



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
Riesgos psicosociales en el ambiente y calidad de vida laboral en los  
docentes de la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia

PRESENTA:

Alarcón Moreno Ferney - Código: 100211383  
Yeisson Javier Buitrago Anaya Código: 100219098  
Ciro Alberto Moreno Portillo Código 100132075  
Gloria Inés Quiñones Guauque Código: 100157613  
Liliana Margoth Segura Ortiz Código: 100122320.

SUPERVISOR:

Heidi Jacqueline Urrego Valencia MBA Florida USA.

Bogotá, marzo - junio de 2022

**Tabla de Contenidos**

	2
Resumen	3
Introducción.	4
Planteamiento del problema	6
Pregunta de investigación	7
Objetivos	7
Justificación	8
MARCO DE REFERENCIA	8
Marco Conceptual	8
Marco Teórico:	10
Marco Empírico	12
METODOLOGÍA	13
Tipo de estudio	13
RESULTADOS	15
DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES	23
LIMITACIONES	24
RECOMENDACIONES	25
Referencias bibliográficas	26
	26
ANEXOS	29

## Resumen

Los riesgos psicosociales pueden afectar notoriamente el ambiente laboral en cualquier empresa, por eso, parece muy importante conocer sobre el tema con relación al bienestar y calidad de vida laboral; se tuvo una breve socialización de varios temas que nos parecieron importantes, donde finalmente se seleccionó el tema y el colegio con que se va a trabajar, y se observó a los docentes de la Institución educativa Braulio Mejía, del municipio de Sonsón de Antioquia, para el desarrollo de esta investigación se realizará un instrumento aplicado, donde se busca determinar todas las inferencias presentadas en los docentes y de qué manera afecta la calidad de vida laboral. Para realizar nuestro segundo capítulo de la investigación revisamos muchos artículos de páginas web y escogimos los más interesantes para la realización del marco de referencia y empezamos aplicar los instrumentos. En el capítulo final sacamos los resultados, conclusiones y realizamos algunas recomendaciones, hicimos un video informativo de nuestro proyecto.

**Palabras clave:** Institución educativa Braulio Mejía, riesgos psicosociales, vida laboral, afectaciones laborales.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Descripción del contexto general del tema.

La actividad laboral que desarrollan los docentes de las instituciones educativas administradas por el estado, los expone a condiciones de riesgo que están relacionadas con la gestión pública, la cual tiene como objetivos mejorar el desempeño de la profesión y de sus alumnos. Estas exigencias y transformaciones del mundo laboral docente tienen efecto sobre la calidad de vida laboral de los profesores. Desde esta perspectiva es importante conocer los factores de riesgo psicosocial negativos que pueden generar alteraciones en la salud mental, física y social del profesorado.

Es importante resaltar que los riesgos psicosociales hacen referencia al potencial de estos para generar daño, estos factores no tienen inminentemente un vínculo negativo o positivo, el hecho de que una institución tenga un ambiente laboral psicosocial positivo o negativo estriba de la eficacia con la que se opere el riesgo asociado con sus diferentes dimensiones Leka 2016, citado por Mosquera 2017.

De acuerdo con Ramírez 2019, investigadora y docente en psicología organizacional, la calidad de vida laboral de los docentes de educación básica secundaria se puede observar a través de la medición de la percepción de los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral, como son la motivación, demandas cuantitativas y cualitativas, organización del trabajo y el estrés. Esto es visible en una investigación que realizó la autora en un establecimiento de educación pública en la ciudad de Medellín, donde encontró que el 76% se sienten motivados en el trabajo y el 64.88% consideran buenas las condiciones de promoción y prevención de seguridad. El 85% estiman que alcanzan una buena autorrealización y el cumplimiento de sus necesidades básicas de salud, recreación y tiempo libre. Adicionalmente, el 72.73% indicaron la satisfacción y alegría que les produce la profesión.

En lo que hace referencia al dominio de las demandas de trabajo, los educadores en un 71.76% consideran que hay un equilibrio con sus recursos. En tanto a los valores, el 80.96% destacan la primacía de la prestación del servicio, lo que también

puede considerarse un factor protector. Así mismo, el 87.63% considera que hay estabilidad afectiva emocional entre trabajo y vida familiar y el 85.77% califica de óptimo la dimensión de bienestar social en el trabajo, lo cual incluye: calidad de vida laboral, calidad del servicio y ética, y satisfacción en las personas que reciben el servicio.

Respecto a la organización del trabajo, el 47,7% de los docentes consideraron necesario la necesidad de participar en las decisiones de la organización; el 50.1% considera que se debe mejorar el ambiente físico como son las instalaciones y los elementos de trabajo y el 60,75% esperan la oportunidad de intervenir en las decisiones sobre la realización del trabajo.

Entre los factores que se encontraron como favorecedores de la calidad de vida en este punto, la investigadora identificó que el 76.1% encontró una buena relación con los colaboradores, señalando este aspecto como un elemento protector para la calidad de vida laboral. Adicionalmente, el 57.3% considera que la organización responde de manera aceptable a las necesidades de desarrollo profesional, valores, reconocimiento y crecimiento personal.

Así mismo, sobre el estrés, se encontró que el 55.74% presentan síntomas de estrés, que incluyen dolor de cabeza, tensión muscular, dolor de espalda, trastornos del sueño y alteraciones digestivas. De igual manera, el 47.04% de los docentes refieren desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental y sobrecarga laboral.

Teran et al, 2012, encontraron que El 37% de los docentes encuestados afirma no tener oportunidades de desarrollo, lo que se traduce en un riesgo alto, y el 62% indica que no hay un reconocimiento a los esfuerzos en el desarrollo de su actividad lo cual podría derivar en afectación de la vida laboral.

De acuerdo a lo anterior, es posible identificar que los factores psicosociales relacionados con las demandas cuantitativas y cualitativas en el trabajo, así como las relacionadas con la organización y autonomía son las que más afectan la calidad de vida laboral de los docentes, en tanto que las buenas relaciones interpersonales, el

agrado por la profesión, la autorrealización y la calidad del servicio que proporcionan son factores protectores de la misma.

