



PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES  
OCASIONADOS POR EL MEDIO AMBIENTE  
LABORAL EN LA PROFESION DOCENTE  
COLOMBIANA

ANA CRISTINA TORRES GÓMEZ

UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
2013

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR EL MEDIO AMBIENTE  
LABORAL EN LA PROFESION DOCENTE COLOMBIANA

EN EL MARCO DEL MACROPROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ORGANIZACIONES DE SERVICIOS HUMANOS WONPUM-  
GTH-COLOMBIA

ELABORADO POR  
ANA CRISTINA TORRES GÓMEZ

COORDINADORES DE LA INVESTIGACIÓN

DOCTOR JAIRO ZULUAGA SOTO.

LUZ ANGELA VASQUEZ GARCIA.

CATEGORIA DE INVESTIGACIÓN  
RIESGOS PSICOSOCIALES MEDIO AMBIENTE LABORAL

MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES.

JUNIO DE 2013

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	11
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
3.1 Objetivo General.....	14
3.2 Objetivos específicos.....	14
4. MARCO TEÓRICO .....	15
4.1 Antecedentes.....	15
4.2 Referente conceptual.....	20
4.2.1 Condiciones laborales.....	21
4.2.1.1 Condiciones físicas de trabajo.....	23
4.2.1.2 Clima laboral.....	26
5. METODOLOGIA.....	31
6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	35
7. DISCUSIÓN.....	39
8. CONCLUSIONES.....	43
Referencias bibliográficas	

### INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Principales perspectivas teóricas del medio ambiente laboral.....	5
<b>Tabla 2.</b> Categorías e indicadores del medio ambiente laboral.....	7
<b>Tabla 3.</b> Medio Ambiente Laboral o Entorno Físico.....	35
<b>Tabla 4.</b> Correlaciones de medio ambiente laboral o entorno físico.....	36
<b>Tabla 5.</b> Correlación dimensiones de medio ambiente laboral y entorno físico.....	37

# PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR EL MEDIO AMBIENTE LABORAL O ENTORNO FÍSICO EN LA PROFESIÓN DOCENTE COLOMBIANA

## Resumen:

La siguiente alternativa de investigación se enmarca en el macroproyecto WONPUM y su objetivo principal es describir la percepción que tienen los docentes de algunas instituciones educativas colombianas acerca del ambiente laboral o entorno físico. Contó con un diseño descriptivo, transversal y relacional que pretendió caracterizar algunos aspectos cualitativos y cuantitativos de la percepción de los docentes frente al medio ambiente laboral o entorno físico, se aplicó a un grupo de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal Colombiano.

Se constató que el grupo de docentes colombianos perciben un bajo nivel de riesgo frente al ambiente laboral o entorno físico y que en ocasiones genera en ellos problemas de salud, que pueden ser considerados como factores de riesgos psicosociales.

## INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial es “cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro ‘factor ambiental’ de trabajo”. (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2006, p, 5).

Al respecto, cuando el entorno físico o ambiente laboral, no son los adecuados, descompensan la estructura organizacional de las instituciones y su correcto funcionamiento, y si a esto se suma los pocos recursos de afrontamiento que poseen

algunas veces los educadores, se van a desarrollar una serie de condiciones que pueden alterar la percepción del trabajo trayendo consigo el poco alcance de los objetivos laborales.

Podría afirmarse entonces, que el entorno o medio físico laboral en cuanto a los riesgos psicosociales, no es ajeno a ningún tipo de organización y más aún en aquellas que prestan servicios públicos, tales como la educación. Se hace urgente, determinar si las condiciones del medio físico laboral se perciben como un factor de riesgo psicosocial, de tal manera que se pueda identificar si afecta la forma como los docentes perciben su sitio de trabajo.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriormente mencionados, surge la necesidad de plantear el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la percepción que tienen los docentes de un grupo de Instituciones educativas Colombianas del sector público frente a las condiciones ambientales y entorno físico de su trabajo y su relación con algunos factores psicosociales.

El desarrollo de la investigación se apoyó en un diseño descriptivo, transversal y relacional que pretendía caracterizar los aspectos cuantitativos de las percepciones de los docentes frente al medio ambiente laboral o entorno físico, se realizó en una muestra de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia.

A través del desarrollo del presente estudio se identificó como principal hallazgo que la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico no constituye un nivel alto de riesgo psicosocial para la población docente del sector público. Pero que si establece una correlación significativa con dimensiones como estrés, engagement, síndrome de burnout y estilos de dirección.

## 1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los estudios de las condiciones del medio ambiente laboral en instituciones de educación, sean privadas o públicas pueden tener un alcance micro, es decir, centrarse en las percepciones y formas de experiencia del trabajador sobre su entorno de trabajo. Un análisis macro, que implica considerar a todo el sistema organizacional. El alcance delimitará las acciones e indicadores que deban establecerse. El siguiente esquema recoge estas diferencias:

**Tabla 1.** Principales perspectivas teóricas del medio ambiente laboral

Principales perspectivas teóricas del medio ambiente laboral				
Perspectiva de medio ambiente laboral	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Productividad y eficacia de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros

Tomado de: Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz y José Guadalupe Salazar Estrada. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de concepción. (U. Veracruzana, Ed.) Psicología y salud, 17 (001), 115-123.

Como se puede observar en el cuadro anterior las condiciones laborales son percibidas de forma personal o en forma colectiva donde cabe anotar que las primeras definiciones

(años 70) sobre medio ambiente laboral se centraron en el individuo. Una década después, lo hicieron en los aspectos organizacionales. Las actuales se mueven también en estos dos sentidos con una mayor tendencia hacia la integración. Se puede concluir que las definiciones también se dividen en dos bloques dependiendo de su enfoque objetivo o subjetivo.

En este sentido es importante resaltar lo mencionado por Almudena y Agulló (2002), p, 828-836), frente a que “el objetivo primordial de los estudios del medio ambiente laboral estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.”

Juan Casas y otros (2002, p, 144), definen el medio ambiente laboral “como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos, como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano”.

Lo primero que debe decirse es que el medio ambiente laboral es una realidad laboral de naturaleza multidimensional. Por ello, para la mayoría de los autores es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables (Casas, 2002). A continuación se presenta una clasificación de los indicadores a través de los cuales se puede evaluar teniendo en cuenta cuatro categorías: individuales, del ambiente del trabajo, de la organización y del entorno socio-ambiental. Los trabajos centrados en el individuo exploran variables como grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida. Los estudios sobre las condiciones y el ambiente de trabajo han considerado variables como seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort. En cuanto a la organización se evalúan sistema

de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales. La última categoría, entorno socio-ambiental, contempla indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos; el siguiente cuadro enmarca algunas variables:

**Tabla 2.** Categorías e indicadores del medio ambiente laboral

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Indicadores de MAL</b>
<b>Individuo</b>	Grado de satisfacción laboral Nivel de motivación Expectativas Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación Compromiso Calidad de vida laboral percibida
<b>Ambiente de trabajo</b>	Seguridad e higiene Aspectos ergonómicos Nuevas tecnologías Siniestralidad Diseño del puesto Características y contenido del trabajo Variedad de las tareas Confort
<b>Organización</b>	Sistema de trabajo Políticas Métodos de dirección y gerencia La cultura La estrategia organizacionales
<b>Entorno socio-ambiental</b>	Factores económicos Factores políticos Factores ecológicos Factores sociales Factores histórico-culturales Factores tecnológicos

Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros

Resulta interesante ver como las dimensiones objetivas y subjetivas del medio ambiente laboral coinciden con las propuestas por los teóricos de la motivación. Douglas Mc Gregor, por ejemplo, habla de unos factores de motivación extrínsecos asociados al contexto organizacional que también pueden relacionarse con los higiénicos propuestos



por Herzberg en cuanto apuntan a la satisfacción de las necesidades inferiores de que habla Maslow. Y de unos factores intrínsecos relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivacionales de Herzberg (Casas, 2002, p, 150).

