

**“Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del estrés en la red de docentes orientadores de la ciudad de Villavicencio (REDOV)”**

**Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del estrés en la red de docentes orientadores de la ciudad de Villavicencio (REDOV)**

**Autor:**

**Brayan Steeven Hernández Torres**

*Estudiante X semestre de Administración en salud ocupacional, Corporación universitaria Minuto de Dios.*

**Asesor:**

**Iván Darío Orjuela**

*Psicólogo de la Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria del Meta. Master en Salud ocupacional y seguridad industrial de la Universidad Metropolitana De Educación, Ciencia y Tecnología, Docente investigador, UNIMINUTO.*



**Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO**

**Vicerrectoría regional llanos**

**Facultad Ciencias Administrativas**

**Administración en Salud Ocupacional**

**2016**

## Tabla de contenido

1. Resumen .....	5
2. Planteamiento del problema .....	7
3. Justificación .....	8
4. Objetivos.....	10
4.1    Objetivo general .....	10
4.2    Objetivos específicos.....	10
5 Marco teórico.....	10
6 Metodología.....	18
7 Participantes – población.....	19
8 Procedimiento .....	19
9 Análisis de datos .....	22
10 Conclusiones .....	40
11 Recomendaciones .....	43
12 Referencias.....	45

## Lista de figuras

Imagen 1. Baremos para las dimensiones intralaborales de la forma A.....	20
Imagen 2. Baremos para los dominios de la forma A.....	20
Imagen 3. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral .....	21
Imagen 4. Baremos para las dimensiones extralaborales para trabajadores profesionales.....	21
Imagen 5. Baremos cuestionario para la evaluación de estrés.....	22

Grafica 1. Porcentaje de docentes por sexo .....	22
Grafica 2. Estado civil.....	23
Grafica 3. Tipo de vivienda.....	24
Grafica 4. Nivel de escolaridad.....	24
Grafica 5. Antigüedad en el cargo.....	25
Grafica 6. Nivel general de riesgo.....	26
Grafica 7. General por género.....	27
Grafica 8. General por Estado civil.....	28
Grafica 9. General por tipo de vivienda.....	29
Grafica 10. General por nivel de formación .....	29
Grafica 11. General por antigüedad en el cargo.....	30
Grafica 12. Nivel de riesgo por dominios (intralaboral).....	31
Grafica 13. Nivel de riesgo por dimensiones (Extralaboral).....	39

#### Lista de tablas

Tabla 1. Convención para niveles niveles de riesgo.....	31
Tabla 2. Nivel de riesgo dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales.....	32
Tabla 3. Nivel de riesgo dimensiones del dominio control sobre el trabajo.....	34
Tabla 4. Nivel de riesgo dimensiones dominio demandas del trabajo.....	36
Tabla 5. Nivel de riesgo dimensiones del domino recompensas.....	38

## 1. Resumen

El presente documento aborda el estudio de los factores de riesgo psicosocial presentes en el ejercicio laboral de los docentes orientadores que se encuentran actualmente vinculados a la red de docentes orientadores de Villavicencio (en adelante “REDOV”) al año 2016, mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgo psicosocial del ministerio de protección social se identificaron aquellos factores de los dominios intralaborales, extralaborales y nivel de estrés, los cuales de acuerdo al nivel de riesgo presente, tienen la capacidad de producir efectos negativos a esta población que pertenecen a esta red, quienes tienen como objetivo dentro de sus funciones fortalecer y apoyar los procesos psicosociales inmersos en la educación de niños, niñas y jóvenes de las instituciones educativas de la ciudad de Villavicencio. Se pudo concluir que la población de docentes orientadores presenta niveles altos de riesgo en todas sus condiciones, las mujeres presentaron niveles de riesgo superiores a los hombres del grupo, los docentes que se encuentran adelantando estudios presentan niveles considerablemente bajos respecto a sus compañeros, igual ocurre con los docentes con vivienda propia en la condición extralaboral en la cual su riesgo es menor a los demás docentes.

En lo relacionado al nivel intralaboral las dimensiones con riesgo alto identificadas fueron: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, capacitación, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y la dimensión reconocimiento y compensación. Aquellas con nivel de riesgo muy alto fueron: Claridad del rol y demandas emocionales.

Respecto a la condición extralaboral los riesgos altos se encontraron en las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, situación económica del núcleo familiar y características de la vivienda y de su entorno.

Finalmente se identificó un nivel de riesgo muy alto en el grupo de docentes orientadores.

**Palabras claves:** factor de riesgo psicosocial, docente orientador, estrés.

### **Abstract**

This paper deals with the study of psychosocial risk factors in the working performance of the guiding teachers that are currently linked to the network of counselors teachers Villavicencio (hereinafter "REDOV") in 2016, by applying the battery psychosocial risks ministry of social protection those psychosocial risk factors of intralaborales, outside work and stress level, which according to the level of risk present domains were identified, have the ability to produce negative effects this population belonging to this network who aim within its functions to strengthen and support the psychosocial processes involved in the education of children and youth in educational institutions of the city of Villavicencio. It was concluded that the population of guiding teachers are high levels of risk in all conditions, women had levels higher than men in the group risk, teachers who are engaged in studies have considerably low compared to their peers, as happens with teachers with their own housing in the non-occupational condition in which the risk is less than other teachers.

In intralaboral dimensions with identified high risk were leadership characteristics, social relations at work, performance feedback, training, environmental and physical effort demands, quantitative demands; rewards derived from membership of the organization and the work that

performs and size recognition and compensation. Those with very high risk level were: clarity and emotional demands of the role.

Regarding the condition outside the workplace the high risks were found in dimensions: time off work, economic situation of the household and housing characteristics and its environment.

Finally, a very high level of risk was identified in the group of counselors teachers.

**Keywords:** psychosocial risk factor, teacher counselor, stress.

## 2. Planteamiento del problema

El mundo laboral actual ha tenido complejos fenómenos de cambio; que demandan cada vez más rapidez y exigencia en los procesos y labores realizadas, así como la exigencia cada día más en la calidad de los productos y servicios que se prestan, generado consigo un ambiente laboral más demandante, el cual ha propiciado el incremento de los factores de riesgo psicosocial, que afectan el desempeño laboral y una adecuada calidad de vida de los trabajadores, ya que impactan no solo el espacio laboral, también su área familiar y social.

Para la identificación del origen del riesgo psicosocial no solo está el evaluar al individuo, se debe evaluar igualmente su entorno de trabajo. La población de docentes orientadores cuenta con una carga laboral, en la cual desarrollan funciones de atención a estudiantes y padres de familia en el perfeccionamiento educativo y llevan a cabo investigaciones de asuntos pedagógicos; según el ministerio de educación nacional son los responsables de desarrollar labores profesionales que en el marco del Proyecto Educativo Institucional PEI, que corresponden el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando. Además de ello llevan a cabo reuniones con profesores y soluciones de problemas

o conflictos en los estudiantes dentro de los planteles educativos en relación con su hogar (Ministerio de educación nacional, 2012). Por tal razón la necesidad de identificar aquellos factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y aquellas condiciones individuales de los docentes orientadores actualmente vinculados a la REDOV, que podrían estar afectado su salud y desempeño laboral, manifestándose a través del estrés y surgimiento de patologías a causa de este.

### 2.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y síntomas del estrés presentes en los docentes orientadores vinculados con la REDOV?

### 2.2 Hipótesis

La hipótesis de investigación es:

Los docentes orientadores de las instituciones educativas oficiales pertenecientes a la REDOV están expuestos a niveles altos y muy altos de riesgo psicosocial en el ejercicio de sus labores.

## **3. Justificación e impacto central**

La necesidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial en Colombia es inminente, esto no solo por la aparición del Decreto 2646 del 2008 el cual lo hace obligatorio para todo tipo de empresa en el territorio nacional, también por la adecuada gestión humana que tiene uno de sus fines, garantizar el bienestar de los trabajadores. El exceso de exigencias cuantitativas y de carga mental en la ejecución de las labores, la falta de influencia en el desarrollo del trabajo, la falta de apoyo social, calidad de liderazgo y las escasas compensaciones, pueden ser nocivas para la salud independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.



Por ello el presente proyecto contribuye al ejercicio de la administración en salud ocupacional y a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo al ser de tipo deductivo, permitiendo así la comprobación de la aplicación de la teoría planteada desde la disciplina a un contexto específico, ejercicio que al ser positivo refuerza la importancia de estos procedimientos establecidos.

La comunidad objeto de estudio se ve beneficiada ya que contarán con un diagnóstico preciso y reciente de sus condiciones psicosociales, así como con la generación de documento con recomendaciones de acuerdo a resultados pertinentes que les permitan a sí mismos generar mejoras en dichas condiciones, de ser necesario la ejecución de llevar a cabo modificaciones que contribuirán a un deseable ambiente laboral y a un mejor ejercicio de sus actividades, aquellas que están ligadas a la atención y formación de niños, niñas y adolescentes de la región, quienes indirectamente también se ven beneficiados por el presente proyecto, que como se mencionó anteriormente la exposición a riesgos psicosociales afecta el desempeño laboral, y al poder tomar acciones en este sentido la calidad de dicha labor tenderá a renovar de una manera positiva.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios mediante el presente proyecto contará un mayor reconocimiento en la región por su apoyo a investigaciones que generen un impacto en la comunidad, contribuyendo a que la población objeto de estudio pueda mejorar por sí misma sus condiciones laborales relacionadas con riesgos psicosociales y esto a su vez impactará positivamente a las comunidades educativas donde ejercen sus labores, esto irá de la mano con la misión del Minuto de Dios ya que se mejora la calidad de vida de varias comunidades.

El programa de Administración en Salud Ocupacional mediante la generación de investigación que es uno de los pilares de todos los programas de la Corporación, mostrará a la comunidad la calidad de la formación que ofrece, siendo este proyecto ser también fuente de

motivación a futuros estudiantes, adicionalmente los resultados de su ejecución abren las puertas a nuevas investigaciones en esta línea temática, en la cual al autor le permitirá la práctica de los conocimientos adquiridos durante la formación de pregrado recibida en la Corporación, permitiendo fortalecer sus diferentes competencias inherentes al desarrollo investigativo y relacionadas con la temática específica de los factores de riesgo psicosocial.

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral, intralaboral y evaluación del estrés en los docentes vinculados a la red de docentes orientadores de Villavicencio (REDOV).

### **4.2 Objetivos específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en los docentes orientadores vinculados con la REDOV.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial extralaborales presentes en los docentes orientadores vinculados con la REDOV.
- Evaluar el estrés en los docentes orientadores vinculados con la REDOV.