Por otro lado, el estrés laboral, que, de acuerdo al estudio realizado por Ramírez, 2019, afecta a cerca del 50% de los docentes, puede llegar a ser crónico y alcanzar un 28% de la población docente, de acuerdo con Quass 2006, citado por Moncada 2019. Este tipo de estrés está relacionado con el síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado, una de las alteraciones que se presenta con frecuencia en el ámbito laboral. Gálvez et al 2015 y sus colaboradores encontraron los siguientes porcentajes de afectación de los dominios psicosociales en este síndrome en colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en 2015: demandas de trabajo 41%, control sobre el trabajo 35,9%, liderazgo y relaciones sociales sobre el trabajo 15,38% y recompensas 7,6%.

Los estudios anteriores mencionados, señalan que los factores de riesgo psicosociales no controlados afectan en forma negativa la calidad de vida de los docentes. Esto se traduce en estrés laboral y en alteraciones mentales, siendo el síndrome de burnout una de las más frecuentes, dado que afecta a cerca de la cuarta parte de la población docente, en diferentes grados de severidad

### **Planteamiento del problema**

Los riesgos psicosociales son factores negativos que existen en todo lo concerniente al ámbito laboral, son condiciones que se presentan en alguna situación particular en el contexto del oficio y que afecta de manera condicional al individuo, así mismo siendo relacionadas en su espacio organizacional del trabajo y en todo el contexto social, de acuerdo a su contenido y posteriormente en la ejecución en la tarea, ocasionando afectaciones psicológicas y físicas en la salud de las personas. (Trujillo,2019). Las personas que ejercen la labor de docencia es una de las poblaciones que presentan este tipo de circunstancias sobre riesgos psicosociales en su vida laboral en los establecimientos educativos y que también trasciende en su vida personal, esto conlleva a una carga mental dando lugar a que los docentes se vean

afectados psicológicamente y físicamente. Factores como el estrés, el desinterés por parte de los padres de familia de los alumnos, la desmotivación del alumnado, la falta de herramientas para realizar actividades de aprendizaje en las aulas de clase y la falta de recursos económicos por parte de los estudiantes, hacen que se genere un cambio en el mundo laboral y social en la actualidad, aumentando el ritmo laboral, funciones, horarios e incluso hay más trabajo en equipo y todo esto lleva a un estrés que impactan en la calidad de vida laboral, es importante realizar intervenciones para poder prevenir y amortiguar los efectos negativos de los riesgos psicosociales como enfermedades entre las cuales están depresión, hipertensión, trastornos gastrointestinales, trastornos de sueño, cardiovasculares, abarcan la salud física y mental. (Terán, 2012).

### **Pregunta de investigación**

¿De qué manera los riesgos psicosociales afectan el ambiente laboral e influyen en la calidad de vida en los docentes de la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia?

### **Objetivos**

#### General

Detectar los riesgos psicosociales en la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia mediante un estudio exploratorio y desarrollo de manual de campo a fin de minimizar riesgos en la salud de los docentes.

#### Específicos

- Analizar cuáles son los riesgos psicosociales en el ambiente laboral de los docentes en la Institución educativa Braulio Mejía para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Evaluar la importancia de los riesgos psicosociales de la vida laboral e implementar soluciones para los docentes que laboran en la Institución

educativa Braulio Mejía a través del instrumento de la evaluación se podrá llegar a ese conocimiento de la situación.

- Elaborar directrices y estrategias en manejos de situaciones de riesgos psicosociales tendiente a mejorar la calidad laboral de los docentes y sean asumidas por la coordinación de la Institución educativa Braulio Mejía.

### **Justificación**

La presente investigación se enfocará en conocer los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral y en la calidad de vida laboral de los docentes de la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia debido al gran impacto que tiene en la salud psicológica y física, las investigaciones realizadas demuestran la cantidad de efectos negativos que tiene, con la realización de este trabajo se pretende mejorar dichos efectos negativos en los docentes y mejorar su vida cotidiana y el ambiente laboral. Evaluaremos los riesgos psicosociales para así tratar de llegar a una solución donde la vida de los docentes mejore y por ende mejoraría su ambiente laboral, realizará un mejor trabajo y se benefician también los alumnos y la institución educativa. El tema de los riesgos psicosociales es muy importante porque afecta más o menos el 50% y un 28% se complica llegando a afectar su salud física y mentalmente.

En este trabajo investigativo quiere encontrar estrategias que le sirvan para lograr una mejor vida a los docentes y sobre todo que la intervención sea asumida por la institución, para evitar que los riesgos psicosociales le afecten la parte psicológica y los lleve a una gran depresión.

## **MARCO DE REFERENCIA**

### **Marco Conceptual**

**Alteraciones mentales:** Según (Minsalud., 2014), en Colombia la Ley 1616 de 2003 define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los



sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

**Calidad de vida:** La expresión *calidad de vida laboral (CVL)* admite como principal objetivo realizar una valoración del conocimiento de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como permite equilibrar cuáles son los primeros factores que hacen que esta comprensión sea real o negativa (Cruz, 2018)

**Cambio laboral:** Se entiende como los procesos al cambio de una acción o trabajo que se realiza de manera tradicional, existe una innovación en el proceso y evolución en las organizaciones, muchas veces realizan ajustes técnicos necesarios para una determinada acción dentro de la organización, todo en pro de la competitividad en el mercado (Harrison, 2016).

**Factores negativos:** la idea de la satisfacción laboral, está vinculada al grado de conformidad respecto a su entorno laboral y la satisfacción en cuanto a la actitud en su trabajo y responsabilidades, surge en cuanto a lo concerniente a las expectativas frente a sus compañeros de trabajo, aunque desciende su satisfacción respecto a mejores condiciones y el compromiso del trabajador (Eden, s.f.).

**Factores positivos:** Existen varios factores en los cuales se puede decir que se tiene un buen ambiente de trabajo, dependiendo del entorno en que se encuentra la persona, pero ayuda de manera óptima en la productividad laboral. Esto porque las personas más felices con sus trabajos suelen estar también más comprometidas con la compañía y sus metas (QuestionPro, 2022).

**Riesgo psicosocial:** El riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. (Sosa, 2018).

**Síndrome de burnout/trabajador quemado:** hace referencia a la nivelación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de debilidad física y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

**Vida laboral:** La calidad del trabajo abarca múltiples dimensiones objetivas y subjetivas, que pueden incluir las rentas del trabajo, la estabilidad laboral, la satisfacción laboral y la seguridad social. En este trabajo se sigue el método propuesto por Gómez et al. (2013).