Por otro lado y teniendo en cuenta lo anterior, la educación debe ser considerada como un factor primordial, estratégico, prioritario y una condición esencial para el desarrollo social, económico y cultural de cualquier comunidad. Así mismo, es un derecho universal, un deber del estado el cual se constituye como un instrumento esencial en la construcción de sociedades autónomas, justas y democráticas; se puede deducir que la educación es uno de los medios más significativos por el cual una nación aumenta sus posibilidades de superación, desarrollo y crecimiento; sin ignorar que las instalaciones educativas en cuanto a locaciones e infraestructura desempeñan un papel fundamental al momento de realizar la actividad docente.

Para Diazgranados, S.; Gonzales, C. y Jaramillo, R., (2006) las comodidades que se posean al desempeñar cualquier actividad hace que la misma sea más gratificante para quien la realiza y por ende se incrementa su rendimiento laboral, el contar con un adecuado sitio de trabajo, contribuye con la salud mental, emocional y física lo cual hará que se potencialicen las capacidades humanas. Al lograr potencializar al ser humano, su capacidad de afrontamiento a los cambios actuales mejora sustancialmente, ya que se adaptara fácilmente a las condiciones de la organización y al modo como se realiza el trabajo en ellas.

Caso contrario, se encuentra que la flexibilización laboral, la excesiva orientación al resultado, la competencia, las condiciones de las instituciones educativas entre otras situaciones, generan estresores que repercutirán en la salud de los docentes y a su vez podrían afectar las condiciones ambientales y el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo

Para algunas instituciones educativas, así como para algunas organizaciones y empresas el tema de la adecuación de instalaciones supone una dificultad por las incomodidades

que se viven durante dichas adecuaciones, entonces optan por dejar la infraestructura tal y como se encuentre. No obstante una estructura en malas condiciones genera mayor dificultad a las instituciones u organizaciones en el sentido de las afecciones que puede generar a la salud de los docentes o colaboradores, la afectación a la salud puede desencadenar enfermedades más gravosas en lo que a costos se refiere, no solo costos en pagos al tratamiento requerido por parte del trabajador, si no en la consecución de empleados que remplazan a la persona faltante. Cornejo, C. (2009).

Lo anterior sin tener en cuenta, que la enfermedad genera ausentismo y el hecho de que un compañero de labores se enferme por culpa de las condiciones ambientales del sitio donde trabaja, repercute en síntomas como el estrés que despertara en los demás docentes y colaboradores una percepción de riesgo constante y latente contra su estado de salud física, mental y psicológica.

Por consiguiente, las condiciones ambientales y entorno físico podrían afectar o el bienestar, la calidad de vida, la productividad y competitividad de las organizaciones educativas y sus colaboradores (docentes).

Teniendo en cuenta las afirmaciones realizadas por los diferentes autores, quienes han comprobado desde lo empírico las diversas consecuencias que el medio ambiente laboral o entorno físico tiene sobre la salud y el bienestar de los docentes, se evidencia la importancia que esta categoría como factor de riesgo psicosocial tiene para la gerencia del talento humano, de tal manera que Calderón, H.; Naranjo, V. y Álvarez, C. (2010) plantean la necesidad de abordar desde las prácticas emergentes todos aquellos factores que intervienen en la salud de los trabajadores en su entorno laboral, dentro de la perspectiva de la Salud Ocupacional trascendiendo el simple hecho de cumplir con los requerimientos legales.

Lo anterior evidencia la importancia que desde la gerencia del talento humano tienen las condiciones ambientales del sitio de trabajo en la búsqueda de entornos saludables

para la población trabajadora y en este caso para los docentes del sector público colombiano, además reconoce las múltiples implicaciones que esta categoría tiene sobre el rendimiento y la productividad que afectan a las organizaciones.

Teniendo en cuenta el anterior contexto surge como pregunta de investigación:

- ¿Cuál es la percepción que tienen los docentes de un grupo de Instituciones educativas Colombianas del sector público frente a las condiciones ambientales y entorno físico de su trabajo y su relación con algunos factores psicosociales?

## 2. JUSTIFICACIÓN

La idea de esta investigación surge dentro del marco del Macroproyecto de Investigación Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM). Liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona. El cual se asienta en las lógicas de investigación cuantitativa y cualitativa, con el propósito de comprender los nuevos significados del trabajo en la actualidad, evaluar factores de riesgo y analizar los resultados obtenidos bajo esta nueva lógica de trabajo.

Interés

Dicha investigación intentara generar un conocimiento teórico a partir de la descripción del ambiente o entorno laboral como factor de riesgo psicosocial para la población docente del sector público, que proporcione un enriquecimiento cognoscitivo que ayude a sustentar y posicionar la Maestría en Gerencia del Talento Humano a nivel nacional.

Así mismo y teniendo en cuenta que el trabajo ha sufrido y padecido diversos cambios y transformaciones, nace la inquietud de indagar si el ambiente laboral o entorno físico, como lo considera Taylor (2004) genera incidencia en el desempeño, la productividad del trabajador y posterior mejoramiento de la organización en lo que a ganancia se refiere. Pero no es solo la ganancia económica de la organización lo que debe importar, este aspecto de las condiciones ambientales, ha cobrado notoriedad mediáticamente ante los elevados índices de accidentes laborales, que han logrado llegar a la conciencia pública, enfatizando en la importancia de tener un adecuado ambiente laboral.

Este estudio pretende a partir del conocimiento generado, fortalecer la plataforma epistemológica de la gerencia del talento humano, que nutra saber científico y desde lo empírico sus prácticas organizacionales.

## Novedad

Los estresores del ambiente físico, poca iluminación, mucho ruido etc., intervienen negativamente en el ejercicio docente, lo que afectara su desempeño conduciendo a un rendimiento laboral bajo. En este caso se hace novedosa la investigación, porque pretende sembrarse en los distintos entes sean públicos o privados el granito de mostaza que detone el mejoramiento de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y posterior cuidado de la salud física y emocional de los docentes, además contribuir con mermar los estresores del ambiente como lo comenta el Profesor Peiró, J. (2004).

Es de resaltar que aunque en Colombia son muchos los estudios que abordan la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico como factor de riesgo, no son muchos los que centran su interés en la población docente del sector público, por lo tanto, se hace necesario profundizar el abordaje de dicha dimensión y sus implicaciones en el sector educativo público colombiano.

El beneficio de estar al día en el aspecto de adecuación física en las instituciones educativas, se refleja en la actitud que los docentes tomaran respecto a las transformaciones y cambios organizacionales, mayor disposición, siempre listos y dispuestos a mejorar en pro de sus alumnos así como de su desempeño laboral individual. Por otro lado las instituciones estarán siempre al día en los requerimientos legales sobre este aspecto, la seguridad de saber que sus instalaciones son adecuadas, que prevendrá y evitara cualquier tipo de accidente laboral, así como ayudara a minimizar los riesgos psicosociales relacionados o asociados a la mala adecuación del sitio de trabajo.

Destacando que la revisión, adecuación y mejoramiento de las instalaciones de la organización, puede ser una nueva forma de prevenir Riesgos Psicosociales, puesto que evitara como refiere el Profesor (Peiró, *et al*, 2004) de la Universidad de Valencia de España Desencadenantes de Estrés Laboral.

## Utilidad

Las transformaciones laborales a nivel de educación conllevan en sí mismas, una serie de consecuencias que se ven reflejadas en la actitud del docente frente a su labor diaria, por lo anterior, esta investigación refleja utilidad ya que puede generar en la administración pública el sentido de apropiación y pertenencia respecto a las condiciones ambientales de sus colaboradores, y lograr que por dicha preocupación se realicen las adecuaciones necesarias, se construyan sitios confortables y adecuados para desarrollar las tareas cotidianas del educador, que se enmarcan en la labor de formar ciudadanos y gestores del presente, mañana y futuro, útiles a la sociedad contemporánea y al mundo cambiante y globalizado.

Precisamente, por la cantidad abismal de transformaciones, el sector de la educación pública no siempre cuenta con un ambiente laboral saludable, es decir, el bienestar de sus colaboradores (docentes), queda relegado a un segundo plano. Sin considerar que con un entorno adecuado, saludable y concordante con sus actividades rutinarias ayudaran al crecimiento de la población contribuyendo con el desarrollo educativo del país.