## **5. Marco Referencial y antecedentes**

El ministerio de la protección social de Colombia publica los cuestionarios para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, por ello la dirección general de riesgos laborales, contrató a la Pontificia Universidad Javeriana, para el desarrollo de un estudio de investigación en el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la cual sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores, de los

cuales son tres tipos de cuestionarios, uno para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, un cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés, en la cual define los factores de riesgo psicosociales como aquellas condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores en el trabajo (Ministerio de la protección social, 2008); se consideran los factores de riesgo psicosocial intralaborales a aquellas condiciones psicosociales que comprende aspectos enmarcados en la gestión organizacional y todas aquellas características de la organización del trabajo.

Los factores de riesgo extralaborales son aquellos que tienen que ver con condiciones riesgo psicosocial alternas a su lugar de trabajo, debido a que la identificación del origen del problema en las situaciones donde se presenta riesgo psicosocial, no solo está en evaluar al individuo, sino que puede ser debido a las condiciones de vida externas o al lugar de trabajo.

Por otra parte se debe tener en cuenta, datos e información sociodemográfica como sexo, edad, ocupación, área de trabajo y en general aquellas características de la personalidad y estilos de afrontamiento.

Los dominios considerados intralaborales son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería; dentro de 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería son el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del

grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

El estrés puede favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas. En el primer caso fomenta el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando es desfavorable perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud los riesgos psicosociales son considerados como aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Según un estudio con maestros escolares en Bogotá, realizado por (Gómez, 2008), con el apoyo de la Universidad de los Andes de Colombia, los resultados indicaron que la prevalencia de estrés laboral es de aproximadamente un 35,5% y el desequilibrio esfuerzo-recompensa fue de aproximadamente 22,3%. En la que se descubrieron relaciones significativas entre el estrés laboral y el desequilibrio esfuerzo-recompensa con salud mental pero no con niveles de presión arterial, de ello se deduce que se origina por las condiciones laborales.

Según el artículo de Susana Llorens, Marisa Salanova, y Mónica García-Renedo titulado: ¿Por qué se están "quemando" los Profesores? Una investigación sobre "Burnout" en profesores realizado por el equipo WONT Prevención Psicosocial de la Universidad Jaume I. Los

resultados del estudio muestran que los niveles de Burnout en los profesores no son elevados, pero se observa un incremento del agotamiento y de la manifestación de actitudes cínicas, así como una disminución de los niveles de competencia profesional a medida que avanza el curso escolar.

A todo esto la siguiente cuestión sería: ¿cuál es el perfil socio-laboral del profesor "quemado"? Los resultados del estudio muestran que: Son las mujeres las que se encuentran más agotadas, menos eficaces y las que muestran mayores síntomas depresivos. Y son los profesores entre 43-57 años los que muestran mayores niveles de cinismo, menos eficacia profesional, más síntomas depresivos y menos satisfacción laboral. (Llorens, 2003) deduciendo que el personal de docentes de género femenino es el que más sufre del Burnout.

Ya en base a un estudio realizado sobre la Relación de los riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, los resultados de su evaluación manifiestan un nivel de riesgo medio, tanto en sus análisis de riesgo total intralaboral y extralaboral, mediante la interpretación de los niveles de riesgo por el ministerio de protección social (Velásquez & Bedoya, 2013).

En Colombia se han aplicado otros estudios mediante el instrumento de la batería del ministerio de la protección social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial como el estudio del Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, de la Universidad CES de Medellín, en el año del 2011, (Múnera, Sáenz & Cardona, 2013) donde los resultados obtenidos fueron por dominios, en liderazgo el 37,3 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en control sobre el trabajo, el 43,1 % está sin riesgo; en demandas del trabajo el 43,1 % están en riesgo alto y en recompensas el 47,1 % está sin riesgo.

En cuanto al riesgo psicosocial intralaboral global, se obtuvo que el 39,2 % de los docentes se encuentran sin riesgo; el 23,5 % se encuentran en un nivel uno de riesgo que amerita observación y el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención para llegar a la conclusión del estudio que los docentes de la Universidad CES perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración.

Corroborando con datos encontrados en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo del año 2007, encontrándose en el segundo lugar según los trabajadores encuestados que fueron objeto de la población, a la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo; donde entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional; en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y de esta manera se reportó un incremento del 43% entre el año 2009 y el 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión.

De esta manera la necesidad de buscar que se permitiera dar el avance y consolidación en materia de legislación en lo referente al tema del manejo del riesgo ocupacional, entre estas se encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas, posteriormente se expiden la Ley 1562 de 2012, que amplía la definición de accidente laboral, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo; y la Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, que en su Artículo 9, hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Según otras referencias en donde se han aplicado estudios sobre los factores de riesgo psicosocial como es el caso de Carla C. Botero de la Universidad del Valle, su investigación acerca de riesgo psicosocial intralaboral y “Burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos como Colombia, Venezuela, Argentina y México concluyó que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como: multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población.

Teniendo en cuenta el clima organizacional y el estilo de liderazgo estos pueden tener relación con los riesgos psicosociales, constituyendo un factor de riesgo laboral, con lo plantea un estudio en el cual se analizaron las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud, en la que participaron Cuatrocientos personas y respondieron la escala de clima organizacional (ECO), el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (CFP) y el Test de adjetivos de Pitcher (Pitcher Test Adjectives PAT) de la cual se obtuvieron coeficientes de correlación y regresiones lineales que permitieron identificar su relación. En general, las dimensiones del ECO correlacionaron negativamente con las del CFP. Mientras tanto en el PAT se obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable. Ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y positivamente con las del ECO, pero el liderazgo no deseable obtuvo coeficientes más débiles.

El impacto del factor organizacional y el de relaciones (ambos con coeficiente negativo) y las manifestaciones de salud (coeficiente positivo), junto con el apoyo, predijeron el liderazgo

deseable. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo), predijeron el liderazgo no deseable.

Según algunas referencias tomadas de investigaciones científicas (Monte, 2012) y estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante y que supone un costo económico y social importante. El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores de la UE. Un 22,3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían, según la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Además un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos la presentan los trabajadores de la educación, los de la sanidad, y los trabajadores de la administración pública en general. Corroborando que los trabajadores del sector de la educación en los que se encuentran los directivos, docentes y aquellos docentes orientadores pueden llegar a tener con frecuencia problemas de riesgo psicosociales debido a sus labores realizadas.

Este proyecto de investigación desarrollara una evaluación del estrés; se debe tener en cuenta que el estrés laboral es una respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (Ministerio de la protección social, 2008).

Se debe tener en cuenta que hay que distinguir entre Eustres y Distres; ya que el Eustres o también conocido como estrés positivo es la adecuada motivación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada, por tanto es adaptativo y estimulante siendo necesario



para el desarrollo de la vida en bienestar deduciendo que el estrés no solo es maligno (Fernández, 2008).

Por lo contrario el distres o estrés negativo es la inadecuada activación psicofisiológica que conduce al fracaso, es el generado por una sensación de frustración ante un esfuerzo en este caso su trabajo, es considerado un estrés dañino y desmoralizante podría llegar a producir sufrimiento y desgaste personal. El problema surge cuando las situaciones estresantes no se resuelven, el cuerpo se queda en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa del desgaste a los sistemas biológicos. Como resultado disminuye la productividad y aumenta el riesgo de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad (Fernández, 2008).

El estrés puede presentarse también de acuerdo a su tiempo de exposición e intensidad, el agudo se presenta por situaciones de riesgo muy altas en un momento muy corto de tiempo, mientras que el crónico se presenta en sujetos que viven inmersos en situaciones que presentan alta exigencia y no pueden lograr escapar de los estresores que le demandan respuestas todo el tiempo.

Son todos estos tipos de estrés, sus manifestaciones y los riesgos psicosociales que llevan a que se buscan identificar en el desarrollo de la presente investigación, la cual a su vez describe la población objeto como los docentes orientadores, quienes según el Ministerio de educación nacional son profesionales que poseen las competencias para desarrollar programas que fomentan un ambiente institucional de armonía, colaboración, afecto, respeto y que se fundamentan en los valores individuales y sociales que permiten disfrutar los aspectos positivos de la vida (Ministerio de educación nacional).

## **6. Tipo de investigación o metodología**

El presente estudio es deductivo ya que busca la aplicación de una teoría existente del conocimiento en un contexto particular, permitiendo la comprobación de la aplicabilidad de dicha teoría; el desarrollo de la investigación es de tipo descriptivo, porque se busca llegar a la descripción de una realidad particular mediante un enfoque de evaluación cuantitativo, en el cual se parte del uso de encuestas y cuestionarios con escalas numéricas y un alcance descriptivo.

### **6.1 Instrumentos/Técnicas de Recolección de Información**

El instrumento utilizado es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales del ministerio de protección social para identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral, intralaboral y evaluar el estrés en los docentes orientadores de las instituciones educativas pública de Villavicencio y que están vinculados a (REDOV). Esta batería se compone de seis instrumentos tres cualitativos y tres cuantitativos, estos últimos corresponden a tres encuestas, una para los factores de riesgo intralaborales que comprende dos formas la A para cargos directivos y B para cargos operativos cada encuesta cuenta con cinco opciones de respuesta tipo escala Likert, en su forma A cuenta con 123 Ítems, en su forma B con 97 ítems. La segunda encuesta está dirigida a los identificar los factores de riesgo extralaborales la cual presenta cinco opciones de respuesta es tipo escala Likert y 31 ítems.

La tercera es una encuesta dirigida a identificar los síntomas de estrés presentados por los trabajadores tiene 4 opciones de respuesta, tipo escala Likert, 31 ítems.

La sistematización de las encuestas puede realizarse manualmente o con el uso del aplicativo dispuesto por el Ministerio de la protección social para este fin, para este proyecto se utilizó el aplicativo del Ministerio de la protección social.

## **7. Participantes - muestra**

La población objeto del proyecto de investigación, fueron el total de 30 docentes orientadores que actualmente se encuentran vinculados y activos en la red de docentes orientadores de Villavicencio (REDOV), quienes son docentes orientadores de instituciones públicas de educación básica primaria, secundaria y media de la ciudad de Villavicencio que tienen dentro de sus funciones la formación, fortalecimiento del proceso educativo de los niños, niñas y adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad.

La estrategia de recolección de información fue el censo aplicando los instrumentos al total de la población objeto de estudio.