### **Marco Teórico:**

Tomando como referencia a los doctores (Zuluaga & Vásquez, 2013) en su proyecto de investigación Calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, manifestando que cualquier trabajador que sufra un explícito daño en su salud física o psíquica como factor climático de trabajo, no son los apropiados y desequilibran la estructura organizaciones y su correcto funcionamiento, estableciendo una correlación en los estilos de dirección.

Al evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios (García&otros., 2016) , asumir el rol de docente conllevan a una educación con enfoques pedagógicos, lúdicos, estos afectan las relaciones personales y de trabajo, así como las salariales, teniendo en cuenta que el bienestar psicológico y la salud física y mental, mediante el diseño de estrategias para mejorar la salud de los docentes.

Un papel importante en la organización son los factores psicosociales, pero están afectando el desempeño en su rol como docente; los docentes no están exentos de estar expuestos a los riesgos psicosociales presentándose dentro y fuera del lugar de trabajo, como se puede evidenciar en el proyecto titulado “Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto” por los autores (Burbano&Otros., 2017).

Los autores (Clavijo&otros., 2020), dan una propuesta para un plan de disminución de los riesgos psicosociales que están presentando los docentes en la institución educativa, en las cuales les van a realizar algunas encuestas de tipo cualitativa y observación directa para poder determinar las estrategias indispensables y la toma de decisiones que fortalezcan el bienestar laboral en dicha institución.

Los autores (Bruneau&otros, 2021) manifiestan que durante el confinamiento, los escenarios han sido complejos, se ha situado la atención en la tensión que se vive cuando los docentes deben ajustar sus planes de clase mediante estrategias virtuales en la enseñanza, que antes no era necesaria, debido a este concepto varios docentes han tenido enfermedades profesionales debido al alto índice de estrés que deben manejar a diario, la sobrecarga laboral y las condiciones ambientales han sido un ente inadecuado en el desarrollo académico.

Probablemente en otros ambientes de educación media, los docentes en la universidad, también han tenido un impacto negativo (Castilla&otros, 2021) en su calidad de vida, respecto al contexto y condiciones de trabajo así como la necesidad de implementar algunos cambios laborales, han tenido múltiples responsabilidades en la

dirección de las instituciones educativas, no han tenido tiempo para la familia, los riesgos psicosociales han sido altamente considerados por el estrés y las afectaciones físicas.

### **Marco Empírico**

Según un estudio realizado a los docentes universitarios del área de la salud de la Universidad pública de Tabasco, se observa que las relaciones interpersonales, los inconvenientes con los salarios, evaluaciones continuas influyen en los riesgos psicosociales y no da como resultado un resultado un riesgo psicosocial muy alto: control sobre el trabajo, 57.1 % ( $n= 24$ ), la dimensión participación y manejo del cambio 42.9% ( $n= 18$ ). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 45.2% ( $n=19$ ), características del liderazgo 38.1% ( $n= 16$ ). Recompensa 38.1% ( $n=16$ ), reconocimiento y compensación 40.5% ( $n= 17$ ) y Demandas del trabajo 28.6% ( $n= 12$ ), demandas ambientales y de esfuerzo físico 50.0% ( $n=21$ ), es decir que el riesgo psicosocial es debido a los factores intralaborales falta de liderazgo, los docentes deben de ser intervenidos lo más pronto posible para evitar las afectaciones mentales y el desempeño laboral, para así mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral. (Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de Tabasco, 2021)

En el trabajo investigativo realizado por la estudiante de psicología Liseth Pariamachi sobre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en colegios públicos y privados de primaria y secundaria de Lima con una investigación no experimental de corte trasversal a 234 docentes de las instituciones de primaria y secundaria privadas y públicas de Lima muestra que la mayoría tienen una relación directa o indirectamente entre las dos variables escogidas, también se encuentra que la mayoría tienen niveles bajos de estrés laboral, este bajo nivel de estrés se puede deber a que los docentes se encuentran satisfechos en relación a su autoría laboral. (Pariamachi Ravichagua, 2021)

En la investigación que realizaron Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano en la ciudad de Pasto, querían encontrar los riesgos psicosociales los riesgos intralaborales y

extralaborales para ello usaron la Batería de Instrumentos y el Cuestionario de Riesgos Psicosocial Intralaboral, el tipo de estudio que utilizaron fue descriptivo de diseño transversal, los cuales llegaron al resultado de que los docentes presentan riesgos psicosociales tanto dentro y fuera de la institución que los lleva a presentar problemas laborales y en su estado de salud, el riesgo que tienen es muy alto con un porcentaje del 40%. (Dávila, 2018)

En el trabajo de investigación en instituciones públicas en Chimbote Perú con una muestra de 305 docentes con el fin de evaluar los riesgos psicosociales, una investigación de tipo instrumental con una validez muy confiable, el cual demostró que el riesgo psicosocial en esta población es muy alto al momento de realizar su labor como docente es casi un 80 por ciento de la población. (Albujar, 2018)

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo de estudio**

La investigación que se propone es de carácter exploratorio- descriptivo de tipo mixto, con empleo de técnicas cuantitativas y cualitativas, con un diseño metodológico no experimental transversal; estudio de caso elaborando una descripción e identificación de los eventos característicos de riesgo psicosocial para la subsiguiente búsqueda de cualidades de este fenómeno en el grupo de estudio mediante la evaluación objetiva de las dimensiones, se tendrá en cuenta el resultado de la revisión de fuentes secundarias para una exposición de los resultados.

### **Participantes.**

Este estudio se llevará a cabo a partir de una población estadística de 10 docentes de ambos sexos, entre 28 a 62 años de edad vinculados con contrato a término indefinido y/o provisionales de tiempo completo, de educación básica secundaria de la institución educativa Braulio Mejía de Sonsón - Antioquia.

### **Instrumento**

Se utilizará el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), contenido en la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, publicado por el Ministerio de Seguridad y Protección Social en 2010, diseñado para evaluar las condiciones de la labor, de la organización y del medio en que se

desarrolla, lo cual bajo ciertas circunstancias puede afectar la calidad de vida de los docentes. Evalúa los dominios y dimensiones intralaborales, que incluye datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. El cuestionario admite registrar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los docentes, y sentar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral. De la misma manera determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Las dimensiones que integran los dominios operan como probables fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se lleva a cabo la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa. La aplicación del cuestionario no admite modificaciones de los ítems, instrucciones o formas de calificación, por consiguiente, para conservar las propiedades de validez y confiabilidad no se debe incluir o eliminar apartados.