Es de agregar, que un sitio de trabajo no adecuado a las condiciones ambientales necesarias, es considerado por (Peiró, *et al*, 2004) como estresor, desencadenante de estrés laboral; ya que generan en la persona desajustes (reales o percibidos) entre demandas de las situaciones y las capacidades para enfrentarlas.

### 3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### a. Objetivo General

Identificar la percepción que tienen los docentes de un grupo de Instituciones educativas Colombianas del sector público frente a las condiciones ambientales y entorno físico de su trabajo y su relación con algunos factores psicosociales.

#### b. Objetivos Específicos

- Reconocer los riesgos psicosociales ocasionados por el ambiente laboral y entorno físico en los docentes de instituciones públicas.
- Identificar y describir que factores ocasionados por el medio ambiente laboral inciden en la percepción de los docentes de los riesgos psicosociales

#### 4. MARCO TEÓRICO

##### a. Antecedentes

Algunos trabajos investigativos permiten conocer que estudios se han realizado en este tema.

En el cuaderno sindical (2001), se propone como factor psicosocial tres aspectos:

- Factor Psicosocial de Riesgo en el Trabajo.
- Factores Ambientales en el Lugar de Trabajo.
- Factores Exógenos.

Dicho cuaderno sindical se encarga de definir las condiciones ambientales desfavorables del sitio de trabajo, así como lo que produce cada una de ellas cuando genera afectación a la salud del empleado. Se consideran las condiciones biológicas de cada individuo con el fin de expresar que el cuerpo humano es sensible a cualquier estímulo sea interno o externo. La metodología de este cuaderno sindical es objetivista ya que centra su contenido en un tema específico y lo desarrolla.

Para este caso su objetivo radica en dar a conocer a los delegados de prevención y a los trabajadores los conceptos básicos de confort térmico, de equilibrio térmico, de ambiente de trabajo, así como los distintos métodos de evaluación de las condiciones termo higrométrico y conocer los daños a la salud derivados de ambientes térmicos agresivos.

Se hace importante conocer una mirada internacional de los factores de riesgo en el sitio de trabajo, permite abarcar una serie de temas que sirven para definir conceptos y compararlos con los manejados en nuestro país. A su vez es relacionar las realidades de países que cuentan con un interés común como es el bienestar de los empleados y las condiciones óptimas de salud para su adecuado rendimiento y satisfacción laboral.



Por otro lado, el repertorio de recomendaciones prácticas de la organización internacional del trabajo (2001), afirma que como respuesta a los avances tecnológicos, el Repertorio fue preparado con miras a actualizar los Repertorios de la OIT Protección de los trabajadores contra el ruido y las vibraciones en los lugares de trabajo (Ginebra, 1977) y Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire (Ginebra, 1980) citado por la (OIT, *et al* 2001). Así mismo, tiene el propósito de consolidar el contenido de documentos anteriores relativos a todo tipo de contaminantes del aire y otros factores ambientales en el lugar de trabajo, y contribuir a la aplicación de las disposiciones contenidas en el Convenio (núm. 148) y la Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), (1977), así como en otras normas internacionales. (OIT, *et al* 2001).

Este Repertorio hace hincapié en el papel y las obligaciones de las autoridades competentes, las responsabilidades de los empleadores y las obligaciones y derechos de los trabajadores y otros con respecto a la prevención de enfermedades y lesiones para la salud debidos a factores ambientales peligrosos en el medio ambiente de trabajo. Trata, en particular, acerca del establecimiento de marcos y procedimientos legislativos, administrativos y prácticos para la evaluación de peligros, riesgos y medidas de control, los objetivos y los mecanismos para identificar y eliminar o controlar el peligro o riesgo de los factores ambientales peligrosos; la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, y la capacitación y la información de los trabajadores.

Sus Objetivos se enmarcan en:

- Prevenir o reducir la incidencia y gravedad de las enfermedades y lesiones provocadas por determinados factores ambientales peligrosos en el trabajo.
- Proteger a los trabajadores contra las situaciones de peligro o los riesgos para la seguridad y la salud derivados de su exposición a los mismos.

- Ayudar y facilitar una mejor gestión en materia de salud laboral en el lugar de trabajo, o en su entorno, reforzando así la protección de la población en general y del medio ambiente.

Es indispensable tener en cuenta dicha recomendación dado que la OIT por ser un ente regulador, controlador y director de las relaciones y condiciones laborales, cuenta con la suficiente autoridad para intervenir en aquellos asuntos que beneficien al trabajador. Es así como este repertorio y todo lo estipulado en él sienta un precedente de la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo por la salud y bienestar de aquellas personas que laboran bajo condiciones riesgosas para su integridad física, a su vez encamina a aquellos trabajadores que no se encuentran en tales situaciones a evitarlas y procurar que sus empleadores cumplan con los requisitos exigidos por la ley en cuestión de bienestar laboral con respecto al tema de un adecuado sitio o lugar de trabajo.

De igual forma en la revista especializada de salud pública (2005); en su artículo calidad ambiental interior: bienestar confort y salud, hace alusión a que las distintas formas de interpretar las condiciones ambientales han llevado al concepto tales como edificio enfermo, calidad del aire o calidad ambiental interior, todos ellos encaminados a entender la complejidad de los contaminantes en los ambientes cerrados y las implicaciones sobre la salud de la población. La propuesta de calidad ambiental interior es un avance conceptual, ya que orienta las acciones hacia ambientes saludables sin limitar al aire la idea de contaminación. Óptimas condiciones en los ambientes interiores deben en salud, bienestar, salud y confort tanto en lo que respecta a la vida laboral como a los ámbitos donde se desarrollan las actividades cotidianas extralaborales, escolares, de descanso y de ocio. La sociedad actual exige lugares seguros, limpios y bien climatizados para lo que es necesario integrar percepciones y exigencias de los habitantes y alcanzar un óptimo equilibrio entre estándares sociales, uso de la energía y desarrollo sostenible buscando confort sin contaminar y sin aumentar el consumo de fuentes energéticas que degraden el medio ambiente.

Otra de las investigaciones a considerar es la de calidad de vida y trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina del grupo investigativo Guerrero Pupo, J. (2006), en la que se estudia un conjunto de elementos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador como ser biopsicosocial. Se abordan ciertos factores objetivos del entorno laboral que influyen en su calidad de vida. Para alcanzar calidad de vida en el trabajo, se requieren cambios dirigidos al logro de un puesto de trabajo saludable. Se expone una estrategia para el mejoramiento de la calidad de vida en general que se estructura en 6 pasos: preparación, planificación, divulgación, despliegue, implantación y mejoramiento constante de la calidad.

Calderón, H.; Murillo, S. y Torres, K. (2003) refieren a la cultura organizacional y bienestar laboral, en dicha investigación se busca establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, ya que la organización requiere por parte de sus líderes, comprender elementos técnicos como socioculturales. Uno de esos elementos es constituido por el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional.

El enfoque de esta investigación es cualitativo – cuantitativo, ya que se realizaron entrevistas en profundidad y encuestas a trabajadores de diversos niveles organizacionales de siete empresas.

En esta investigación los resultados mostraron que la satisfacción del trabajador está asociada con culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con control laxo, pero no se logró establecer que existía asociación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y el bienestar de sus empleados.

En esta investigación se encontró como característica predominante de la cultura organizacional que el trabajo es considerado por los trabajadores como un reto importante pero que las organizaciones poco permiten asumir. Así mismo, que las

empresas son relativamente abiertas aunque temerosas a la hora de divulgar información entre los empleados.

La investigación “Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito” de Diazgranados, S.; Gonzales, C. y Jaramillo, R., (2006) encontraron que más de la mitad de los docentes que hicieron parte del estudio perciben que la infraestructura, los materiales y recursos pedagógicos de la institución favorece su bienestar.

Contrario al estudio anterior, en la investigación “Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile” realizado por Cornejo, C. (2009) el 66% de los docentes afirman que los materiales pedagógicos y de apoyo son insuficientes acompañados de un 55% que los denominan como poco pertinentes en el ejercicio de sus funciones. En este mismo estudio en relación con las exigencias ergonómicas se muestra que los docentes de instituciones municipales las perciben en un nivel muy alto de riesgo, caracterizadas por estar de pie durante la jornada laboral, desgaste de la voz y la exposición a cambios bruscos de temperatura. Dentro de las condiciones de infraestructura encontraron ausencia en algunas ocasiones de sala de profesores, inadecuada iluminación en los salones y mala dotación mobiliaria.