## **8. Procedimiento**

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizó en una sola sección, en la cual se aplicó el cuestionario de factores de riesgo intralaborales la forma A que se ajusta a las características de la población según la normatividad, el cuestionario de factores de riesgo extralaborales y el cuestionario de evaluación del estrés; una vez diligenciadas, la información se sistematizó utilizando el software del Ministerio de la protección social.

Una vez obtenidos los datos arrojados por el aplicativo se procedió a aplicar estadísticos descriptivos de acuerdo a los objetivos del estudio.

El aplicativo del Ministerio de la protección social genera el puntaje transformado (en adelante PT) para cada una de las dimensiones, dominios y a su vez para cada uno de los sujetos en estudio, dicho PT debe ser comparado con las tablas de baremos que suministra la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los manuales de interpretación de cada cuestionario, en los resultados del presente estudio dicho PT fue usado para obtener el PT promedio de los docentes de cada programa, este PT promedio fue

comparado con la tabla de baremos y así se obtuvieron los niveles de riesgo promedio para cada dimensión, dominio y encuesta presentada en los siguientes resultados.

A continuación se comparten las imágenes de las tablas de baremos que suministra la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

*Imagen 1. Baremos para las dimensiones intralaborales de la forma*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

*Fuente:* Ministerio de la protección social, 2010

En la imagen 1 se aprecian las dimensiones que comprende el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, las cuales se presentan en su manual de usuario, en este caso para la forma A.

*Imagen 2. Baremos para los dominios de la forma A*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

*Fuente:* Ministerio de la protección social, 2010

La Imagen 2, presenta los baremos sobre los cuales se determina el nivel de riesgo para los cuatro dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, estos cuatro dominios agrupan las diferentes dimensiones presentadas en la Imagen 1.

*Imagen 3. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

*Fuente:* Ministerio de la protección social, 2010

La Imagen 3. Como su título lo indica presenta los baremos utilizados para determinar el nivel de riesgo general de toda la encuesta.

*Imagen 4. Baremos para las dimensiones extralaborales para trabajadores profesionales*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

*Fuente:* Ministerio de la protección social, 2010

En la imagen 4 se presentan los dominios del cuestionario de factores de riesgo extralaboral, presentados en su manual de usuario, el cuestionario extralaboral no maneja dominios, las dimensiones están agrupadas en una única condición que es la extralaboral, la tabla en su línea final incluye los baremos para el nivel de riesgo total del cuestionario.

*Imagen 5. Baremos cuestionario para la evaluación de estrés*

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

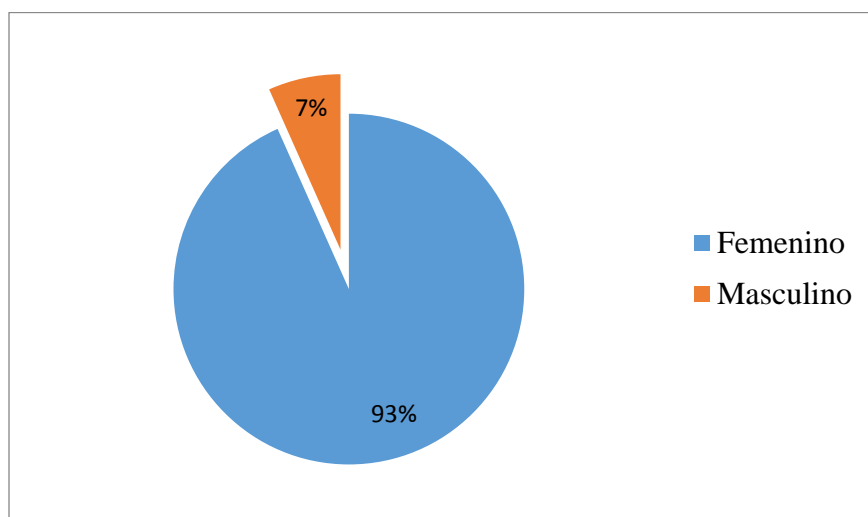
*Fuente:* Ministerio de la protección social, 2010

La imagen 5 presenta los baremos del cuestionario para la evaluación del estrés, la cual a de ser interpretada de acuerdo al tipo de cargo y nivel de formación de los evaluados, en el cuestionario para la evaluación del estrés el nivel de riesgo resultante corresponde realmente al nivel de síntomas que la persona está presentado en respuestas de estrés.

## 9. Análisis de datos

Una vez sistematizada la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas de factores de riesgo y estrés se aplicaron estadísticos descriptivos de medida central. El análisis de datos se inicia por las características sociodemográficas de la población objeto de estudio.

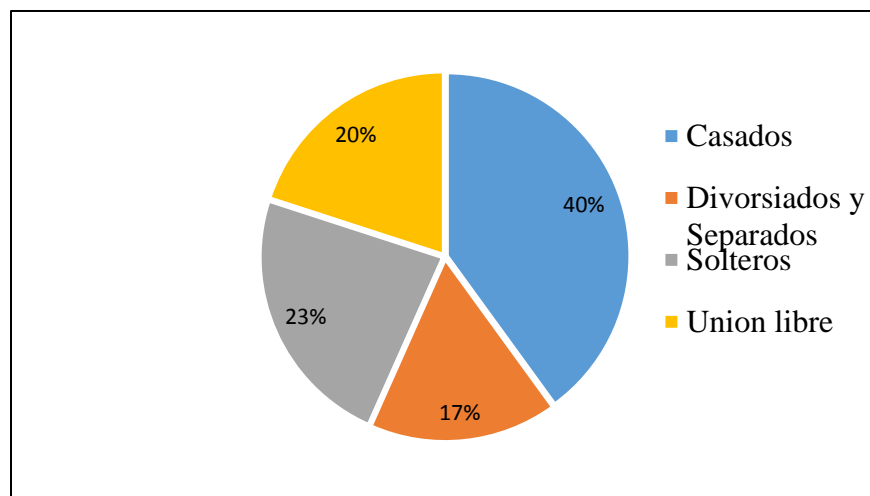
*Grafica 1. Porcentaje de docentes por sexo*



*Fuente:* Autor

Se encontró que la mayor parte de la población es de sexo femenino como puede apreciarse en la gráfica 1. Siendo el 93% de la población mujeres, y el 7% restante son de sexo masculino.

*Gráfica 2. Estado civil*



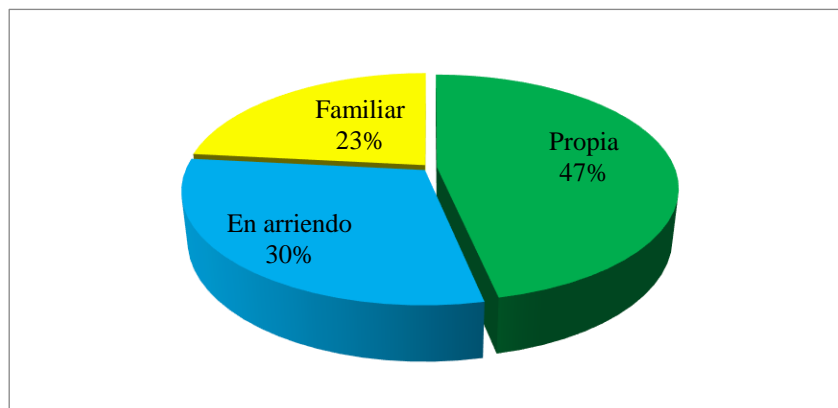
*Fuente: Autor*

En la población participante el estado civil que predomina es casado, en el cual se encuentra un 40% de la población, seguido del estado civil soltero con un porcentaje del 23%, los docentes en unión libre conforman el 20% como puede observarse en la gráfica 2. Respecto al estado civil separado y divorciado representa el 17% de los docentes orientadores de la población.

Los docentes una vez realizan sus funciones o cumplen su horario laboral, así como los demás trabajadores sin importar la actividad económica de la empresa, estos empleados desarrollan una vida social e integración familiar, dichas condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Aquellas características socio-demográficas pueden modular la

percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Uno de los ítems que evaluó la ficha de datos sociodemográficos que se indagaron con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales es el tipo de vivienda.

*Grafica 3. Tipo de vivienda*

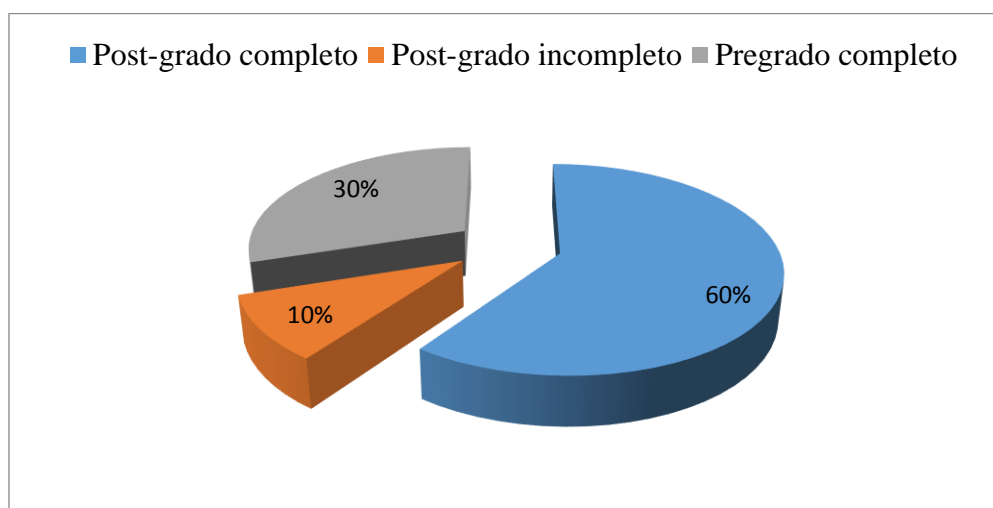


*Fuente: Autor*

De acuerdo a las cifras de los datos analizados indican el 47% de la población cuenta con una vivienda propia, el 30% de los docentes viven en vivienda alquilada o arrendada y el 23% restante de la población de docentes orientadores el tipo de vivienda es de tipo familiar.