Por otra parte, se realizará entrevistas semiestructuradas que buscan estimar con mayor profundidad el dominio control sobre el trabajo que está compuesto por las siguientes dimensiones: oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol, control y autonomía sobre el trabajo y capacitación. De igual forma, a través de ella se examinará la dimensión relación con los colaboradores del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

### **Estrategia de análisis de los datos.**

El proceso de calificación y análisis de los datos se realizará de acuerdo al manual contenido en la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial y que en síntesis es la siguiente (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador. Para realizar el análisis de los datos se empleó el programa Excel.

Consideraciones éticas.

Para la aplicación del instrumento se requiere la firma del consentimiento informado del docente, debe ser libre e informado. La información que se suministre debe ser clara, completa, inteligible y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación del

instrumento de evaluación, y debe establecerse a través de la firma o huella del docente, yuxtapuesta al nombre y número de cédula.

Debido al carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información suministrada por los docentes para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva.

El docente podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado por el investigador que lo evaluó.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación podrá ser presentada al Instituto Politécnico Grancolombiano por el grupo de estudiantes investigadores de practica 2, que debe garantizar la confidencialidad de información individual aportada por los docentes.

La información que se recopile durante el proceso de aplicación de los instrumentos y los archivos magnéticos que se conciban con los datos, deberán ser manejados con absoluta reserva y confidencialidad.

## **RESULTADOS**

Los contextos intralaborales son comprendidos como todas las condiciones y características del trabajo y de la organización que tienen capacidad de influir en el bienestar social, mental, físico y de calidad de vida laboral de la población, el presente estudio analizo los riesgos psicosociales a que están expuestos una muestra de docentes, dentro de la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia.

Con base en el modelo que presenta la batería de riesgos psicosociales, que se fundamenta en los modelos de demanda – control – apoyo social de Karasek, theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), Ministerio de la Protección Social (2010), se hizo el análisis de los cuestionarios forma A que midieron subjetivamente los riesgos psicosociales intralaborales por parte de los docentes que laboran en el colegio Braulio Mejía y que evaluó las dimensiones demandas en el trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y las recompensas.

A continuación, se presenta la calificación y análisis del riesgo psicosocial intralaboral hallado, con base en los baremos que contiene la batería de riesgos psicosociales publicada en 2010 por el Ministerio de la Protección Social y que se encuentra vigente para la población trabajadora de Colombia.

**Tabla 1**

Factores de Riesgo psicosocial intralaboral forma A Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

	Muestra	Sin Riesgo %	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %	Riesgo muy alto %
Dimensión: características del liderazgo	10	30	10	10	10	40
Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo	10	30	10	10	0	50
Dimensión: Retroalimentación del desempeño	10	50	20	0	0	30
Dimensión: Relación con los colaboradores (subordinados)	10	50	10	0	0	40
Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	10	30	10	20	0	40

Nota: Tabla construida con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es la relación en particular entre los directivos - docentes y los docentes, características que inciden en la forma de laborar, dentro de esta, la dimensión relaciones sociales en el trabajo, que hace referencia a las interacciones logradas con otras personas es la más comprometida con 50%, en riesgo muy alto.

**Tabla 2**

Factores de Riesgo psicosocial intralaboral forma A Dominio control sobre el trabajo



	Muestra	Sin Riesgo %	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %	Riesgo muy alto %
Dimensión: claridad del rol	10	30	10	20	0	40
Dimensión: capacitación	10	50	0	10	20	20
Dimensión: participación y manejo del cambio	10	30	10	20	0	30
Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10	40	0	10	20	30
Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo	10	20	0	30	30	20
Dominio: control sobre el trabajo	10	20	30	0	0	50

Nota: Tabla construida con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento El dominio control sobre el trabajo mide la oportunidad que la labor docente brinda al educador para incidir y tomar decisiones sobre condiciones que intervienen en la ejecución del trabajo, se encontró que predomina la calificación de muy alto 50%, donde sobresalen la claridad del rol con riesgo muy alto en 40%, este señala la definición y comunicación del rol que se espera que el docente desempeñe, con respecto a los objetivos de su labor. También influye de manera importante en este dominio, la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos que puntúan, alto 20% y muy alto 30%, lo cual señala que el educador tiene un riesgo psicosocial elevado de no posibilidad que la labor le ofrezca desarrollar su conocimiento y habilidades.

Por otra parte, y con respecto a este rubro, la dimensión control y autonomía sobre el trabajo que hace referencia al margen de decisión que tiene el docente sobre aspectos como el orden, cantidad, ritmo, forma de desempeñar su actividad y las pausas durante la jornada laboral también califica como riesgo psicosocial alto 30% y muy alto 20%.

**Tabla 3**

## Factores de Riesgo psicosocial intralaboral forma A Dominio Demandas del trabajo

	Muestra	Sin Riesgo %	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %	Riesgo muy alto %
Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10	10	50	20	20	0
Dimensión: Demandas emocionales	10	0	0	30	10	60
Dimensión: Demandas cuantitativas	10	30	30	20	0	20
Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	10	40	10	10	20	20
Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo	10	40	20	20	20	0
Dimensión: Demandas de carga mental	10	30	20	20	20	10
Dimensión: Consistencia del rol	10	20	20	10	10	40
Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo	10	0	40	20	20	20
Dominio: Demandas del trabajo	10	0	10	20	20	60

Nota: Tabla construida con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento El dominio demandas del trabajo que contiene las exigencias que la labor le imputa al docente desde las perspectivas, ambientales, esfuerzo físico, cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales, de responsabilidad e influencia en el trabajo obtuvo los más elevados puntajes, riesgo psicosocial alto 20% y riesgo psicosocial muy alto 60%, lo cual suma 80%, valor muy importante en la valoración del riesgo psicosocial comparado con las otras dimensiones.

Los dominios que aportan en forma importante en esta cifra son: las demandas emocionales 60% el cual se relaciona con las circunstancias emocionales y afectivas propias del contenido de la tarea docente. Por otro lado, también contribuyen a esta alta calificación, la consistencia del rol que sumados el riesgo alto y muy alto arrojan una cifra de 50%, es relevante indicar que este dominio se refiere a la compatibilidad entre los diversos requerimientos relacionados con los principios de ética, calidad técnica, eficiencia propios de la actividad docente.