Sandoval, F. (2001) encontró en la investigación “Ser maestro de secundaria en México: Condiciones de trabajo y reformas educativas” que los maestros contratados por hora, se ven obligados a realizar sus tareas de planeación, documentación, asesoría a los alumnos, reuniones con el grupo docente por fuera de los tiempos reconocidos como laborados.

También, hallaron que, como resultado del esfuerzo del gobierno mexicano por ampliar la cobertura escolar para secundaria y la no existencia de un trabajo paralelo de fortalecimiento de infraestructura, se llegó al agotamiento recursos materiales que

antes contribuían con el trabajo docente, como los laboratorios, material pedagógico, bibliotecas, espacios y dotación de aulas de clase, entre otros.

Fortaleciendo lo dicho anteriormente, Gómez, O. y Moreno, L. (2010) realizaron un rastreo de antecedentes para la elaboración del estudio denominado “Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia” encontraron que según (Boyle&Borg, 1995; Cooper & Kelly, 1993; Kyriacou, 1989; Westman&Etzion, 1999; citados en Oramas et al., 2003, p, 396) los maestros reportan como estresores “la carga de trabajo, considerando ésta una función directa de las condiciones del ambiente físico de trabajo –ruido, iluminación– y el mobbing o psicoterror laboral”.

#### 4.2 Referente conceptual

Para esta investigación se requiere precisar algunos conceptos que permitirán comprender la importancia de las condiciones ambientales del sitio de trabajo.

##### Definición de salud

De acuerdo con la Alcántara, G. (2008), el término Salud es definido como el caso de completo bienestar físico mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). A su vez, la salud laboral se va formando con un medio de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo equitativas donde los empleados y las empleadas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Partiendo de estas definiciones se puede considerar el Trabajo como una fuente de salud, ya que con él se consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para la persona, por ejemplo el salario permite satisfacer necesidades para el bienestar general; en el trabajo los empleados desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el

organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se agilizan y activan las relaciones sociales con otras personas por medio de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

De igual manera, y según las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo, se puede causar diferentes daños a la salud, estos daños pueden ser de tipo psíquico, físico o emocional, por lo cual se hace necesario adecuar las instalaciones del lugar de trabajo de conformidad con la actividad que se desempeñe. Lo anterior es porque una de las causas del ausentismo laboral se da por procesos infecciones respiratorios, desencadenados por las condiciones térmicas adversas, se debe tener en cuenta que los efectos de dichas condiciones térmicas se manifiestan a corto plazo de una forma progresiva y rápida y que por lo general pueden ser controlados si se cesa la exposición a esas agresiones del ambiente. (Rodríguez, A., Samaniego, C. y Ortiz, Y., 1996)

#### 4.2.1 Condiciones laborales

Son muchos los elementos históricos que han intervenido en la transformación y configuración de las condiciones laborales, que en la actualidad se encuentran influenciados por cambios mundiales generados alrededor del proceso de globalización, centrando la atención de diversas organizaciones nacionales e internacionales que buscan estudiar, prevenir y atender los riesgos psicosociales que dichas condiciones pueden generar para la salud física y psicológica en los trabajadores.

La OIT en (1999) estable como prioridad el esfuerzo orientado a lograr "oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" citado por la Procuraduría General de la Nación (2011, p, 20) que pretendía ser cumplido a través de cuatro objetivos estratégicos como: Las oportunidades de empleo e ingresos, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo

social. Estos abordan dentro del concepto de protección social la necesidad de brindar seguridad a los trabajadores frente a contingencias como enfermedades o accidentes laborales, y las condiciones físicas de seguridad de los lugares de trabajo, estableciéndolos como elementos que garantizan la integridad física y psicológica de los trabajadores en su entorno laboral.

Otro aspecto fundamental que resalta la OIT es el dialogo social, como la posibilidad que tienen todos los actores involucrados en el ámbito laboral, para participar desde la exposición de su puntos de vista, que se pretenden influencien la toma de decisiones frente a estos temas.

Para (Blanch, J.; Sahagún, M. y Cervantes, G., 2010, p, 175) las condiciones de trabajo son concebidas como “un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales políticas jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrolla las actividades y las relaciones laborales”, así mismo los autores citando a la Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo mencionan que estas pueden incidir de manera directa en la salud de los trabajadores, el compromiso, la satisfacción, la calidad de su trabajo, el desempeño, entre otros. De ahí que se haga relevante tanto su estudio como intervención dentro del marco de las diferentes profesiones que trabajan alrededor de la gerencia del talento humano.

Las condiciones laborales también juegan un papel relevante en el contexto colombiano, es así como la Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". Anudando lo anterior, complementándolo y reafirmando el Ministerio de la Protección Social (2010), determina tres tipos de condiciones que pueden incidir en la salud de los trabajadores, como son las condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales. Dentro de estas tres condiciones definidas por el ministerio, en las intralaborales se contemplan las categorías a trabajar dentro de la presente investigación.

Las condiciones intralaborales son definidas por el Ministerio de Protección Social como “como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” p, 19, dentro de estas se ubica el dominio de demandas del trabajo y muestran diversos tipos de exigencias del trabajo, que para el presente interés investigativo se centra en el ambiente físico laboral y responsabilidades.

Lo anterior, evidencia la importancia que las condiciones laborales tienen en la búsqueda de trabajo decente, que permita el desarrollo integral de los individuos y que incentiva el desarrollo de sus libertades, dignidad, seguridad y además de la prosperidad económica, además de mostrar el carácter colectivo, dinámico y participativo con el que se debe abordar este tema, ya que no se constituye en un asunto netamente de las organizaciones e instituciones de la sociedad, sino que demanda de la participación de todos los individuos inmersos en el ámbito del trabajo.

#### 4.2.1.1 Condiciones físicas de trabajo

Herzberg (1959) citado por Martínez, G. y Ros, M. (2010) menciona que el ambiente físico y la seguridad en el lugar donde se labora son factores higiénicos, que deben poseer características adecuadas, ya que se puede constituir en un elemento que genera insatisfacción, estrés y ansiedad en los trabajadores, además de ser una fuente de disminución de la calidad de vida laboral.

Este autor afirma que para atender el tema de ambiente físico y seguridad en el trabajo, se hace necesaria la participación activa de los empleados, ya que no solo son los recursos materiales y equipos los que garantizan su adecuada presentación en la organización, porque las personas complementan en la medida que ejercen la capacidad de identificar errores, factores de riesgo y participar en su intervención, para evitar que se conviertan en un daño a la salud física y psicológica.

Para Serrano, (2004), el entorno de trabajo hace parte de los intangibles de las organizaciones y establecen influencia sobre la productividad, el desempeño, entre otras; además este autor resalta que las condiciones del entorno del trabajo influyen



desde diversas dimensiones dentro de la organización, desde la *dimensión instrumental* facilitando los elementos físicos demandados por los trabajadores para satisfacer sus necesidades en ámbito laboral, a través de elementos como la iluminación, mobiliario, temperatura y ventilación; desde la *dimensión social* permitiendo la formación de grupos, espacios de privacidad, el movimiento y la comunicación, por medio de espacios abiertos o cerrados y la cercanía de departamentos (según los requerimiento); y la *dimensión emocional* generando estados mentales y emocionales a través de símbolos, la estética y el ambiente, logrado por medio de elementos de personalización, símbolos culturales, colores predominantes y conceptos estéticos.

#### Condiciones ambientales del sitio de trabajo

Las condiciones ambientales del sitio de trabajo se entienden como el microclima al interior del recinto de trabajo, son aquellos factores ambientales térmicos que influyen directamente sobre la persona.

Este microclima debe ser adecuado al cuerpo humano y a la actividad que se desarrolla. Los factores ambientales de confort térmico que se deben analizar al momento de reformar la estructura del sitio de trabajo son:

- Temperatura del aire.
- La temperatura radiante media.
- La humedad relativa.
- La velocidad del aire.