Respecto al nivel de escolaridad de la población objeto de estudio:

*Grafica 4. Nivel de escolaridad*

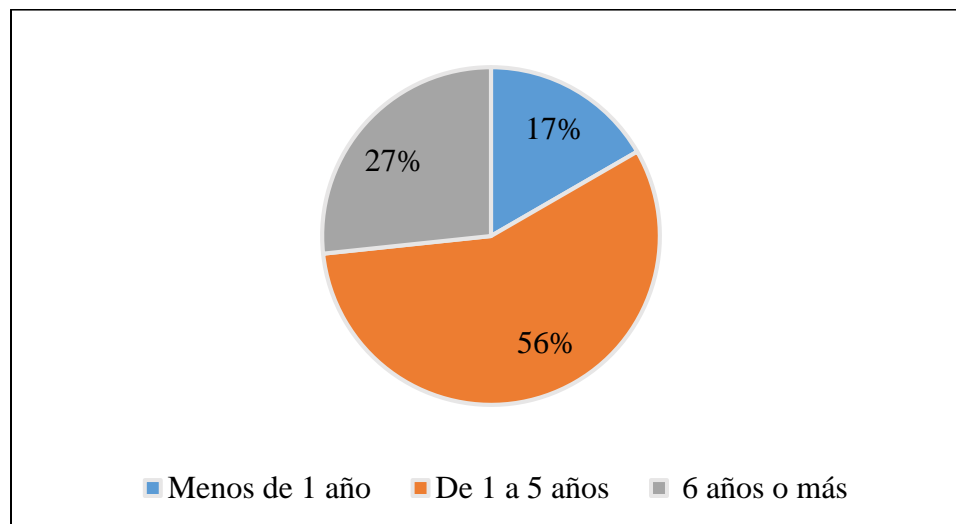


*Fuente: Autor*



El nivel que predomina en los docentes orientadores es el post-grado completo del cual corresponde al 60% de la población, el 10% se encuentra con el post- grado incompleto como se evidencia en la gráfica 4. El 30% restante de la población de docentes de la REDOV cuanta con un nivel de escolaridad de pregrado completo.

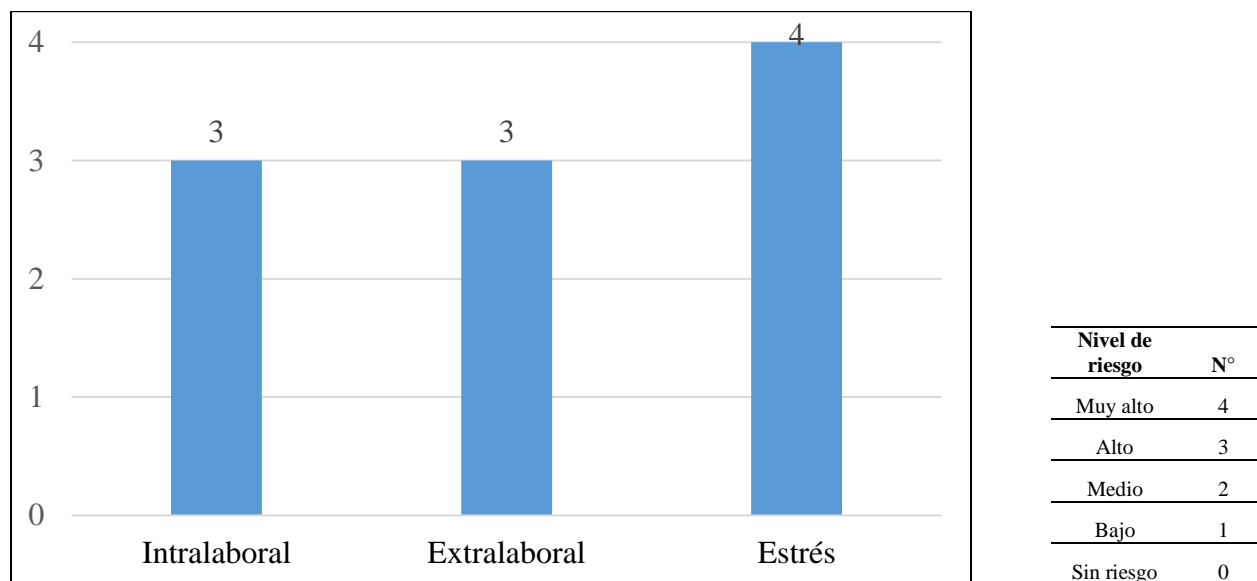
*Gráfica 5. Antigüedad en el cargo*



*Fuente: Autor*

La mayor parte de los docentes orientadores cuentan con antigüedad en el cargo, como se puede observar en la gráfica 5, donde se identifica que el 56% de la población han desempeñado sus funciones laborales como docentes orientadores de uno a cinco años, de seis años o más ejerciendo su función como docente orientador dentro de la instituciones educativas los resultados encontrados fueron del 27% y un 17% de la población lleva en su labor como docente orientado menos de un año.

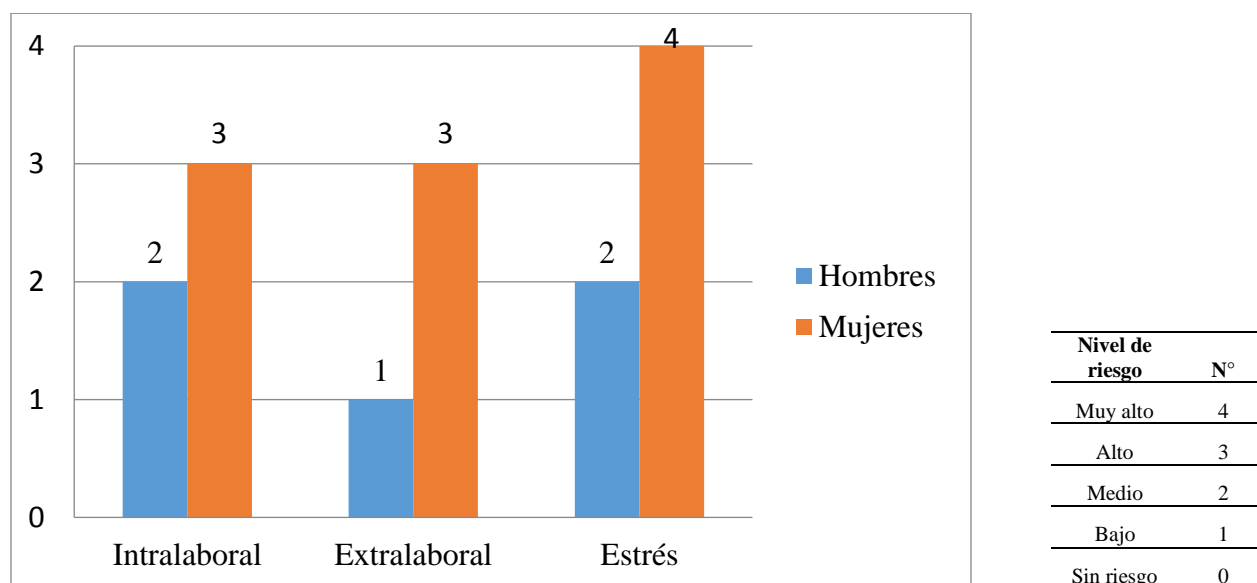
*Grafica 6. Nivel general de riesgo*



*Fuente: Autor*

A nivel general se pudo identificar que los docentes orientadores de la REDOV presentan nivel de riesgo alto tanto en la condición intralaboral como en la extralaboral, lo cual implica la presencia de dimensiones a nivel interno en el ejercicio de sus funciones que se presentan como situaciones de riesgo, al igual que en su entorno social y familiar que se perciben como riesgo, de manera similar ocurre con respecto al nivel de estrés; sin embargo, este último presenta el nivel de riesgo más alto posible indicando posibles afectaciones en la salud, la seguridad y el desempeño de los docentes orientadores.

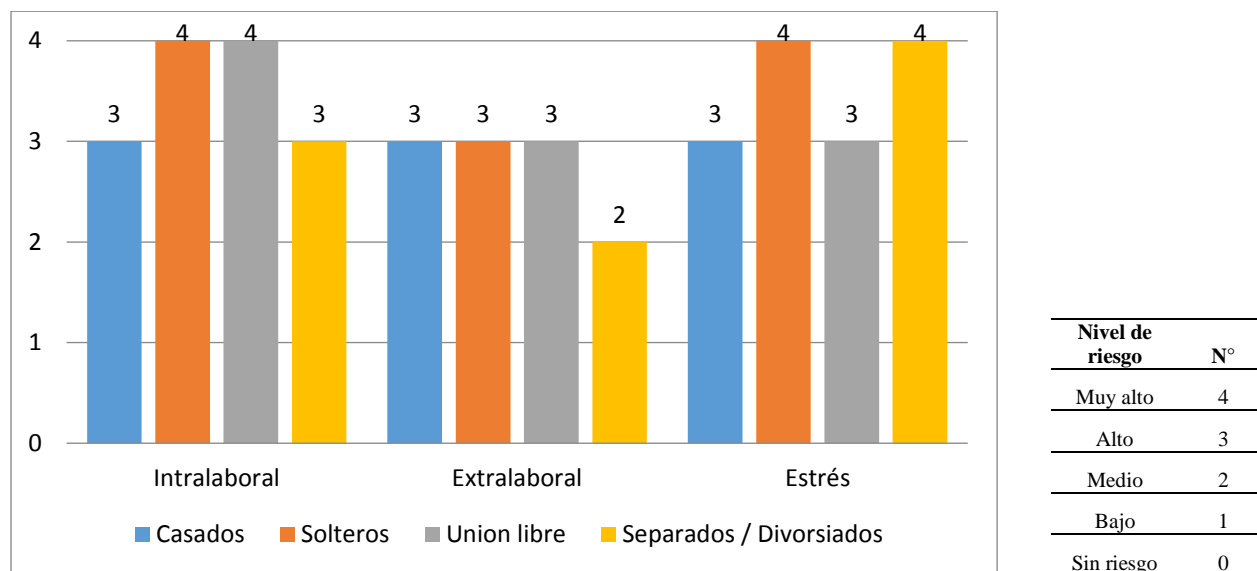
*Grafica 7. General por género*



*Fuente: Autor*

Dentro de la población de docentes orientadores, los resultados muestran que las mujeres presentan niveles de riesgo alto a nivel intralaboral y extralaboral, con respecto a los docentes hombres que presentan niveles de riesgo medio en aspecto intralaboral y bajo a nivel extralaboral, se puede apreciar en la gráfica 9. La población de mujeres presenta muy altos niveles de estrés en comparación con los hombres que presentan niveles de riesgo medio de estrés.