**Tabla 4**

## Factores de Riesgo psicosocial intralaboral forma A Dominio Recompensas

	Muestra	Sin Riesgo %	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %	Riesgo muy alto %
Dimensión: Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	10	70	0	0	0	30
Dimensión: Reconocimiento y compensación	10	50	10	10	10	20
Dominio: Recompensas	10	50	10	10	10	20

Nota: Tabla construida con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento

La dimensión recompensas describe la retribución que el docente obtiene a cambio de sus aportes o esfuerzos laborales, se observa que el riesgo en este apartado es insignificante con un puntaje de 50%.

El total, general factores de riesgo psicosocial intralaboral se presenta en la siguiente tabla donde se puede observar que el riesgo psicosocial alto y muy alto suman 50%, lo cual indica que en forma general tiene una alta incidencia en la calidad de la vida laboral de los docentes del colegio Braulio Mejía de Sonsón Antioquia.

**Tabla 5**

Factores de Riesgo psicosocial intralaboral forma A total general factores de riesgo psicosocial intralaboral

	Muestra	Sin Riesgo %	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %	Riesgo muy alto %
Total, riesgo psicosocial intralaboral	10	30	10	10	10	40

Nota: Tabla construida con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento

### **Análisis cualitativo de los resultados.**

#### **Análisis cualitativo de los dominios Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas sobre la calidad de vida intralaboral de los docentes.**

De acuerdo con la batería de riesgos psicosociales se hizo un análisis de cada uno de los posibles niveles de riesgo que tienen los cuatro dominios y las dimensiones más

importantes dentro de cada uno de ellos, conforme a la clasificación que hace el instrumento y que se presentan a continuación:

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo, los dominios y dimensiones que se ubiquen aquí solo requieren acciones de promoción.

Riesgo bajo: las respuestas no están relacionadas con estrés significativo, los dominios y dimensiones aquí hallados serán objeto de intervención para mantenerlos en este nivel.

Riesgo medio: se espera una respuesta al estrés moderada, los dominios y dimensiones aquí encontrados serán observados y se aplicarán acciones sistemáticas de intervención, para prevenir consecuencias negativas en la salud de los docentes.

Riesgo alto: este asociado a una alta probabilidad de respuestas de estrés alto, los dominios y dimensiones aquí situados deben incluirse en un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por tal motivo se requiere intervención prioritaria en el campo de un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### **Análisis cualitativo del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo sobre la calidad de vida laboral de los docentes.**

Los datos obtenidos nos presentan que un 40% de la población encuestada emitió respuestas con una muy alta probabilidad de estar asociadas a estrés intralaboral, donde la dimensión relaciones sociales en el trabajo afecta a la mitad de la población, este resultado puede afectar la calidad de vida intralaboral de los docentes, que puede ser originado por circunstancias que se presentan en la institución como: dificultad o carencia de contacto con otras personas, trato irrespetuoso y falta de apoyo social entre compañeros de trabajo, limitaciones o deficiencias de trabajo en equipo, y división a nivel del grupo de docentes.

#### **Análisis cualitativo del dominio control sobre el trabajo en la calidad de vida laboral de los docentes.**

Las puntuaciones obtenidas indican que la mitad de la muestra de la población docente en estudio, esta afectada destacando que también el 50% de los profesores presentan respuestas asociadas a riesgo alto y muy alto de estrés, específicamente en las dimensiones, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y la de control y autonomía sobre el trabajo, estos resultados indican que la mitad de la

población podría llegar a ver afectada su calidad de vida dentro de la institución por situaciones como las siguientes: restricción para tomar decisiones y autonomía sobre el ritmo, orden y cantidad de trabajo que realiza y por otra parte sienten que la institución no está permitiendo el desarrollo de sus habilidades y conocimientos a cabalidad.

#### **Análisis cualitativo del dominio demandas del trabajo en la calidad de vida laboral de los docentes.**

Los datos obtenidos en este dominio indican que el 80% de la población docente encuestada manifestó respuestas asociadas a niveles de estrés de riesgo alto y muy alto que tendrían como consecuencia afectación de su vida laboral como docentes, siendo las demandas emocionales 70% (sumadas riesgo alto 10% y muy alto 60%), las más comprometidas lo cual podría ser ocasionado, por tratos negativos por parte de otras personas como: compañeros de trabajo, padres de familia etc., también puede ser originado por que el docente debe ocultar emociones o esta expuesto a situaciones de violencia o amenazas de su integridad entre otras.

#### **Análisis cualitativo del dominio recompensas en la calidad de vida laboral de los docentes.**

El predominio de riesgo insignificante y riesgo bajo en este dominio, es considerado como un factor protector en la calidad de vida laboral de los docentes, lo cual indica que los docentes reciben retribuciones por sus esfuerzos en el desarrollo de su labor.

## **DISCUSIÓN**

Se evidencia en este estudio el apoyo en la disminución de los riesgos psicosociales de los docentes en la institución Educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia, teniendo en cuenta que afecta en su espacio organizacional, ocasionando afectaciones psicológicas, conllevando a la carga mental, trascendiendo en la vida personal, para ello se realizaron intervenciones con el fin de amortiguar los efectos negativos.

Así como concluyen los autores (Bruneau&otros, 2021) se sitúa la atención debido a la pandemia, cuando los docentes deben ajustar sus planes de clase mediante estrategias virtuales en la enseñanza, que antes no era necesaria, debido a este concepto varios docentes han tenido enfermedades profesionales debido al alto índice de estrés que deben manejar a diario la sobrecarga laboral y las condiciones ambientales han sido un ente inadecuado en el desarrollo académico, a pesar de estar trabajando en sus hogares, muchos de estos docentes no tenían conocimiento en sistemas, la misma pandemia ha provocado el estrés en los docentes por el cuidado que se debe tener a diario, luego en la presencialidad notaron el poco interés de los estudiantes hacia el aprendizaje de las asignaturas.

Dentro de los resultados obtenidos, se encuentra un nivel de satisfacción de un 80%, en nivel deficiente de un 20%, tratando de lograr un mejor nivel de vida, ya que la institución educativa asumió la parte psicológica para evitar que estos trastornos lleven a la depresión a los docentes.

