulación de los resultados, se logra establecer la priorización de los factores más relevantes que posiblemente estén afectando la salud y seguridad de los trabajadores. Realizando el análisis de los factores que se encuentra en prioridad alta y media, se permite dar alcance al tercer objetivo dando algunas sugerencias para crear un plan de mejora que favorezca el manejo y prevención del riesgo, entre dichas sugerencias se encuentran seminarios y talleres vivenciales de liderazgo, manejo del tiempo, acompañamiento de la ARL para la inspección de puestos de trabajo y recomendaciones para el diseño del puesto de trabajo en casa, ajustes a la normatividad institucional, teniendo en cuenta la ley que contempla el cumplimiento de las jornadas laborales máximas, así mismo la ley que contempla los espacios de desconexión laboral-digital, la sensibilización sobre estilos de vida saludable y la oportunidad del uso de transporte alternativo. Se consideran recomendaciones que bajo un plan de acción adecuadamente estructurado pueden dar resultados positivos cambiando el

panorama actual del riesgo, lo que conlleva a una mejora constante y mantenimiento de los factores que tiene nivel de riesgo muy bajo o nulo.

## **10. Recomendaciones**

No es posible realizar atribuciones de causalidad de variables como las condiciones de salud actuales de la muestra de docentes seleccionada con los resultados obtenidos, puesto que no se tomaron y compararon los datos de forma longitudinal.

Así mismo, es importante mencionar que el tamaño de la muestra encuestada puede no ser significativa para generalizar la información obtenida en toda la institución. Con referencia a lo anterior, es válido destacar que la abstención a responder la encuesta por parte de los docentes puede estar mediada por el medio de difusión, siendo este el correo institucional; esto debido a que la encuesta puede estar siendo percibida con un vacío en la confidencialidad de la información al hacerse uso de un medio institucional.

Finalmente, y considerando las limitaciones del presente estudio, se sugiere revisar la posibilidad de realizar estudios longitudinales que permitan encontrar relaciones de causalidad entre variables y factores, así como considerar la posibilidad de utilizar otros medios de difusión que puedan brindar mayor confianza con el manejo de la información resultante de la encuesta.

## **12.11. Referencias bibliográficas**

Benavides, F, Delclós, J, Ruiz-Frutos, C, y García, A. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales En el texto: (Ruiz-Frutos, García, Delclós and G. Benavides, 2006) Bibliografía: Ruiz-Frutos, C., García, A., Delclós, J. and G. Benavides, F., 2006. Salud Laboral. Conceptos Y Técnicas Para La Prevención De Riesgos Laborales. [online] Scielo.isciii.es. Available at: <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271997000400009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400009)> [Accessed 18 September 2020].

Bocanument, G. 2019. El entorno sicosocial del trabajo Intervención sistémica de los Factores Sicolaborales. Retomado de: <https://www.medicinadeltrabajo.org/congreso/memorias/4.pdf>

CIOMS, OMS, E., 2017. Pautas Éticas Internacionales Para La Investigación Relacionada Con La Salud Con Seres Humanos. [online] Cioms.ch. Available at: &lt;[https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)&gt; [Accessed 25 September 2020].

Congreso de la Republica. (2013) Ley 1616 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Retomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

El Congreso de Colombia., 2016. LEY 1221 DE 2008. [online] Desarrolloeconomico.gov.co. Available at:<<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>> [Accessed 25 September 2020].

García, M. M. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw –Hill Education.

Internacional de trabajo, O., 1983. Convenio C155 - Convenio Sobre Seguridad Y Salud De Los Trabajadores, 1981 (Núm. 155). [online] Ilo.org. Available at:<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155)> [Accessed 25 September 2020].

Internacional del Trabajo, G., 1998. Principios Directivos Técnicos Y Éticos Relativos A La Vigilancia De La Salud De Los Trabajadores. [online] Ilo.org. Available

at:&lt;[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223108284\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223108284_es.pdf)&gt; [Accessed 25 September 2020].

Mansilla, Fernando (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Practica. [En línea] Disponible en:

<http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoj/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>.

Consultado septiembre de 2020

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646. Por la cual establece 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 estrés ocupacional. Recuperado de:

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

Ministerio de la protección social, 2008. Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en

la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Recuperado de:

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto Ley 1295. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgo profesionales

Recuperado de:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

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

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

Mintic.gov.co. 2012. LEY TRATAMIENTO DE DATOS - LEY 1581 DE 2012.

[online]

Available

at:&lt;<https://www.sisben.gov.co/Documents/Informaci%C3%B3n/Leyes/LEY%20TRATAMIENTO%20DE%20DATOS%20-%20LEY%201581%20DE%202012.pdf>&gt;

[Accessed 25 September 2020].

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-

istas21(versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos Psicosociales.

Recuperado:

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)

Moreno Jiménez, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales En el texto: (Moreno Jiménez, 2011) Bibliografía: Moreno Jiménez, B., 2011. Factores Y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia Y Cambios Actuales. [online] scielo.isciii.es. Available at: <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)> [Accessed 18 September 2020].