La temperatura del aire: Es la temperatura que tiene el aire que rodea al empleado o trabajador, si la temperatura de la piel es mayor que la del aire, la persona cede calor al aire y en consecuencia el cuerpo se refresca, si es al contrario, la persona recibe calor del aire. Dado que la temperatura de la piel se suele mantener constante, el intercambio de calor depende de la velocidad con la que el aire se mueva alrededor del individuo.

La temperatura radiante media: Todos los cuerpos absorben y emiten calor a través de las electromagnéticas. El intercambio entre uno y otros depende de la temperatura de los mismos. Esta temperatura es denominada técnicamente como temperatura del globo, ya que conociendo la temperatura del globo se conoce la temperatura radiante media, dado la relación matemática que existe entre ambas.

La humedad relativa: Es una medida del vapor de agua que contiene el aire. El sudor se compone en gran parte de agua, y la evaporación del agua del sudor es el mejor sistema de eliminación de calor del organismo humano, para su eliminación es necesario que la concentración de vapor de agua sobre la piel, sea mayor que la concentración de vapor de agua en el aire.

La humedad relativa técnicamente recomendada está entre un 40% y 50%.

Con una humedad relativa alta, más del 70% con calor ambiental provoca:

- Sudoración, en un ambiente húmedo el sudor no puede evaporarse.
- Aumenta la sensación de calor.
- Des-confort térmico.

Con una humedad relativa baja, menor del 30% con calor ambiental provoca:

- Sequedad en la piel y dermatitis.
- Dolores de cabeza.
- escozor en los ojos y sinusitis.
- Aumento de sensibilidad a las infecciones.
- Sensación de falta de aire.
- Des-confort térmico.

Velocidad del aire y ventilación: Las corrientes de aire en un puesto de trabajo y la velocidad del mismo que incide sobre un individuo, intervienen de forma directa en su situación térmica afectando al intercambio de calor por convección, y al sistema de eliminación de calor por evaporación, que aumenta al incrementarse la velocidad del aire. La velocidad del aire permite conocer el grado de confort en un puesto de trabajo.

La ventilación consiste en el ingreso de aire limpio y fresco en un determinado espacio. Es un medio de control de calor y de los contaminantes existentes en la atmosfera de los sitios de trabajo.

A las condiciones ambientales del sitio de trabajo se le debe sumar el concepto de clima laboral.

#### 4.2.1.2 Clima laboral

(Forehand y Gilmer, 1965, capítulo 1,) plantean que el clima laboral es el “Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características”.

Por otro lado, se menciona que el clima laboral es el “Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”. (Nicolás Seisdedos, 1996, artículo El clima laboral y su medida)

Existen dos teorías que reconocen la importancia del clima laboral: la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría del Campo de Fuerzas de Kurt Lewin.

## Teoría Motivacional de Herzberg

F. Herzberg (1969) citado por Martínez, G. Y Ros, M. (2010) en su concepto de “enriquecimiento del empleo” menciona que el trabajo debe resultar más satisfactorio para el trabajador, que se debe tratar de mejorar tanto la eficiencia como la satisfacción del individuo incorporando a los empleos muy específicamente una esfera más amplia para el logro y el reconocimiento personal, tareas más interesantes y más oportunidades para el progreso y crecimiento individual. El resultado es que el enriquecimiento del empleo representa un enfoque cuyo objetivo es aumentar la satisfacción y el rendimiento de las personas en el trabajo. La introducción de más variedad de operaciones en el trabajo, autonomía, identidad y retroalimentación, enriquecen el trabajo. Este enriquecimiento dará como resultado un empleado fuertemente motivado y satisfecho.

En su modelo de motivación de dos factores Herzberg (1969), analizó los diversos factores que generaban bienestar o malestar a los individuos dentro de una organización. Logro demostrar que ciertos factores laborales como la falta de condiciones de seguridad en el trabajo generaban insatisfacción en los empleados (factores higiénicos), los factores que tienden a intensificar la motivación pero que en ausencia de éstos pocas veces se genera insatisfacción profunda se denominan factores motivacionales.

**Factores higiénicos:** Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabajan; implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Asociados a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. La expresión “higiene” muestra que solo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente

como amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

**Factores motivacionales:** Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; produce un efecto de satisfacción y un aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, los cuales se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación para el trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son mínimos, provocan la pérdida de satisfacción y se denominan factores de insatisfacción.

Herzberg concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción profesional y no la satisfacción” (Herzberg, 1969). Sin embargo, el modelo de Herzberg no considera la importancia motivacional del sueldo, el estatus y las relaciones con los demás.

#### Teoría de Kurt Lewin

Kurt Lewin (1936) en su teoría topológica de la personalidad utilizó un modelo matemático para explicar el campo psicológico de la persona y utilizó el concepto de campo, extraído de la física, para analizar y comprender la conducta humana. El campo psicológico lo constituye la totalidad de hechos coexistentes e interdependientes que ocurren en las labores cotidianas. Los individuos existen en un campo psicológico de fuerzas que determina su conducta.

Estas fuerzas pueden ser positivas o negativas, es decir influir de una u otra manera en la motivación de cada uno de ellos, lo que trae como resultado un clima laboral adecuado o inadecuado. Este campo, es un espacio subjetivo, diferenciado, que está referido a la forma en como cada individuo percibe el mundo, sus metas, sus esperanzas, sus miedos, sus experiencias pasadas. Pero además de tener el campo componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitando el campo psicológico.

Este campo está dado por la siguiente fórmula (fórmula de Lewin), (Brunet, 1987):

$$C = f ( P * E )$$

Prokopenko (1987), considera que el análisis de los campos de fuerzas se basa en la idea de que cualquier nivel determinado de productividad es el resultado de un equilibrio entre fuerzas motoras o impulsoras y fuerzas restrictivas u obstructoras. El comportamiento que da como resultado una actividad productiva puede ser promovido por la eliminación o reducción de fuerzas restrictivas o el aumento o fortalecimiento de las fuerzas impulsoras.

Toda situación de trabajo implica una serie de diversos factores que influyen en el individuo como las aptitudes y características físicas y psicológicas, así, el comportamiento individual se encuentra dentro de un clima determinado por la naturaleza de la organización a la cual pertenece. Es por ello que el individuo no se comporta sólo en base a sus características personales, sino también en base al clima organizacional que percibe.

En este punto, Hackman (1978), afirma que dentro de una organización, existen dos aspectos:

1. Alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente (productividad).

2. Ofrecer un clima que refuerce el bienestar de los participantes. Existen pruebas de que el clima laboral es cada vez menos satisfactorio. Actualmente, la gente quiere empleos que le ofrezcan satisfacciones laborales intrínsecas, y ya no aceptará el trabajo monótono.

A su vez, Rensis Likert (1961) quien es reconocido por la elaboración de cuestionarios sobre procesos administrativos, presenta una teoría de clima organizacional o sistemas de la organización donde se visualiza la causa y el efecto de los climas.

Likert considera que el comportamiento de los individuos es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y en parte por sus informaciones, sus percepciones, esperanzas, capacidades y valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta.

De acuerdo con lo anterior, Brunet (1987) destaca cuatro factores que influyen sobre la percepción individual del clima:

1. Los Parámetros ligados al contexto, tecnología y estructura del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que gana.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Con todo lo mencionado anteriormente, el clima laboral está conformado por una serie de dimensiones que pueden variar de acuerdo a la percepción de cada individuo, aun sin estar consciente de la existencia de los factores que lo determinan. Sin embargo, se

puede mencionar que un adecuado clima laboral, generará mayor satisfacción en el trabajo y por lo consiguiente se logra elevar el nivel de productividad.

#### Prevención de riesgos laborales

El Ministerio de la Protección Social en el año 2008 expide la Resolución Número 2646, a través de la cual se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a riesgos psicosociales por parte de los trabajadores, estableciendo parámetros legales que obligan a las organizaciones a determinar planes de trabajo formales alrededor del tema beneficiando a los trabajadores en la medida que se busca la prevención de cualquier situación que pueda atentar contra su salud física y psicológica.



## 5. METODOLOGIA

Considerando que esta propuesta de investigación se originó en el macroproyecto WONPUM, el planteamiento conceptual, así como el metodológico se encuentran enmarcados en los parámetros definidos por el mismo.