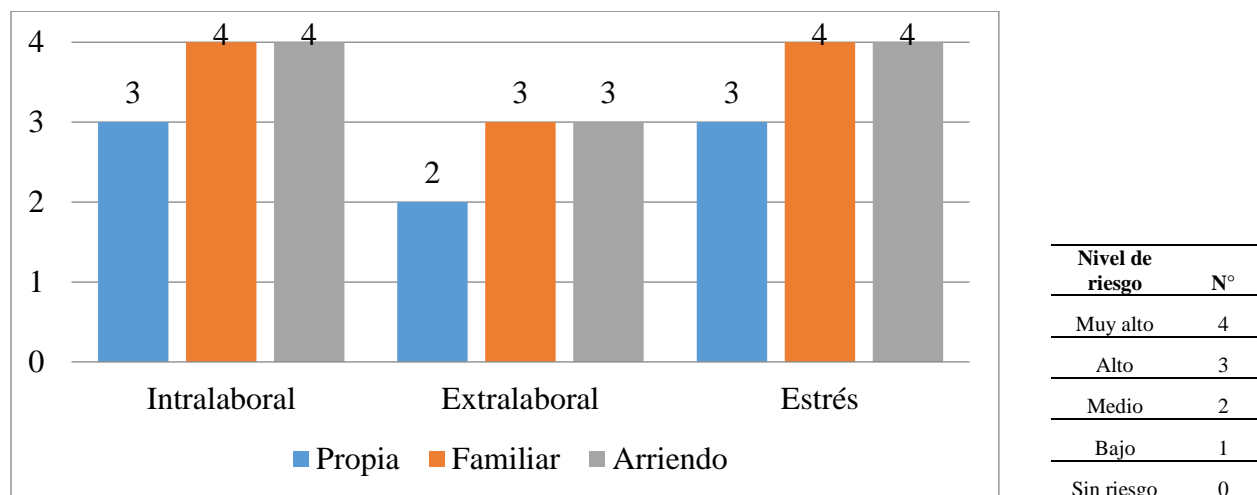
*Grafica 8. General por Estado civil*



*Fuente: Autor*

El análisis por estado civil permite identificar que a nivel general se presentan niveles altos y muy altos en las condiciones intralaborales y extralaborales al igual que el estrés, el pico más representativo se encuentra en los docentes con estado civil separado / divorciado en la condición extralaboral, permitiendo identificar que los docentes que tuvieron la experiencia de estar en una convivencia por unión libre o por matrimonio actualmente experimentan un menor nivel de riesgo es su condición extralaboral respecto a los docentes que se encuentran en otros estados civiles. En cuanto a lo intralaboral los niveles más altos los presentan los docentes Solteros y aquellos separados/divorciados, sin embargo respecto al estrés aquellos que presentan un nivel de riesgo muy alto son aquellos que se encuentran solos (específicamente en cuanto a pareja) siendo los solteros y los separados/divorciados.

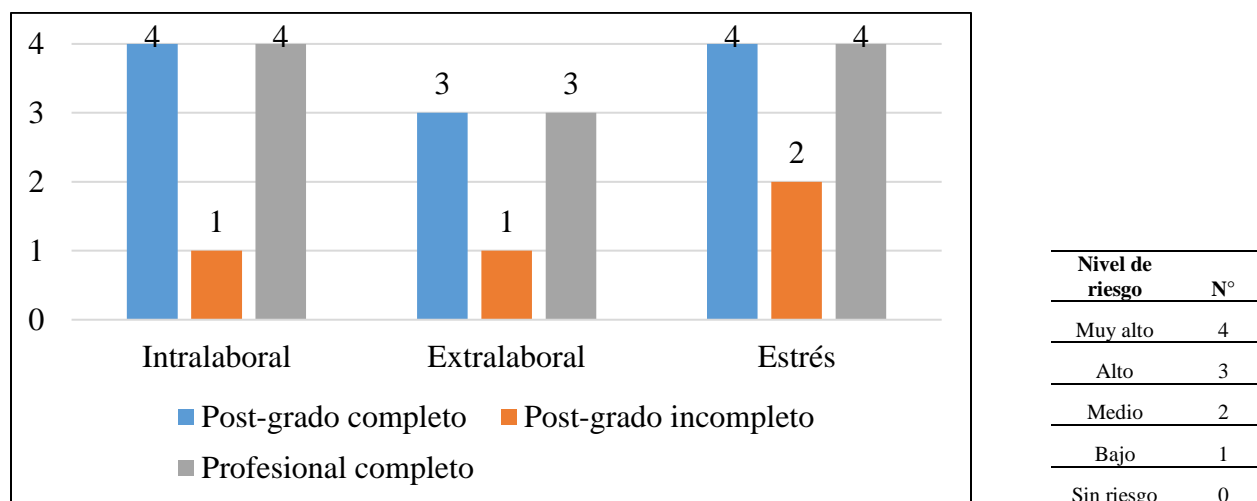
*Grafica 9. General por tipo de vivienda*



*Fuente: Autor*

En relación con el tipo de vivienda, los docentes orientadores que cuentan con vivienda propia tienen niveles de estrés menores que los que viven en vivienda familiar o en arriendo, así mismo ocurre en cuanto a los niveles de riesgo intralaborales y extralaborales los cuales son menores en comparación con aquellos que viven en arriendo o una vivienda familia, lo que puede indicar el tener una vivienda propia actúa como factor protector en el caso de los docentes orientadores.

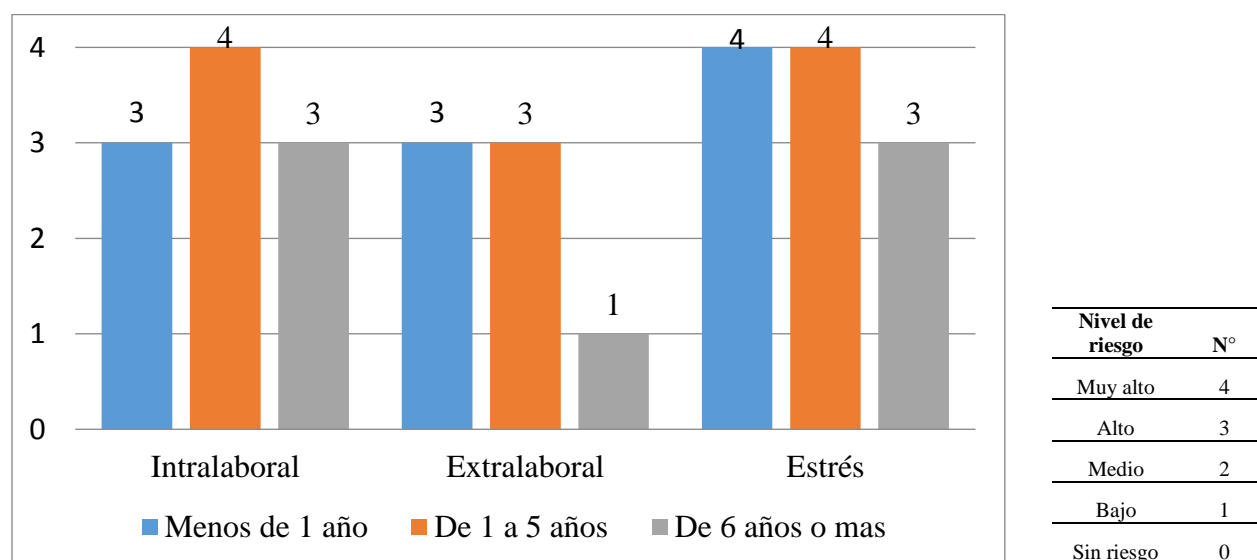
*Grafica 10. General por nivel de formación*



*Fuente: Autor*

Respecto al análisis de los datos tomando como referente el nivel de formación de los docentes orientadores de la REDOV, es posible identificar que aquellos docentes con nivel de formación de post-grado completo y aquellos con nivel de formación profesional completo son exactamente iguales (ver grafica 12), presentando un nivel muy alto en la condición intralaboral y en el nivel de estrés y nivel alto en la condición extralaboral, resulta relevante apreciar que los docentes con nivel educativo post-grado incompleto presenta nivel de riesgo bajo en las condiciones intralaborales y extralaborales, en cuanto al nivel de estrés los docentes con post-grado incompleto presentan un nivel medio, permitiendo esto plantear que el estar cursando estudios de nivel post-gradual podría estar actuando como factor protector.

*Grafica 11. General por antigüedad en el cargo*



*Fuente: Autor*

El nivel de riesgo en las condiciones intralaborales y extralaborales así como el nivel de estrés se presenta similar en los diferentes periodos de antigüedad, sin embargo como puede apreciarse en la gráfica 13 aquel que presenta alguna diferencia es el de seis años o más de antigüedad, mostrando menor nivel de estrés que los docentes con periodos de antigüedad de menos de cinco años, igual ocurre en la condición extralaboral donde son los que menor nivel de

riesgo presentan siendo un nivel bajo, los docentes con un periodo de antigüedad de uno a cinco años presentan el mayor nivel de riesgo en la condición intralaboral respecto a los demás docentes orientadores.

A continuación se presentan los resultados en detalle de cada uno de los dominios intralaborales y las dimensiones tanto intralaborales como extralaborales. Se aplicara la misma escala que se ha venido manejando en las gráficas por característica sociodemográfica que la siguiente:

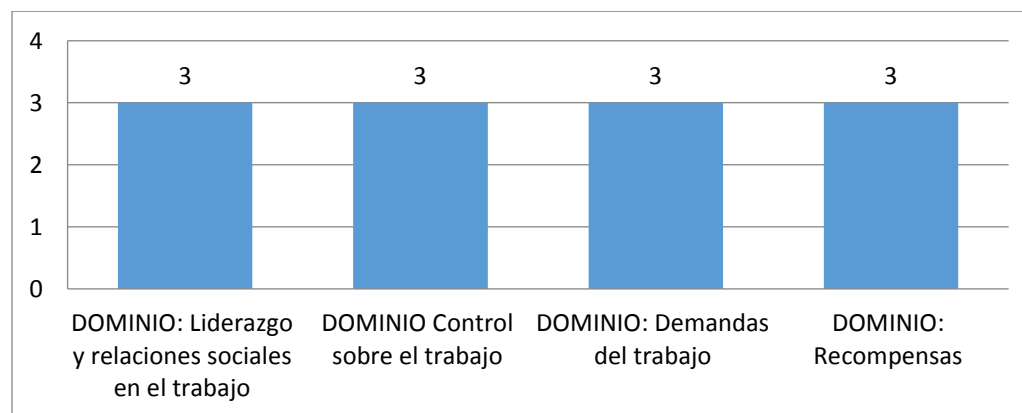
*Tabla 1. Convención para niveles de riesgo*

Nivel de riesgo	N°
Muy alto	4
Alto	3
Medio	2
Bajo	1
Sin riesgo	0

*Fuente: Autor*

En los casos donde se presenta información alguna de carácter individual ésta se presentara sin posibilidad de identificación del docente, motivo por el cual se han reemplazado los nombres y/o números de identificación por números arábigos consecutivos.