Por otro lado, los docentes han asegurado que existen ventajas en las que se destacaron como lo fue el reforzamiento en la enseñanza aprendizaje, se realizaron capacitaciones constantes y se ha resaltado la actitud positiva en ellos, en el aumento de la productividad organizacional, creando un clima laboral satisfactorio en los profesores.

Fue posible observar que en el conocimiento acerca de los factores de riesgo intralaboral, los resultados fueron satisfactorios, la población que fue encuestada, a

pesar que se encontró que el tiempo compartido fuera del trabajo ha disminuido debido a la carga laboral, para sus asuntos personales también, se debe tener especial atención hacia los trabajadores de la educación porque el estrés es una enfermedad peligrosa para el desempeño efectivo de sus funciones, es un riesgo y debe ser atendido con prioridad.

Así como lo explica (Zavala Zavala, 2008), el estrés es un riesgo psicosocial que tiene diferentes tipos de manifestación y de proceder; para poder ser ajustado, en primer lugar, se debe conocer su origen y su causa, ya que puede generarse por situaciones laborales repetitivas que conllevan a afectar directamente la salud del docente.

Para concluir, en los formularios de encuestas que se utilizaron como metodología y en la recolección de los datos, se pedía de manera voluntaria contestar a su conciencia, dando opiniones sobre las acciones hacia la mejora de su trabajo en la institución educativa desde su posición, esto se suma a que un 50% respondió que se necesita una disminución en su carga laboral, debe haber mayor integración de los padres de familia, estas acciones llevan a disminuir los riesgos psicosociales a los que se han visto expuestos los docentes.

## **CONCLUSIONES**

Del estudio realizado en este trabajo investigativo Riesgos psicosociales en el ambiente y calidad de vida laboral en los docentes de la Institución educativa Braulio Mejía de Sonsón Antioquia pudimos cuantificar que un 80 % está satisfecho en su vida laboral y un 20 % tarta de llevar un mejor nivel de vida, que los riesgos psicosociales están muy ligados a la calidad de vida laboral de los docentes.

Se logró el objetivo principal que era detectar los riesgos psicosociales en la Institución educativa Braulio Mejía de Sansón Antioquia mediante un estudio exploratorio y desarrollo de manual de campo a fin de minimizar riesgos en la salud de los docentes, realizamos con los resultados de la investigación unas recomendaciones para el colegio con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.

Llegamos a la conclusión de que los docentes por la alta carga laboral disminuyeron su vida cotidiana, las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera de la institución lo cual los lleva a un alto nivel de estrés, empiezan a sufrir de enfermedades psicológicas y físicas, el ambiente laboral esta muy demigrado lo cual no ayuda a la disminución de los riesgos psicosociales.

### **LIMITACIONES**

Los estudios hallados que se encuentran en diferentes repositorios de investigación educativos con motivos para determinar los distintos factores que generen los riesgos psicosociales y que pueden afectar un ambiente laboral en una organización o plantel escolar en diferentes sedes educativas del país, arrojan un porcentaje alto en índices realmente preocupantes que se suman al estudio realizado en esta investigación desarrollada, resultados muy generales de gran impacto lo que demuestran que se ha impedido al cambio a través de los diferentes tipos de estudios con base en instrumentos implementados y ejecutados para la toma de decisiones reales a través del área administrativa de las Instituciones educativas, esto con el fin de que el índice de dichos resultados generen un cambio positivo en la calidad de vida de los docentes a partir de la investigación a los docentes en la Institución educativa Braulio Mejía de Sansón - Antioquia.

Se requiere compromiso total de la institución para que a través de dicha investigación y recomendaciones que se realicen se vea un trabajo realmente productivo a pesar de ser una investigación de carácter educativo, el instrumento aplicado (cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A) que a través de diferentes ítems arroja un resultado realmente preocupante en el oficio del educador en dicha institución formativa en donde predomina factores negativos como: El dominio



liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, la claridad del rol, conocimientos y habilidades, control y autonomía sobre el trabajo, demandas del trabajo, demandas emocionales, la consistencia del rol y la dimensión recompensas.

Lo anterior nos indica que desde el área administrativa y directiva de la institución si no se medidas correctivas al respecto, la calidad de vida de los docentes no mejorara y esto conlleva a repercusiones en la salud del plantel de docentes que integra la institución educativa.

## **RECOMENDACIONES**

Durante el desarrollo de la investigación nos dimos cuenta la importancia de realizar una evaluación de riesgo psicosocial en la institución educativa Braulio Mejia, pues el quehacer cotidiano de los profesores, oculta una realidad que es cada día más frecuente a la que se exponen miles de profesores en Colombia y que ya afecta su vida personal, familiar y laboral.

La alteración de cualquiera de los factores del ámbito laboral y personal de los profesores requiere de una intervención pronta y eficaz, que permita optimizar mediante la motivación su desempeño y les devuelva la confianza en su trabajo para mejorar su calidad vida, que su entorno social tenga los cambios positivos necesarios que permitan el equilibrio necesario para evitar que los profesores estén en riesgo psicosocial.

Aunque los profesores opten por realizar clases dinámicas y diferentes, nadie hace lo mismo por ellos, las jornadas inician y terminan siempre de la misma manera, lo que va creando un entorno y clima laboral monótono, que propicia el inicio de riesgos psicosociales negativos que afectan su desempeño laboral, por esta razón es importante que se implementen actividades de esparcimiento, recreación y desarrollo personal para los profesores con el fin de fortalecer su espíritu y salud mental.

### **Referencias bibliográficas**

Alcázar, D. I. P., Ruiz, M. A. V., De la Cruz García, C., & Álvarez, M. T. F. (2021).

Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de

Tabasco. *Multidisciplinary Health Research*, 6(1).