La presente propuesta de investigación respondió a un diseño descriptivo, transversal, que pretende describir los aspectos cualitativos y cuantitativos de las percepciones que tienen los docentes frente a las condiciones ambientales del sitio de trabajo o entorno físico en un grupo de instituciones educativas de Colombia.

La unidad de trabajo fueron 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia, distribuidos en 61% del nivel superior, 24% de educación media y 15% de educación básica; cuya situación contractual se encuentra en un 77,5% con contrato permanente, 19,2% contrato temporal menor a 1 año y 3,3% contrato temporal entre 1 y 3 años; con un tiempo de dedicación laboral de 86,3% en jornada completa y un 13,8% a tiempo parcial; los rangos de edad de los encuestados se encontraba en 38,6% de 41 a 50 años, 27,3% más de 50 años, 26,4% de 31 a 40 años y 7,8% de 20 a 30 años; y por último se encontró que frente a la antigüedad como profesional en la organización un 2,9% es menor o igual a un año, 34,2% se encuentra entre 2 y 5 años, 20,2% entre 6 y 10 años y 42,7% más de 10 años.

Para esta unidad de trabajo se tomaron aspectos cuantitativos relacionados con la percepción del ambiente físico o entorno físico del lugar de trabajo, como una de las categorías del macroproyecto WONPUM, el cual además observa las categorías de sentidos del trabajo y resultados.

Para la recolección de información se utilizó un instrumento diseñado por el profesor Blanch, Sahagún, Cantera & Servantes (2010), ya validado y propuesto dentro del marco metodológico del Macroproyecto WONPUM.

El trabajo de campo se desarrolló aplicando el instrumento a la unidad de trabajo que labora en un grupo de instituciones educativas de Colombia. A esta población se le

permitió acceder a un sitio web donde vía internet tenían la posibilidad de diligenciar el instrumento.

De lo cual se infiere que el análisis y procesamiento de la información se encontró a cargo del sitio web diseñado previamente, que arrojó los datos estadísticos derivados de la información de los instrumentos, la cual fue interpretada por el investigador.

### *Tipo de Estudio*

Estudio de Casos: Por las características de la investigación, se considera que es un estudio de caso, porque contiene un análisis a profundidad sobre diversos aspectos relacionados con el mismo fenómeno objeto de estudio.

Por la temporalidad, se considera que el tipo de estudio es retrospectivo, por cuanto el análisis se realiza en el presente, pero con datos del pasado.

Por la secuencia temporal, el tipo de investigación es transversal, por cuanto el estudio del fenómeno se llevó a cabo en un periodo específico de tiempo.

### *Método*

En el marco del Macroproyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM), la investigación en curso, utiliza de forma descriptiva dos lógicas de investigación: la lógica cuantitativa y la lógica cualitativa.

Se define que la investigación tiene una lógica cuantitativa por cuanto entre los elementos del problema objeto de investigación, existe una relación cuya naturaleza es perfectamente representable a través de un modelo numérico, lo cual supone claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema y la posibilidad de

identificar donde inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

Con relación a la lógica cualitativa, esta investigación se fundamenta en la descripción profunda de las cualidades del fenómeno objeto de investigación, buscando un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad.

### *Enfoque*

A partir de las lógicas cuantitativa y cualitativa, la investigación tiene un enfoque descriptivo.

### *Población y tamaño de la muestra*

Criterios de tipificación de la población.

Con relación a la población, el proyecto contempla la participación de Docentes vinculados laboralmente a instituciones educativas. Los criterios definidos por los autores de la investigación son los siguientes:

- Instituciones educativas ubicadas en algunas ciudades de Colombia
- Las Instituciones educativas participantes pueden ser de Educación Superior (Universidades) o en su defecto Escuelas o Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media.
- Las Instituciones educativas tanto de educación superior como de niveles de Básica Secundaria y Media, deben pertenecer al sector público.
- En la muestra no se contempla la participación de docentes que se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
- Igualmente en la muestra no se contempla la participación de docentes recién vinculados a la institución educativa.

- Los docentes participantes en la muestra, deben estar vinculados únicamente a actividades de docencia, en consecuencia se no se incluirán en la muestra a aquellos docentes que alternen su gestión con responsabilidades administrativas en la institución educativa.
- Los docentes participantes en la investigación deberán acreditar como mínimo dos años de vinculación a la institución educativa.
- La unidad de trabajo fueron 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia.

## 6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Se presenta la primera tabla de resultados compuesta por los tópicos que integran la dimensión correspondiente a medio ambiente laboral

**Tabla 3.** Medio Ambiente Laboral o Entorno Físico

	Media	Desv. típ.
1.1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	3,03	1,878
1.2. Recursos materiales y técnicos	3,20	1,893
1.3. Prevención de riesgos laborales	3,75	2,077
1.4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	2,95	1,835

Se logra evidenciar que en lo relacionado a los componentes que integran la dimensión de medio ambiente laboral, el grupo de docentes del sector público colombiano considera que el entorno físico, instalaciones y equipamientos (ítem 1.1), con una media de 3,03 y servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.) (Ítem 1,4), con una media 2,95, satisface sus necesidades de un medio ambiente laboral saludable, ya que representan un bajo nivel de riesgo. En general los docentes se sienten satisfechos con su entorno físico, mostrando que la prevención de riesgos laborales (ítem 1.3) con una media de 3,75 y los recursos materiales y técnicos (ítem 1.2) con una media de 3,20 cumple sus expectativas de un entorno seguro y cómodo para realizar sus labores diarias.

**Tabla 4.** Correlaciones de medio ambiente laboral o entorno físico

Correlaciones			1.1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	1.2. Recursos materiales y técnicos	1.3. Prevención de riesgos laborales	1.4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)
Rho de Spearman	1.1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Coefficiente de correlación	1,000	,759**	,647**	,665**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
		N	483	483	483	483
	1.2. Recursos materiales y técnicos	Coefficiente de correlación	,759**	1,000	,653**	,611**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
		N	483	483	483	483
	1.3. Prevención de riesgos laborales	Coefficiente de correlación	,647**	,653**	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
		N	483	483	483	483
	1.4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	Coefficiente de correlación	,665**	,611**	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
		N	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El entorno físico se relaciona con recursos materiales, con prevención de riesgos laborales, servicios auxiliares de limpieza

Se logra evidenciar que en las respuestas dadas por el grupo de docentes se encontró una correlación significativa entre la mayoría de ítems que componen el medio ambiente laboral o entorno físico. Destacando el entorno físico, instalaciones y equipamientos (ítem 1.1) con recursos materiales y técnicos (ítem 1.2), así como con la prevención de riesgos laborales (ítem 1.3) y los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración etc.) (ítem 1.4), que se poseen un nivel medio de correlación.

En este sentido puede decirse que los docentes consideran que su medio ambiente laboral o entorno físico cumple con las expectativas requeridas por su labor y permite realizarla correctamente.

En este sentido, se podría decir que los docentes perciben que al existir un entorno físico, instalaciones, equipamientos, recursos materiales y técnicos adecuados para la realización de sus labores se logra prevenirlos riesgos laborales.

**Tabla 5.** Correlación dimensiones de medio ambiente laboral y entorno físico

			Correlaciones						
			RIESGOS_1	RIESGOS_2	RIESGOS_3	RIESGOS_4	RIESGOS_5	RIESGOS_6	RIESGOS_7
Rho de Spearman	RIESGOS_1	Coefficiente de correlación	1,000	,525**	,560**	-,064	,373**	,195**	,272**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,159	,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_2	Coefficiente de correlación	,525**	1,000	,790**	,076	,527**	,301**	,269**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,095	,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_3	Coefficiente de correlación	,560**	,790**	1,000	,018	,596**	,279**	,301**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,692	,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_4	Coefficiente de correlación	-,064	,076	,018	1,000	,068	,310**	,203**
		Sig. (bilateral)	,159	,095	,692		,138	,000	,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_5	Coefficiente de correlación	,373**	,527**	,596**	,068	1,000	,365**	,564**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,138		,000	,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_6	Coefficiente de correlación	,195**	,301**	,279**	,310**	,365**	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		N	483	483	483	483	483	483	483
	RIESGOS_7	Coefficiente de correlación	,272**	,269**	,301**	,203**	,564**	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	483	483	483	483	483	483	483

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia que la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico (riesgo 1) se correlaciona positiva y significativamente con las dimensiones estilos de dirección (riesgo 3), organización del trabajo (riesgo 2), motivación y satisfacción (riesgo 5), síndrome de burnout (riesgo 7), y una correlación alta con el estrés (riesgo 6). Mientras que con la dimensión de carga laboral no evidencia correlación.