*Grafica 12. Nivel de riesgo por dominios (intralaboral)*



*Fuente: Autor*

A nivel intralaboral los cuatro dominios que contempla la encuesta para la evaluación de los factores de riesgo intralaboral presentan nivel alto, lo cual es apreciable en la gráfica 14 y a su vez interesante de profundizar ya que al presentarse nivel de riesgo alto en todas sus dimensiones se hace necesario ir al detalle para identificar específicamente las dimensiones en las cuales los niveles son más altos y llevan a que el dominio como tal se encuentre en nivel alto.

*Tabla 2. Nivel de riesgo dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales*

Docente	Dimensión: Características del liderazgo (nivel de riesgo)	Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo (nivel de riesgo)	Dimensión: Retroalimentación del desempeño (nivel de riesgo)
1	13,5 Riesgo bajo	42,9 Riesgo muy alto	35 Riesgo medio
2	11,5 Riesgo bajo	42,9 Riesgo muy alto	30 Riesgo medio
3	17,3 Riesgo medio	55,4 Riesgo muy alto	40 Riesgo medio
4	21,2 Riesgo medio	16,1 Riesgo bajo	40 Riesgo medio
5	42,3 Riesgo alto	66,1 Riesgo muy alto	80 Riesgo muy alto
6	46,2 Riesgo alto	25 Riesgo medio	30 Riesgo medio
7	61,5 Riesgo muy alto	44,6 Riesgo muy alto	60 Riesgo muy alto
8	32,7 Riesgo alto	41,1 Riesgo muy alto	70 Riesgo muy alto
9	25 Riesgo medio	14,3 Riesgo bajo	25 Riesgo bajo
10	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	0 Sin riesgo o riesgo despreciable
11	59,6 Riesgo muy alto	51,8 Riesgo muy alto	60 Riesgo muy alto
12	32,7 Riesgo alto	44,6 Riesgo muy alto	50 Riesgo alto
13	26,9 Riesgo medio	53,6 Riesgo muy alto	50 Riesgo alto
14	61,5 Riesgo muy alto	53,6 Riesgo muy alto	65 Riesgo muy alto
15	53,8 Riesgo muy alto	55,4 Riesgo muy alto	50 Riesgo alto
16	30,8 Riesgo medio	23,2 Riesgo medio	30 Riesgo medio
17	36,5 Riesgo alto	46,4 Riesgo muy alto	70 Riesgo muy alto
18	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	3,6 Sin riesgo o riesgo despreciable	0 Sin riesgo o riesgo despreciable
19	1,9 Sin riesgo o riesgo despreciable	33,9 Riesgo alto	30 Riesgo medio
20	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	8,9 Riesgo bajo	50 Riesgo alto
21	55,8 Riesgo muy alto	28,6 Riesgo alto	60 Riesgo muy alto
22	26,9 Riesgo medio	39,3 Riesgo muy alto	30 Riesgo medio
23	55,8 Riesgo muy alto	39,3 Riesgo muy alto	60 Riesgo muy alto
24	21,2 Riesgo medio	14,3 Riesgo bajo	40 Riesgo medio
25	38,5 Riesgo alto	14,3 Riesgo bajo	100 Riesgo muy alto
26	28,8 Riesgo medio	17,9 Riesgo medio	25 Riesgo bajo
27	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	0 Sin riesgo o riesgo despreciable	0 Sin riesgo o riesgo despreciable
28	44,2 Riesgo alto	7,1 Riesgo bajo	0 Sin riesgo o riesgo despreciable
29	59,6 Riesgo muy alto	48,2 Riesgo muy alto	75 Riesgo muy alto
30	36,5 Riesgo alto	46,4 Riesgo muy alto	40 Riesgo medio
<b>Promedio</b>	<b>31,41 Riesgo alto</b>	<b>32,63 Riesgo alto</b>	<b>43,17 Riesgo alto</b>

*Fuente: Autor*

Respecto a las dimensiones que hacen parte del dominio liderazgo y relaciones sociales todas presentan nivel de riesgo alto, identificándose así la presencia de dificultades en cuanto a las características de los líderes con los cuales trabajan, esto puede incluir situaciones como que la gestión que realiza el jefe representa alteraciones en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados, pueden presentarse también dificultades en la comunicación y la



relación entre jefe y docente, el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores puede ser deficiente o escaso.

La dimensión relaciones sociales en el trabajo presenta también nivel de riesgo alto, esta dimensión se relaciona con situaciones como trato irrespetuoso, agresivo o falta de confianza con los compañeros de trabajo, un ambiente laboral con relaciones interpersonales difíciles, limitado apoyo social por parte de los compañeros, y/o dificultad para el trabajo en equipo.

Respecto a la retroalimentación del desempeño el nivel de riesgo es también alto, las dificultades o situaciones en esta dimensión se relacionan con una inexistente, poco clara, o incluso inoportuno método de realizar la retroalimentación, puede ser percibida como inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.(Minprotección, 2010).

Es importante resaltar de nuevo que los docentes orientadores de la REDOV son docentes de diferentes instituciones oficiales del municipio de Villavicencio, por esto la presencia de algunos picos como se evidencia en la tabla 2, no son extrañas, ya que las condiciones pueden variar de una institución a otra.

Tabla 3. Nivel de riesgo dimensiones del dominio control sobre el trabajo

Docente	Dimensión: Claridad del rol (nivel de riesgo)		Dimensión: Capacitación (nivel de riesgo)		Dimensión: Participación y manejo del cambio (nivel de riesgo)		Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (nivel de riesgo)		Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo (nivel de riesgo)	
1	25	Riesgo alto	25	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	25	Riesgo alto	50	Riesgo alto
2	28,6	Riesgo alto	25	Riesgo medio	12,5	Sin riesgo	18,8	Riesgo medio	41,7	Riesgo medio
3	67,9	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	68,8	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo medio
4	50	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	25	Riesgo bajo	12,5	Riesgo medio	25	Riesgo bajo
5	85,7	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	43,8	Riesgo alto	0	Sin riesgo	41,7	Riesgo medio
6	25	Riesgo alto	66,7	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	0	Sin riesgo	25	Riesgo bajo
7	57,1	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	68,8	Riesgo muy alto	12,5	Riesgo medio	41,7	Riesgo medio
8	85,7	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	31,3	Riesgo medio	25	Riesgo alto	58,3	Riesgo alto
9	28,6	Riesgo alto	58,3	Riesgo muy alto	25	Riesgo bajo	6,3	Riesgo bajo	16,7	Riesgo bajo
10	21,4	Riesgo medio	50	Riesgo alto	12,5	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
11	71,4	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo alto	62,5	Riesgo muy alto	25	Riesgo alto	50	Riesgo alto
12	25	Riesgo alto	83,3	Riesgo muy alto	31,3	Riesgo medio	0	Sin riesgo	25	Riesgo bajo
13	50	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	18,8	Riesgo medio	0	Sin riesgo
14	64,3	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	56,3	Riesgo muy alto	25	Riesgo alto	41,7	Riesgo medio
15	46,4	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo muy alto	56,3	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto
16	32,1	Riesgo alto	33,3	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	0	Sin riesgo	33,3	Riesgo medio
17	96,4	Riesgo muy alto	25	Riesgo medio	68,8	Riesgo muy alto	31,3	Riesgo alto	58,3	Riesgo alto
18	100	Riesgo muy alto	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	16,7	Riesgo bajo
19	67,9	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo alto	37,5	Riesgo medio	12,5	Riesgo medio	33,3	Riesgo medio
20	0	Sin riesgo	16,7	Riesgo bajo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
21	39,3	Riesgo alto	58,3	Riesgo muy alto	56,3	Riesgo muy alto	18,8	Riesgo medio	50	Riesgo alto
22	25	Riesgo alto	41,7	Riesgo alto	25	Riesgo bajo	18,8	Riesgo medio	41,7	Riesgo medio
23	42,9	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo alto	62,5	Riesgo muy alto	25	Riesgo alto	58,3	Riesgo alto
24	39,3	Riesgo alto	66,7	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	18,8	Riesgo medio	50	Riesgo alto
25	85,7	Riesgo muy alto	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
26	3,6	Riesgo bajo	33,3	Riesgo medio	6,3	Sin riesgo	18,8	Riesgo medio	0	Sin riesgo
27	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
28	28,6	Riesgo alto	41,7	Riesgo alto	31,3	Riesgo medio	12,5	Riesgo medio	25	Riesgo bajo
29	96,4	Riesgo muy alto	75	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	56,3	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo muy alto
30	42,9	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo alto	50	Riesgo alto	37,5	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto
<b>Promedio</b>	<b>47,74</b>	<b>Riesgo muy alto</b>	<b>43,89</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>35,64</b>	<b>riesgo medio</b>	<b>17,31</b>	<b>riesgo medio</b>	<b>33,06</b>	<b>Riesgo medio</b>

Fuente: Autor

Las dimensiones del dominio control sobre el trabajo que presentan niveles altos son en primer lugar la claridad del rol con el nivel más alto posible, esto se presenta cuando hay situaciones como que la organización no ha dado a al trabajador de manera clara y específica la información acerca de los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados esperados y el impacto del cargo en la empresa.

Se presenta nivel de riesgo alto en la dimensión capacitación, lo cual ocurre cuando es muy limitado el acceso a las actividades de capacitación o incluso inexistente, también se

presenta cuando las actividades de capacitación realizadas o propuestas no responden a las necesidades de formación para el desarrollo efectivo del trabajo (Minprotección, 2010).