Observatorio de riesgos psicosociales. Qué es un riesgo psicosocial. Retomado de: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%20DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.>

Organización internacional del trabajo. (2006). Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (num.187). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C187)

Organización internacional del trabajo. (1981). Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (num.155). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C155)

Organización mundial de la salud. (2004). Serie protección de la salud de los trabajadores n°3 La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de: <file:///D:/DATOS/PERSONAL/UNIMINUTO/ESPECIALIZACION/PRIMER%20MOMENTO/METODOLOGIADE%20LA%20INVESTIGACION/ORGANIZACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20ESTRES%20-%20OMS.pdf>

Pujol, L., Arraigada, M., (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. Cuadernos de administración Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522001.pdf>

Rantanem, J., 2003. CODIGO INTERNACIONAL DE ETICA PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD OCUPACIONAL. [online] Medicinalaboraldevenezuela.com.ve. Available at: [https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc\\_ergo\\_higiene/codigo\\_int\\_etica\\_salud\\_ocup.pdf](https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc_ergo_higiene/codigo_int_etica_salud_ocup.pdf); [Accessed 25 September 2020].

Resolución 1356 de 2012 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

Resolución 652 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. Retomado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=47374>

Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016).

Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario.

*Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. DOI:

<http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>

Schabracq MJ, Cooper CL. The changing nature of work and stress. *Journal of*

*Managerial Psychology* 2000; 15(3): 227-241. [En línea] Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a18.pdf> Consultado octubre de 2020

Taca, D., Human, L; (2019). Factores de riesgo psicosociales y estrés percibidos en docentes universitarios. Recuperado de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S230779992019000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230779992019000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Trabajo, M., 2013. Resolución 00004129 De 2013. [online] Mintrabajo.gov.co.

Available at: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/255248/resolucion\\_00004129\\_de\\_2013\\_PDF](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/255248/resolucion_00004129_de_2013_PDF); [Accessed 25 September 2020].

Uniminuto, C., 2020. Principios Y Valores 2. Actitud Ética. [online] Corporación

Universitaria Minuto de Dios.

Available at: [http://www.uniminuto.edu/inicio?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0](http://www.uniminuto.edu/inicio?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0);

p\_p\_state=maximized&amp;p\_p\_mode=view&amp;\_101\_struts\_action=%2Fasset\_publisher%2Fview\_content&amp;\_101\_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.uniminuto.edu%2Finicio%3Fp\_auth%3D6FbbfdaT%26p\_p\_id%3D3%26p\_p\_lifecycle%3D1%26p\_p\_state%3Dnormal%26p\_p\_state\_rcv%3D1&amp;\_101\_assetEntryId=14780419&amp;\_101\_type=content&amp;\_101\_groupId=14768592&amp;\_101\_urlTitle=principios-  
yvalores&amp;redirect=http%3A%2F%2Fwww.uniminuto.edu%2Finicio%3Fp\_p\_id%3D3%26p\_p\_lifecycle%3D0%26p\_p\_state%3Dmaximized%26p\_p\_mode%3Dview%26\_3\_assetCategoryTitles%3DE1%2BBagre%26\_3\_advancedSearch%3Dfalse%26\_3\_groupId%3D0%26\_3\_keywords%3Dvalores%2Bde%2Bcalidad%26\_3\_delta%3D20%26\_3\_cur%3D4%26\_3\_struts\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\_3\_format%3D%26\_3\_andOperator%3Dtrue&amp;inheritRedirect=true&gt; [Accessed 25 September 2020].

Usta, S., Uribe, F.; Jurado, S.; García, M., Tovalín, H., y Juárez A.; (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. Journal of Work and Organizational Psychology. Recuperado de: <file:///D:/DATOS/PERSONAL/UNIMINUTO/ESPECIALIZACION/PRIMER%20MOMENTO/METODOLOGIADE%20LA%20INVESTIGACION/Estudio%20de%20riesgo%20psicosocial%20para%20profesores%20universitarios%20en%20la%20ciudad%20de%20Mexico.pdf>

## **ANEXOS**

Ver anexo 1 en carpeta de Semillero de Riesgo Psicosocial

### **ANEXO 2 Consentimiento Informado**



### Consentimiento informado

Yo \_\_\_\_\_ identificad@ con cedula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, manifiesto que recibí una explicación clara y completa sobre objetivo del proceso, para la aplicación de la prueba y el propósito de su realización, también recibí información sobre la forma en que serán empleados los resultados.

Todos los datos que suministraré ayudarán al desarrollo de las investigaciones encabezadas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios y su grupo de docentes y colaboradores, manteniendo la ética profesional e investigativa que exige la Ley 1090 del 2006, la cual garantiza la confiabilidad de la información brindada, respeto por la dignidad y cuidado de cualquier daño psicológico, en cualquier momento del proceso.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

---

**Firma**  
**Nombre**  
**Cedula**

Ver anexos 3 y 4 en la carpeta de Semillero de Riesgo Psicosocial