En este sentido, podría decirse que el medio ambiente laboral o entorno físico influye en la percepción que poseen los docentes del sector público colombiano acerca de si su sitio de trabajo genera un posible riesgo psicosocial y las consecuencias que el mismo acarrearía para su salud física y mental.

A su vez, se puede decir existe una alta relación entre la prevención de riesgos laborales y el entorno físico, recursos materiales y técnicos, por tanto las condiciones de prevención de riesgo están supeditadas al buen estado del entorno físico y los materiales de uso, más que a la existencia de políticas propias de prevención.

Por otro lado, existe una alta relación de la dimensión medio ambiente físico y las demás aspectos de análisis, por tanto se percibe que las condiciones del ambiente físico pueden ser generadoras de otros factores de riesgo adicionales, dado que al disminuir las condiciones del ambiente se puede dar un aumento en el riesgo en los demás factores, como estilos de dirección, organización del trabajo.

También podría evidenciarse la relación del medio ambiente laboral o entorno físico con otros posibles desencadenantes de riesgo tales como los estilos de dirección, la organización del trabajo y el estrés, que a largo o mediano plazo desencadenara múltiples implicaciones para el docente y su labor; redundando en la disminución de la eficacia y calidad de la educación colombiana.



## 7. DISCUSIÓN

El análisis de la información permitió establecer la percepción que tienen los docentes acerca de su medio ambiente laboral o entorno físico, dando como resultado una vertiente, en la que se considera que el medio ambiente laboral o entorno físico incide directa o indirectamente en dimensiones como estrés, Síndrome de Burnout, estilo de dirección, entre otros que hacen parte de factores de riesgos psicosociales, concordando así con la investigación planteada por Nicolaci, M. (2008) quien considera que los CyMAT, es decir, todos los elementos reales de las condiciones ambientales y el medio de trabajo constituyen un conjunto que obra en la salud del colaborador; afectando su situación laboral.

Como se menciona en el párrafo anterior, estos hallazgos concuerdan con otros estudios realizados por investigadores como Guerrero, J. (2006), quien menciona que existe un conjunto de elementos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador, que se componen de ciertos factores objetivos del entorno laboral que influyen en su bienestar mental, físico y emocional. Manifiesta igualmente que para alcanzar calidad de vida en el trabajo, se requieren cambios dirigidos al logro de un puesto de trabajo saludable. Por otro lado, en un acercamiento investigativo al caso colombiano realizado por Yuly Patricia Fang Alandette (2009) se encontró que existe una gran importancia en identificar las condiciones de la tarea, del trabajo y las mismas características individuales del trabajador, en este caso del docente, que pueden traer consecuencias tanto positivas como negativas en la salud; de igual forma, el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (1997) utiliza un modelo analítico para estudiar las tendencias de cambio en el mundo laboral, y plantea como resultado de sus encuestas nacionales de condiciones de trabajo, cómo éstas pueden tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, agrega también como las condiciones de trabajo adecuadas facilitan la realización eficiente del mismo; Aclarando que el concepto de condiciones de trabajo adecuadas hace referencia también al medio ambiente laboral o entorno físico.

Siguiendo con lo expuesto, se pudo determinar que el medio ambiente laboral o entorno físico de acuerdo con la percepción del grupo de docentes colombianos y a pesar de estar ubicado en un nivel bajo de riesgo, posiblemente podría influenciar factores como motivación y satisfacción, organización del trabajo, estilos de dirección, estrés y síndrome de burnout. Estos resultados se ajustan a hallazgos obtenidos por investigadores como Velázquez, M. (2004) quien afirma que el medio ambiente laboral o entorno físico se encuentra en la categoría de riesgos psicosociales relacionados con el contenido del trabajo, toda vez que, los ambientes laborales no adecuados conllevan problemas ligados a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento de los equipos e instalaciones en el lugar de trabajo dando lugar a condiciones de trabajo físico desagradables y peligrosas, que pueden estar influenciando al trabajador negativamente aun pasando por encima de sus logros personales y profesionales. Igualmente este investigador hace alusión a que una mala iluminación y un excesivo ruido dificultaría en el trabajador la capacidad de comunicarse y comprender las situaciones a su alrededor, distrayendo su atención y disminuyendo su capacidad de concentración.

Es importante anotar, que para las instituciones educativas colombianas la prevención de riesgos es un aspecto fundamental a considerar en los programas de salud ocupacional; dicha prevención es uno de los elementos integrantes de la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico. Al respecto, la Comisión Europea en una de sus Comunicaciones en el año 2002 sobre "cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006) hace referencia a la prevención del riesgo afirmando que se debe "promover un verdadero bienestar en el trabajo -físico, moral y social-, que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales". Y en este nuevo enfoque global se define como uno de los objetivos el de "prevenir los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos", también señala, que los "servicios de prevención de las empresas deben ser auténticamente multidisciplinarios y deben incluir

los riesgos ocasionados por el entorno físico laboral, así como los riesgos sociales y psicológicos”.

A lo anterior se puede sumar que en Colombia, se cuenta con un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y de los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, tal es el caso de la Ley 9ª de 1979 y sus respectivas reglamentaciones, que es el marco de la Salud Ocupacional Colombiana, así mismo, se puede mencionar la Resolución 614 de 1984 que es el Estatuto General de Seguridad, con sus respectivas modificaciones, actualizaciones; La ley 100 de 1993 Estructura de seguridad social en Colombia con sus respectivos decretos reglamentarios; entre muchas otras normas que giran en torno a la relación salud y trabajo, cuyo objetivo principal es establecer criterios y parámetros relacionados con la mejora del bienestar del trabajador.

Teniendo el análisis de los resultados estadísticos como base, se podría tener en cuenta que una de las percepciones de los docentes colombianos es que el entorno físico no representa un factor de riesgo psicosocial, ya que cuentan con las condiciones de comodidad y confort que les permiten desarrollar su actividad diaria de enseñanza de la mejor manera posible, lo que concuerda con lo dicho en líneas anteriores respecto a que las condiciones del trabajo se aseguran óptimas para el trabajador a través de la legislación. Sin embargo, en dicho análisis también se encuentra que el grupo de docentes percibe una afectación al equilibrio laboral que puede repercutir en su salud mental, física o emocional; causando a futuro fatiga e insatisfacción, tal como lo manifiestan Martínez, T. (2007) y García, A. (2003).

Así mismo, Martínez, T. (2007) y García, A. (2003), plantean que las condiciones laborales adversas, el contexto de las obligaciones de tipo personal, familiar, profesional o social, la tensión laboral, los problemas de las relaciones con otros (padres, profesores, alumnos y administración) etc.; provocan diferentes posturas y actitudes entre los profesionales de la enseñanza, que pueden conducir a una afectación que

conlleve hacer el trabajo rutinario; apartándose de todo perfeccionamiento o mejora de las tareas. Lo que concuerda con Peiró, J. (2009), quien además le suma a lo anterior el medio ambiente laboral o entorno físico como posible desencadenante de otros problemas conducentes a influir negativamente al individuo.

Los resultados arrojadas por esta investigación evidencian que en general la percepción de los docentes frente al ambiente laboral o entorno físico no genera un factor alto de riesgo psicosocial, reconociendo que sus actividades diarias se potencializan si cuentan con un lugar o infraestructura de trabajo adecuadas. Al mismo tiempo, se evidencia que el grupo de docentes percibe que las instituciones educativas de carácter público están haciendo grandes avances en la adecuación de las condiciones ambientales realizando intervenciones como la eliminación de ruidos, la adquisición de mobiliario adecuado y su correcta ubicación, la mejora en los útiles de trabajo, entre otras que concluirán en la adaptación del medio ambiente laboral o entorno físico a las características de la actividad que desarrollan.