Tabla 4. Nivel de riesgo dimensiones dominio demandas del trabajo

Docente	Demandas ambientales y de esfuerzo físico (nivel de riesgo)		Demandas emocionales (nivel de riesgo)		Demandas cuantitativas (nivel de riesgo)		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (nivel de riesgo)		Exigencias de responsabilidad del cargo (nivel de riesgo)		Demandas de carga mental (nivel de riesgo)		Consistencia del rol (nivel de riesgo)		Demandas de la jornada de trabajo (nivel de riesgo)	
1	29,2	Riesgo medio	61,1	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo medio	43,8	Riesgo medio	58,3	Riesgo medio	70	Riesgo bajo	35	Riesgo medio	16,7	Riesgo bajo
2	22,9	Riesgo bajo	52,8	Riesgo muy alto	33,3	Riesgo bajo	0	Sin riesgo	66,7	Riesgo medio	70	Riesgo bajo	25	Riesgo bajo	0	Sin riesgo
3	58,3	Riesgo muy alto	97,2	Riesgo muy alto	87,5	Riesgo muy alto	75	Riesgo muy alto	70,8	Riesgo alto	95	Riesgo muy alto	35	Riesgo medio	8,3	Sin riesgo
4	39,6	Riesgo alto	52,8	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo medio	56,3	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo medio	70	Riesgo bajo	30	Riesgo medio	25	Riesgo bajo
5	33,3	Riesgo alto	61,1	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	56,3	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo medio	90	Riesgo alto	25	Riesgo bajo	33,3	Riesgo medio
6	16,7	Riesgo bajo	33,3	Riesgo medio	33,3	Riesgo bajo	25	Riesgo bajo	58,3	Riesgo medio	65	Riesgo bajo	35	Riesgo medio	16,7	Riesgo bajo
7	35,4	Riesgo alto	58,3	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo medio	43,8	Riesgo medio	54,2	Riesgo bajo	65	Riesgo bajo	45	Riesgo alto	0	Sin riesgo
8	50	Riesgo muy alto	77,8	Riesgo muy alto	20,8	Sin riesgo	43,8	Riesgo medio	50	Riesgo bajo	90	Riesgo alto	30	Riesgo medio	16,7	Riesgo bajo
9	18,8	Riesgo bajo	50	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	25	Riesgo bajo	37,5	Sin riesgo	30	Sin riesgo	15	Sin riesgo	33,3	Riesgo medio
10	4,2	Sin riesgo	38,9	Riesgo alto	16,7	Sin riesgo	18,8	Sin riesgo	45,8	Riesgo bajo	70	Riesgo bajo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
11	33,3	Riesgo alto	66,7	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	70,8	Riesgo alto	85	Riesgo alto	50	Riesgo muy alto	33,3	Riesgo medio
12	27,1	Riesgo medio	66,7	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo medio	12,5	Sin riesgo	62,5	Riesgo medio	90	Riesgo alto	35	Riesgo medio	25	Riesgo bajo
13	43,8	Riesgo muy alto	61,1	Riesgo muy alto	70,8	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	58,3	Riesgo medio	85	Riesgo alto	35	Riesgo medio	16,7	Riesgo bajo
14	47,9	Riesgo muy alto	77,8	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	54,2	Riesgo bajo	90	Riesgo alto	45	Riesgo alto	50	Riesgo alto
15	37,5	Riesgo alto	50	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	68,8	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo medio	80	Riesgo medio	45	Riesgo alto	33,3	Riesgo medio
16	14,6	Sin riesgo	41,7	Riesgo alto	29,2	Riesgo bajo	6,3	Sin riesgo	66,7	Riesgo medio	55	Sin riesgo	35	Riesgo medio	16,7	Riesgo bajo
17	27,1	Riesgo medio	50	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	50	Riesgo bajo	75	Riesgo medio	60	Riesgo muy alto	75	Riesgo muy alto
18	22,9	Riesgo bajo	50	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	62,5	Riesgo muy alto	45,8	Riesgo bajo	75	Riesgo medio	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
19	18,8	Riesgo bajo	50	Riesgo muy alto	54,2	Riesgo alto	43,8	Riesgo medio	58,3	Riesgo medio	100	Riesgo muy alto	20	Riesgo bajo	16,7	Riesgo bajo
20	8,3	Sin riesgo	36,1	Riesgo alto	29,2	Riesgo bajo	12,5	Sin riesgo	83,3	Riesgo muy alto	60	Sin riesgo	5	Sin riesgo	0	Sin riesgo
21	45,8	Riesgo muy alto	69,4	Riesgo muy alto	54,2	Riesgo alto	62,5	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo medio	100	Riesgo muy alto	45	Riesgo alto	33,3	Riesgo medio
22	31,3	Riesgo medio	69,4	Riesgo muy alto	29,2	Riesgo bajo	50	Riesgo alto	54,2	Riesgo bajo	65	Riesgo bajo	30	Riesgo medio	8,3	Sin riesgo
23	52,1	Riesgo muy alto	63,9	Riesgo muy alto	62,5	Riesgo muy alto	68,8	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo medio	80	Riesgo medio	50	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo alto
24	58,3	Riesgo muy alto	55,6	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	68,8	Riesgo muy alto	75	Riesgo alto	95	Riesgo muy alto	20	Riesgo bajo	0	Sin riesgo
25	4,2	Sin riesgo	55,6	Riesgo muy alto	8,3	Sin riesgo	0	Sin riesgo	54,2	Riesgo bajo	75	Riesgo medio	0	Sin riesgo	33,3	Riesgo medio
26	27,1	Riesgo medio	47,2	Riesgo alto	25	Sin riesgo	12,5	Sin riesgo	58,3	Riesgo medio	80	Riesgo medio	15	Sin riesgo	16,7	Riesgo bajo
27	6,3	Sin riesgo	44,4	Riesgo alto	25	Sin riesgo	6,3	Sin riesgo	54,2	Riesgo bajo	55	Sin riesgo	0	Sin riesgo	0	Sin riesgo
28	35,4	Riesgo alto	66,7	Riesgo muy alto	66,7	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo medio	33,3	Sin riesgo	90	Riesgo alto	30	Riesgo medio	8,3	Sin riesgo
29	68,8	Riesgo muy alto	77,8	Riesgo muy alto	70,8	Riesgo muy alto	87,5	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo bajo	85	Riesgo alto	30	Riesgo medio	41,7	Riesgo alto
30	45,8	Riesgo muy alto	52,8	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto	50	Riesgo alto	37,5	Sin riesgo	65	Riesgo bajo	30	Riesgo medio	58,3	Riesgo muy alto
<b>Nivel de riesgo</b>	<b>32,16</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>57,87</b>	<b>Riesgo muy alto</b>	<b>46,53</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>40,85</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>57,22</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>76,67</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>28,50</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>21,94</b>	<b>Riesgo bajo</b>

Fuente: Autor

El análisis de los niveles de riesgo en las dimensiones que componen el dominio demandas del trabajo permite identificar el nivel de riesgo muy alto en la dimensión demandas emocionales, la cual tiene relación con la exposición del trabajador a los sentimientos, las emociones o al trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. El trabajador se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente fuertes, por ejemplo: la pobreza extrema, violencia, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, etc. También ocurre cuando el trabajador debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su trabajo.

Se encuentra nivel de riesgo alto en la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, las cuales hacen referencia a acciones que requieren del trabajador esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga y que afecta negativamente el desempeño del trabajador en él se incluyen todas las condiciones ambientales y físicas del medio (temperatura, ventilación, iluminación, ruido, etc.).

La dimensión demandas cuantitativas presenta también un nivel de riesgo alto, esto hace relación a no contar con el tiempo necesario para ejecutar el trabajo y/o es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, lo cual lleva al trabajador a ejecutar sus tareas a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), también conlleva a limitar en número y duración de las pausas durante la jornada o requiere trabajar tiempo adicional a la jornada para lograr cumplir con los resultados esperados. (Minprotección, 2010).

Tabla 5. Nivel de riesgo dimensiones del dominio recompensas

Docente	Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (nivel de riesgo)		Dimensión: Reconocimiento y compensación (nivel de riesgo)	
1	25	Riesgo muy alto	50	Riesgo muy alto
2	25	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo alto
3	40	Riesgo muy alto	70,8	Riesgo muy alto
4	5	Riesgo bajo	25	Riesgo medio
5	20	Riesgo alto	37,5	Riesgo alto
6	15	Riesgo alto	8,3	Riesgo bajo
7	35	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo muy alto
8	15	Riesgo alto	41,7	Riesgo muy alto
9	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	33,3	Riesgo alto
10	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	33,3	Riesgo alto
11	15	Riesgo alto	62,5	Riesgo muy alto
12	15	Riesgo alto	45,8	Riesgo muy alto
13	10	Riesgo medio	41,7	Riesgo muy alto
14	15	Riesgo alto	58,3	Riesgo muy alto
15	40	Riesgo muy alto	58,3	Riesgo muy alto
16	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	16,7	Riesgo bajo
17	20	Riesgo alto	50	Riesgo muy alto
18	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	29,2	Riesgo alto
19	10	Riesgo medio	50	Riesgo muy alto
20	10	Riesgo medio	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
21	20	Riesgo alto	29,2	Riesgo alto
22	10	Riesgo medio	45,8	Riesgo muy alto
23	25	Riesgo muy alto	41,7	Riesgo muy alto
24	10	Riesgo medio	41,7	Riesgo muy alto
25	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	20,8	Riesgo medio
26	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	25	Riesgo medio
27	0	Sin riesgo o riesgo despreciable	0	Sin riesgo o riesgo despreciable
28	5	Riesgo bajo	54,2	Riesgo muy alto
29	35	Riesgo muy alto	79,2	Riesgo muy alto
30	25	Riesgo muy alto	37,5	Riesgo alto
<b>Nivel de riesgo</b>	<b>14,83</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>38,89</b>	<b>Riesgo muy alto</b>

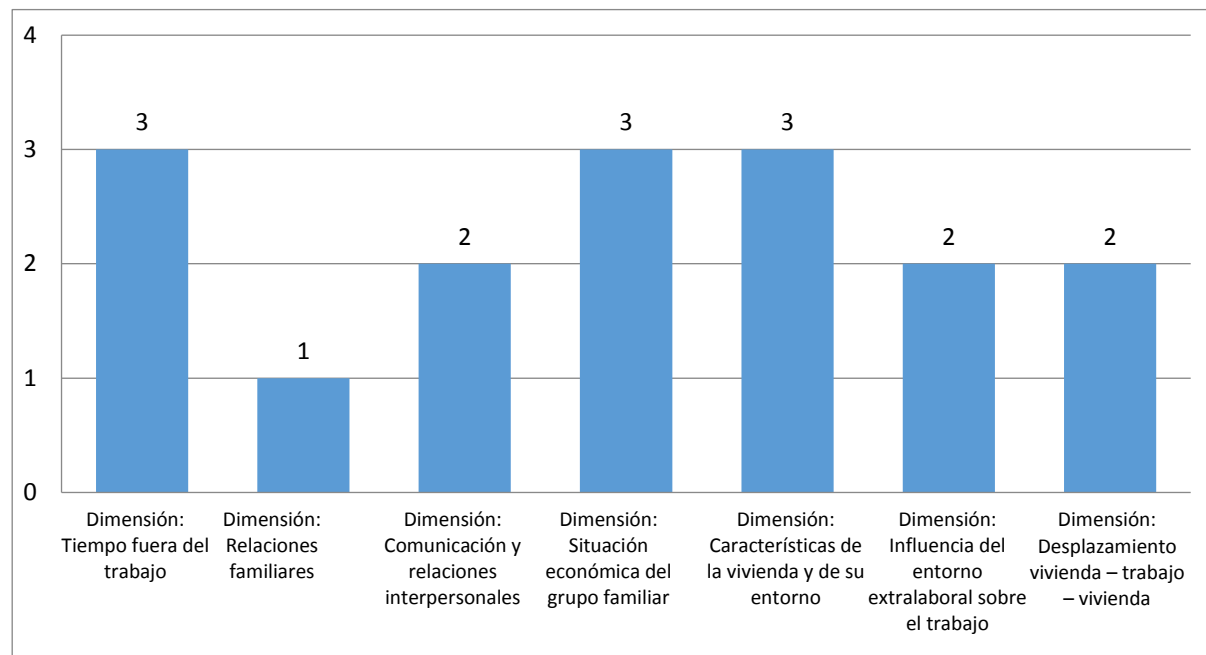
Fuente: Autor

En el dominio recompensas se encuentra un nivel de riesgo muy alto en la dimensión reconocimiento y compensación, nivel que se presenta cuando el reconocimiento (retribución moral) que se hace frente a los resultados del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. También se da cuando la remuneración económica se da tardíamente o no corresponde a lo que el trabajador considera justo por su labor. Tiene relación otras situaciones como el hecho que la empresa descuida el bienestar de los trabajadores.

La dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta nivel de riesgo alto, lo que está asociado a un bajo sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es muy bajo o simplemente no existe. El trabajador percibe

inestabilidad laboral, consigo no se sienten a gusto o están poco identificados con la labor que se realiza (Ministerio de protección, 2010).

*Grafica 13. Nivel de riesgo por dimensiones (Extralaboral)*



*Fuente: Autor*

Respecto a las condiciones extralaborales las dimensiones con riesgo alto son el tiempo fuera del trabajo, dimensión que hace referencia a que la cantidad de tiempo que el trabajador puede destinar al descanso y recreación es escaso o insuficiente, y/o el tiempo fuera del trabajo que se tiene para compartir con su familia o amigos, asuntos personales o domésticos es percibido por el trabajador como insuficiente.

Respecto a la situación económica del núcleo familiar esta dimensión presenta también riesgo alto lo cual indica que los ingresos familiares son insuficientes para sostener las necesidades básicas de la familia y/o existen deudas económicas de difícil cubrimiento.

La dimensión Características de la vivienda y de su entorno es otra dimensión con nivel de riesgo alto en las condiciones extralaborales, esta hace referencia a que Las condiciones de la vivienda del trabajador no son las más adecuada para favorecer el descanso y la comodidad del

trabajador y su grupo familiar. Tiene también relación con la ubicación de la vivienda en lo referente al el acceso de vías transitables, transporte público y/o a servicios de salud (Minprotección, 2010).

## **10. Conclusiones**

Es posible concluir que a nivel general la población objeto de estudio presenta niveles altos de riesgo en todas sus condiciones, es de vital importancia la organización plantee estrategias de intervención para mitigar dichos niveles de riesgo, se sugiere revisar el apartado recomendaciones y la propuesta sugerida.

Aspectos sociodemograficos como el sexo pueden tener incidencia en el nivel de riesgo tanto intralaboral como extralaboral y de estrés siendo los niveles más altos los encontrados en las mujeres del grupo de docentes orientadores estudiado, respecto al estado civil, los diferentes estados presentan similares niveles de riesgo; sin embargo, se identifica un dato particular, el menor nivel de riesgo extralaboral en los docentes separados/divorciados, otro aspecto relevante es que contar con vivienda propia parece actuar como factor protector en la condición extralaboral para el grupo de docentes orientadores.

Respecto al nivel de formación es posible concluir que el hecho de encontrarse realizando estudios post-graduales parece actuar como factor protector ya que aquellos con pregrado completo y post-grado completo presentan niveles idénticos de riesgo, mientras que aquellos que se encuentran actualmente adelantando estudios presentan niveles considerablemente menores respecto a sus compañeros.



La antigüedad en el cargo se muestra poco determinante, ya que en todos los periodos segmentados, los niveles de riesgo se presentan altos y muy altos a excepción del nivel de riesgo extralaboral para los docentes con antigüedad superior a seis años.

Se concluye que toda la condición intralaboral de los docentes orientadores de la ciudad de Villavicencio se encuentra en riesgo alto indicando que la mayoría de las características del trabajo y de su organización influyen de manera negativa en la salud y bienestar del individuo.

Aquellas dimensiones intralaborales con niveles de riesgo alto son: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, capacitación, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y la dimensión reconocimiento y compensación. Los altos niveles de riesgo en tantas dimensiones es una realidad preocupante ya que indican la presencia de varios aspectos de la organización que están afectando a los docentes orientadores en su salud, su desempeño y por ende en el adecuado acompañamiento requerido por los estudiantes bajo su orientación.

Las dimensiones intralaborales con el nivel de riesgo más alto posible son la Claridad del rol la cual de acuerdo al Ministerio de la protección social (2010) esta dimensión hace referencia a:

La definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa (p.24).

La presencia en esta dimensión de un riesgo muy alto es indicativo que dicha claridad en el papel del trabajador, sus objetivos, funciones, y demás no se está dando de la manera adecuada; resultados similares se encontraron en docentes de la Universidad Autónoma

Latinoamericana de la ciudad de Medellín, donde la dimensión claridad del rol presento nivel de riesgo alto, en este estudio se hizo referencia a la forma en que el jefe inmediato imparte las instrucciones al docente y él como la institución no era clara al momento de suministrar información al docente para el ejercicio de su labor (Bedoya, Oquendo, Gallego. 2014).

De igual forma se presentó nivel de riesgo muy alto en la dimensión demandas emocionales, la cual de acuerdo al Ministerio de la protección social (2010) hace referencia a:

Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. (p. 22)

Se considera riesgo a situaciones en las cuales el docente se ve expuesto a la expresión de sentimientos negativos por parte de clientes, en este caso estudiantes y/o padres de familia, incluso otros docentes no orientadores, de igual forma el tener que controlar sus emociones y la expresión de las mismas por su posición como docente orientador y por su imagen como psicólogo o psicóloga, es de resaltar que las demandas emocionales suelen estar presentes en el ejercicio docente debido a la iteración constante con los estudiantes; sin embargo, los problemas de los estudiantes, su comportamiento disruptivo, heterogeneidad y necesidades especiales de aprendizaje representan fuertes demandas emocionales para los docentes y son factores asociados al estrés (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007). Estudios acerca del Burnout identifican asociación entre la presencia de sobrecarga emocional y la satisfacción laboral, ya que la afecta de manera directa (Cifre & Llorens, 2001).

En cuanto a la condición extralaboral de los docentes orientadores se identificaron como dimensiones con riesgo alto el tiempo fuera del trabajo, dimensión que hace referencia al “tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio” (Minprotección, 2010, p.26), la situación económica del núcleo familiar entendida como “la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos” (Minprotección, 2010, p.27), y las características de la vivienda y de su entorno, la cual “Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Indicando dificultades en estos aspectos presentes en la vida de los docentes orientadores de la REDOV, que pueden estar ocasionando afectación tanto en la salud y desempeño de los docentes orientadores.

Finalmente es posible concluir que en el grupo de docentes orientadores de la REDOV se presentan niveles muy altos de estrés lo cual de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008 y al Ministerios de la protección social (2010) establece para este nivel de riesgo:

La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

## **11. Recomendaciones**

Tomando como referencia el objetivo de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST) se sugiere establecer de manera urgente mecanismos para mitigar los niveles de riesgo que están presentando los docentes orientadores de la REDOV, como aporte a la institución se generó una

propuesta de intervención, la cual es de libre decisión de los entes territoriales y/o rectores de cada institución encargados de la SST de los docentes en el municipio de Villavicencio tomar en consideración, ajustar, asignar recursos necesarios e implementarla en búsqueda de la mitigación de los factores de riesgo identificados. Se sugiere su implementación.

Se sugiere continuar con la investigación de los factores de riesgo psicosocial dentro de las instituciones educativas a las cuales pertenecen los docentes orientadores, en razón a que es posible formular la hipótesis de que los docentes encargados de la formación académica estén expuestos a niveles de riesgo similares.

Algunos de los docentes participantes en el estudio presentaron nivel de riesgo bajos respecto a sus demás compañeros, se sugiere la realización de un estudio alterno en el cual pueda ser omitida la confidencialidad e identificar las instituciones a las cuales pertenecen estos docentes con el fin de identificar los factores protectores que se encuentran en ellas, estudiarlos y replicarlos en las demás instituciones educativas.

## 12. Referencias

- Bedoya, E., Oquendo, S., Gallego, M. (2014). *Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUOLA)*. Uni-pluri/versidad Vol. 14.3 : 102-113.
- Botero, A. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, vol. 28, núm. 48, enero-diciembre, 2012, pp. 117-132. Universidad del Valle Cali, Colombia
- Cifre, E., Llorens, S. (2001). Burnout en profesores de la UJI: Un estudio diferencial. *Fòrum de recerca*. nº 7,2001-2002. Universitat Jaume I
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D. C.
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D. C.
- Fernández, R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*. Editorial club universitario. España.
- García, M., Rubio, P. & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 3, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 301-315 Universidad Santo Tomás Bogotá.
- Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Ciencia y trabajo*. Vol. 10 N° 30, 132/137.
- Llorens, S., Salanova, M., García, M. (2003). ¿Por qué se están "quemando" los profesores?. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. N° 28, 2003, págs. 16-24.
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Orientaciones y Protocolo para la evaluación del periodo de prueba del docente orientador que se rige por el estatuto de profesionalización docente (Decreto ley 1278 de 2002)*. Disponible en:

[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307827\\_archivo\\_pdf\\_protocolo\\_docenteorientador\\_junio2012.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307827_archivo_pdf_protocolo_docenteorientador_junio2012.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Documento guía evaluación de competencias Docente orientador*. Bogotá D.C.

Ministerio de la protección social. (2010). *Bateria de instrumentos para la identificación de factores de riesgos psicosociales*. Bogotá. Colombia .

Ministerio de la Protección Social (2008). *Resolución 2646*. Diario Oficial. Bogotá D.C.

Múnera, M., Sáenz, M. & Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Revista CES Medicina*; 27(2):163-175

Rodríguez, L., Oramas, A., Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso Guanajuato, México. *Salud de los trabajadores*. Vol. 15 N°1 Enero-junio 2007, 01-16.

Velásquez, O., Bedoya, E. (2013). *Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid*. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peru medicina salud publica*. 29(2): 237-41