Bruneau&otros. (2021). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*. Obtenido de

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Pls6pnlWG2AJ:https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1995/3261/3382+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Burbano&Otros. (2017). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n2/2539-0554-tend-19-02-00138.pdf>

Castilla&otros. (2021). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*. Obtenido de Dialnet.:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8272581>

Clavijo&otros. (2020). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en profesores del Gimnasio Imperial "Ignacia Camacho de Ciphuentes"*. Obtenido de

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10984/1/TM.GS\\_ClavijoGilma-GonzalezRusben-MurilloAstrid\\_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10984/1/TM.GS_ClavijoGilma-GonzalezRusben-MurilloAstrid_2020.pdf)

Cruz, V. J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762018000200058](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058)

Eden, P. (s.f.). *Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/factores-positivos-y-negativos-para-la-satisfaccion-laboral>

Gálvez, G, N., Gómez, O., Guzmán, C, LA., Ortiz, P, L. (2015). Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de Burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años [tesis de especialización, Universidad CES, <https://b.digitalrepository.ces.edu.co>

Gómez, e. a. (2013). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/dtser-230>

Ministerio de la Protección Social, 2010, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá.

Ministerio de Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. <https://posipedia.com.co/wp->

content/uploads/2019/08/cuestionario-factores-riesgo-psicosocial-intralaboral-formaB.pdf

Moncada, C, L (2019), Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del municipio de Saboyá Boyacá [tesis para obtener título de psicología, Universidad Externado de Colombia]. <https://b.digital.uexternado.edu.co>

Mosquera, R., Castrillón, O., Parra, L (2018), Predicción de Riesgos Psicosociales en Docentes de Colegios Públicos Colombianos utilizando Técnicas de Inteligencia Artificial, Revista de Información tecnológica 29(4), 267-280.

Ramirez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. Revista Humanismo y Sociedad, 7(1) 52-68. <https://doi.org/10.22209/rhs.v7n1a04>

Sosa, V. C. (2018). *riesgo psicosocial en el ambiente laboral*. Obtenido de [https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-](https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565#:~:text=El%20riesgo%20psicosocial%20se%20refiere,su%20desempe%C3%B1o%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral)

2793565#:~:text=El%20riesgo%20psicosocial%20se%20refiere,su%20desempe%C3%B1o%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral.

Terán R, A. Botero, A, C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 1-12.

Trujillo Valverde, M. A. (2019-06-04). Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora (Master's thesis). Retrieved from

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32791>

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba. 2005.

Zuluaga, S. J., & Vasquez, G. L. (2013). *Calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos Wompungth - Colombia*. Obtenido de

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/487/Torres\\_G%C3%B3mez\\_Ana\\_Cristina\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/487/Torres_G%C3%B3mez_Ana_Cristina_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pariamachi Ravichagua, L. V. (2021). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021.

Albujar Cumpa, A. M., & Tapay Zegara, B. V. (2019). Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMATO A

#### INSTRUCCIONES

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

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

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

### **CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o

lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					

8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.						

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					

41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					

50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					

65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					

85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					



93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					

103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios						
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios					Si	No
Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					

111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
Soy jefe de otras personas en mi trabajo					Si	No

Si la respuesta es SI por favor responda las siguientes preguntas.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
116	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
117	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					

118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

**INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A**

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR	
Nombre del trabajador:	1XX
N° de Identificación	
Cargo:	
Departamento o sección:	
Edad	
Genero	
Fecha de aplicación	
Nombre de la empresa	

Datos del evaluador	
Nombre	
N° de identificación	
Profesión	
postgrado	
N° Tarjeta profesional	
N° licencia SO	
Fecha expedición Lic. SO	

### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 1

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	61,5	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	55,3	Muy alto
	Retroalimentación del desempeño	75	Muy alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>61</b>	<b>Muy alto</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	71,4	Muy alto
	Capacitación	50	Alto
	Participación y manejo del cambio	56,2	Muy alto

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18,7	Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Medio
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>50</b>	<b>Muy alto</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37,5	Alto
	Demandas emocionales	30,6	Medio
	Demandas cuantitativas	66,7	Muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	68,7	Muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	25	SIN
	Demandas de carga mental	65	Bajo
	Consistencia del rol	50	Muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	41,6	Alto
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>44</b>	<b>Alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	40	Muy alto
	Reconocimiento y compensación	62,5	Muy alto
<b>Recompensas</b>		<b>52,3</b>	<b>Muy alto</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>46,9</b>	<b>Muy alto</b>

### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 2

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0	SIN
	Relaciones sociales en el trabajo	0	SIN
	Retroalimentación del desempeño	0	SIN
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	SIN
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>0</b>	<b>SIN</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0	SIN
	Capacitación	0	SIN

	Participación y manejo del cambio	31,2	Medio
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25	Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	66,7	Muy alto
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>22,6</b>	<b>Bajo</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	14,6	SIN
	Demandas emocionales	100,00	Muy alto
	Demandas cuantitativas	37,50	Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,50	SIN
	Exigencias de responsabilidad del cargo	8,33	SIN
	Demandas de carga mental	55	SIN
	Consistencia del rol	15	SIN
	Demandas de la jornada de trabajo	50	Alto
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>38</b>	<b>Medio</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	SIN
	Reconocimiento y compensación	0	SIN
<b>Recompensas</b>		<b>2,27</b>	<b>SIN</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>19,3</b>	<b>SIN</b>

### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 3

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63,5	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	17,9	Medio
	Retroalimentación del desempeño	0	SIN
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	SIN
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>24,4</b>	<b>Bajo</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	21,4	Medio
	Capacitación	25	Medio

	Participación y manejo del cambio	50	Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	SIN
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Medio
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>21,4</b>	<b>Bajo</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,3	Medio
	Demandas emocionales	100,00	Muy alto
	Demandas cuantitativas	29,2	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50	Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	70,8	Alto
	Demandas de carga mental	75	Medio
	Consistencia del rol	65	Muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	83,3	Muy alto
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>62</b>	<b>Muy alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	SIN
	Reconocimiento y compensación	0	SIN
<b>Recompensas</b>		<b>0</b>	<b>SIN</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>36,99</b>	<b>Alto</b>

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 4

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	27	Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	17,9	Medio
	Retroalimentación del desempeño	25	Bajo
	Relación con los colaboradores (subordinados)	22,2	Bajo
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>24,40</b>	<b>Medio</b>
	Claridad del rol	21,4	Medio



Control sobre el trabajo	Capacitación	50	Alto
	Participación y manejo del cambio	25	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25	Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	50	Alto
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>21,4</b>	<b>Bajo</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7	Bajo
	Demandas emocionales	38,9	Alto
	Demandas cuantitativas	29,2	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50	Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	79,2	Alto
	Demandas de carga mental	90	Alto
	Consistencia del rol	20	SIN
	Demandas de la jornada de trabajo	16,7	Bajo
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>40,5</b>	<b>Alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	SIN
	Reconocimiento y compensación	33,33	Alto
<b>Recompensas</b>		<b>18,18</b>	<b>Alto</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>31,5</b>	<b>Medio</b>

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 5

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0	SIN
	Relaciones sociales en el trabajo	7,1	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	0	SIN
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	SIN
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>2,43</b>	<b>SIN</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	7,1	Bajo
	Capacitación	0	SIN
	Participación y manejo del cambio	0	SIN

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	SIN
	Control y autonomía sobre el trabajo	91,7	Muy alto
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>21,4</b>	<b>Medio</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,9	Bajo
	Demandas emocionales	33,3	Medio
	Demandas cuantitativas	25	SIN
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	SIN
	Exigencias de responsabilidad del cargo	66,7	Medio
	Demandas de carga mental	70	Bajo
	Consistencia del rol	20	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	8,53	Bajo
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>33,5</b>	<b>Bajo</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	SIN
	Reconocimiento y compensación	0	SIN
<b>Recompensas</b>		<b>0</b>	<b>SIN</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>17,1</b>	<b>SIN</b>

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 6

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	9,6	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	28,6	Alto
	Retroalimentación del desempeño	10	SIN
	Relación con los colaboradores (subordinados)	58,33	Muy alto
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>26,8</b>	<b>Medio</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0	SIN
	Capacitación	0	SIN
	Participación y manejo del cambio	0	SIN

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	SIN
	Control y autonomía sobre el trabajo	50	Alto
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>7,1</b>	<b>SIN</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18,8	Bajo
	Demandas emocionales	100	Muy alto
	Demandas cuantitativas	25	SIN
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,5	SIN
	Exigencias de responsabilidad del cargo	41,7	Bajo
	Demandas de carga mental	50	SIN
	Consistencia del rol	25	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	25	Bajo
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>47,65</b>	<b>Muy alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	SIN
	Reconocimiento y compensación	0	SIN
<b>Recompensas</b>		<b>0</b>	<b>SIN</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>17,07</b>	<b>SIN</b>

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 7

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	75	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	7,1	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	15	Bajo
	Relación con los colaboradores (subordinados)	91,7	Muy alto
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>48,2</b>	<b>Muy alto</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	57,1	Muy alto

	Capacitación	66,7	Muy alto
	Participación y manejo del cambio	43,8	Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	56,3	Muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Medio
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>52,4</b>	<b>Muy alto</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12,5	Bajo
	Demandas emocionales	72,2	Muy alto
	Demandas cuantitativas	20,8	SIN
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25	Bajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo	66,7	Medio
	Demandas de carga mental	85	Alto
	Consistencia del rol	60	Muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	66,7	Muy alto
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>55,3</b>	<b>Muy alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	35	Muy alto
	Reconocimiento y compensación	20,8	Medio
<b>Recompensas</b>		<b>27,3</b>	<b>Alto</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>46,5</b>	<b>Muy alto</b>

### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 8

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0	Sin
	Relaciones sociales en el trabajo	0	Sin
	Retroalimentación del desempeño	0	Sin

	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>0</b>	<b>Sin</b>
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0	Sin
	Capacitación	0	Sin
	Participación y manejo del cambio	0	Sin
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0	Sin
	Control y autonomía sobre el trabajo	0	Sin
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>0</b>	<b>Sin</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35,42	Alto
	Demandas emocionales	100	Muy alto
	Demandas cuantitativas	33,3	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,5	Medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	54,2	Bajo
	Demandas de carga mental	55	Sin
	Consistencia del rol	45	Alto
	Demandas de la jornada de trabajo	16,7	Bajo
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>60</b>	<b>Muy alto</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	Sin
	Reconocimiento y compensación	0	Sin
<b>Recompensas</b>		<b>0</b>	<b>Sin</b>
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>20,7</b>	<b>Bajo</b>

#### RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 9

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	84,6	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	53,6	Muy alto

	Retroalimentación del desempeño	95	Muy alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>56,7</b>	Muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	82,1	Muy alto
	Capacitación	100	Muy alto
	Participación y manejo del cambio	75	Muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	43,8	Muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	0	Sin
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>64,3</b>	Muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7	Bajo
	Demandas emocionales	30,6	Medio
	Demandas cuantitativas	45,8	Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	Sin
	Exigencias de responsabilidad del cargo	16,7	Sin
	Demandas de carga mental	75	Medio
	Consistencia del rol	30	Medio
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Medio
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>36,5</b>	<b>Medio</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	35	Muy alto
	Reconocimiento y compensación	45,8	Muy alto
<b>Recompensas</b>		<b>40,9</b>	Muy alto
<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>46,1</b>	Muy alto

## RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DOCENTE # 10

Dominios	dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	51,9	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	16,1	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	80	Muy alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>31,7</b>	Muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	78,6	Muy alto
	Capacitación	0	Sin
	Participación y manejo del cambio	50	Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	43,8	Muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	50	Alto
<b>Control sobre el trabajo</b>		<b>51,2</b>	Muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25	Medio
	Demandas emocionales	72	Muy alto
	Demandas cuantitativas	62,5	Muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	62,5	Muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	29,2	Sin
	Demandas de carga mental	95	Muy alto
	Consistencia del rol	60	Muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Medio
<b>Demandas del trabajo</b>		<b>61,8</b>	Muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	30	Muy alto
	Reconocimiento y compensación	4,2	Sin
<b>Recompensas</b>		<b>15,9</b>	<b>Bajo</b>

<b>TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>	<b>42,1</b>	Muy alto
---	-------------	-------------

LINK DE MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACION PARA ANALISIS Y  
CONSTRUCCION TEORICO – EMPIRICA

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1aCln9n8rf4y18DuALxBGIDBYoWCVnajS/edit?usp=sharing&ouid=103809167646958869972&rtpof=true&sd=true>

LINK CONSENTIMIENTO INFORMADO

<https://drive.google.com/file/d/13WH2z5AHWDeKawoHeJKyqFtFqMg5eneT/view?usp=sharing>

INSTRUMENTO DILIGENCIADO POR LOS DOCENTES

<https://drive.google.com/drive/folders/14lma77MzGxSPLYerq8IHP9DQxecsCtJD?usp=sharing>

LINK DEL VIDEO

<https://youtu.be/hyenA45qh7A>