Dichos resultados no dan una respuesta concluyente a los objetivos planteados en esta investigación, podría decirse que no se establece una relación fuerte entre las respuestas dadas por el grupo docente y los objetivos específicos. No se logró reconocer los riesgos psicosociales ocasionados por el ambiente laboral y entorno físico en los docentes de instituciones públicas, ya que, estos no consideran el entorno físico como factor de riesgo psicosocial, de igual forma, no se cumplió con el objetivo de identificar y describir que factores ocasionados por el medio ambiente laboral inciden en la percepción de los docentes de los riesgos psicosociales, porque al no ser considerado factor de riesgo el medio ambiente laboral no generan incidencia en la salud en los mismos.

## 8. CONCLUSIONES

En el abordaje teórico de la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico y sus implicaciones como factor de riesgo psicosocial, se encontró un conjunto de investigaciones. En muchos casos se resalta la importancia de contar con instalaciones, equipamientos, recursos materiales, servicios auxiliares y entornos físicos saludables y confortables para desarrollar el trabajo o las actividades laborales conforme a las exigencias del cargo y la legislación laboral.

Muchos autores han coincidido a la hora de conceptualizar la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico; evidenciando el consenso a la hora de identificar los riesgos del medio ambiente físico, afirmando que hacen referencia a los aspectos del ambiente del lugar de trabajo que están en constante interacción con el empleado.

Basados en esta revisión del tema se concluye que el medio ambiente laboral o entorno físico genera en los docentes colombianos de acuerdo a su percepción una serie de dificultades que pueden afectar negativamente su salud, así como el desempeño en su actividad cotidiana de trabajo. Aunque la dimensión mencionada no se sitúa en un nivel de riesgo alto, debe ser considerada como un posible desencadenante de riesgo psicosocial toda vez que representa un factor incidente en la probabilidad de que las personas que realizan sus trabajos rutinarios en sitios o instalaciones no adecuados corren el riesgo frecuente de exponerse a estresores que pueden desencadenar desequilibrio a nivel físico, mental o emocional.

También se pudo concluir que el medio ambiente laboral o entorno físico tiene relación con otras dimensiones tales como estilos de dirección y la organización del trabajo, ya que puede influir negativamente o positivamente en estas, podría decirse que un medio ambiente laboral o entorno físico adecuado ayuda a potencializar las dimensiones mencionadas; porque el colaborador estará dispuesto a atender las recomendaciones de sus jefes o superiores así como acatar cualquier tipo de responsabilidad que su

trabajo le exija. A contrario sensu, un medio ambiente laboral o entorno físico inadecuado o poco saludable contribuirá a generar dificultades en estas dimensiones, dado que no se contara con un nivel óptimo de concentración y atención por parte del colaborador. Por otro lado, podría decirse que el medio ambiente laboral o entorno físico puede complementar un esquema de circunstancias desencadenantes de factores de riesgo psicosocial.

De igual forma, se establece que aunque el medio ambiente laboral o entorno físico no es uno de los principales riesgos psicosociales afrontados por el grupo de docentes colombianos, si se constituye en un factor que debe ser tenido en cuenta dentro de los procesos de estudio e intervención que se adelanten con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de la población en mención.

Otro aspecto que se concluyó, tal y como lo plantea la PhD Gloria Villalobos (2013) en su artículo seminario de factores psicosociales y la salud en el trabajo, la evaluación de los riesgos psicosociales tiene como objetivo facilitar el análisis de las condiciones de trabajo y la identificación de aquellas que puedan traer consecuencias negativas para los individuos, la comunidad, el proceso o el medio ambiente; pero deben ser evaluados conforme a una serie de factores tanto individuales como psicosociales, dado que la afectación o desequilibrio en la salud de los colaboradores varía de acuerdo a las características mencionadas.

Las evidencias aportadas por este insumo investigativo servirán para enriquecer la dimensión medio ambiente laboral o entorno físico, no solo en el aspecto investigativo, sino en aportar herramientas para el diario vivir de los gerentes del talento humano cuyo interés es la generación de propuestas de trabajo que logren despertar en las

organizaciones factores protectores que eviten las implicaciones negativas de un entorno físico inadecuado y le aporten dignidad e integridad a los colaboradores.

Este contexto presenta un reto para la Gerencia del Talento Humano quien debe mediar como bien lo indica su objeto de estudio entre el trabajo y el ser humano, de ahí, que las condiciones ambientales o entorno físico del sitio de trabajo y el bienestar se conviertan en elementos relevantes a estudiar, teniendo en cuenta que ellos poseen la capacidad de propiciar el desarrollo del potencial humano. Cabe resaltar el importante papel que la Gerencia del Talento Humano ocupa en estos momentos en el orden organizacional, puesto que tiene como pilar fundamental hacerle una lectura detallada y pormenorizada a la realidad laboral, a la dinámica social en la organización, es la llamada a liderar como manifiesta el Profesor José María Peiró (2009) la relación trabajo-sociedad, y sus diversas implicaciones.

En coherencia con lo anterior, el estudio de las condiciones ambientales o entorno físico del sitio de trabajo y el bienestar se convierte en un medio para conocer las implicaciones psicosociales en los trabajadores y en la productividad de las organizaciones, herramientas empírico-teóricas que nutren el quehacer del gerente del talento humano.

**“La prosperidad de los negocios se fundamenta mejor en la salud de los trabajadores”**

## Referencias bibliográficas

Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens*, 9(1), p, 93-107.

Araujo María Carolina. (s. f). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de educación superior públicas.  
<http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf>

Blanch, J.; Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.

Calderón Gregorio. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración enero-junio vol. 16 No. 025.  
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/205/20502506.pdf>

Constitución Política de Colombia. (1991). Revisada en  
<http://www.banrep.gov.co/regimen/resoluciones/cp91.pdf>

Cornejo, C. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426.

Cuaderno sindical. (2001) Edita: Unión Sindical de Comisiones de Aragón. Pº De la Constitución, 12. 5008 Zaragoza.

Cutiño Rodríguez Marieta y Dr. Delio J Fernández Díaz. Revisado en  
[http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_4\\_06/aci05406.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm)



Diazgranados, S.; González, C. y Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. Revista Estudios Sociales [online], 23, 45-55.

Entornos Laborales Saludables. Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo (OMS 2010), y se encuentra disponible en línea en la dirección:

[http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplaces/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html).

Empresas deberán preocuparse por el estrés de sus trabajadores

<http://www.vanguardia.com/historico/18747-empresas-deberan-preocuparse-por-el-estres-de-sus-trabajadores>

Escat, C. María (2003) Clima organizacional.

[http://www.degerencia.com/articulo/definicion\\_del\\_clima\\_laboral](http://www.degerencia.com/articulo/definicion_del_clima_laboral)

Fan Alandette Yuly Patricia. (2009) Fatiga laboral: Una consecuencia en la salud, derivada de la organización del trabajo. Psicología del trabajo y de las organizaciones, reflexiones y experiencias de investigación, Bogotá Colombia. Universidad Santo Tomas.

Flores Sandoval Etelvina. (2001). Ser maestro de secundaria en México: Condiciones de trabajo y reformas educativas. Revista Iberoamericana, (25), revisado en <http://www.rieoei.org/rie25a04.htm>

García, A. (2003). Condiciones socio-profesionales de la salud docente. Tesis de doctorado publicado, Universidad de Oviedo, España, Oviedo.

Gómez, O. y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.

González, L. (2007) La cara humana de la psicología III fundamentos organizacionales y del trabajo de la psicología humanista. Centro de publicaciones Universidad de Manizales. Manizales.

Guerrero, J. y Cañedo, R. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral. *ACIMED*, 14(4), p, 103-123.

Martínez, T. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis de doctorado publicada, Universidad de Barcelona, España, Barcelona.

Martínez, G. Y Ros M. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 5-55.

M.C. Lidilia Cruz R. (s. f). “relación entre el diseño del trabajo y la percepción del clima laboral con la productividad del departamento de servicios generales del instituto tecnológico superior de tantoyuca”.

<http://www.eumed.net/libros/2011b/966/clima%20laboral%20u%20organizacional.htm>

!

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo de psicosocial.

[http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria\\_riesgo\\_psicosocial\\_1.pdf](http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria_riesgo_psicosocial_1.pdf)

Montealegre José Vicente, (2007) Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional: Estudio de caso en medianas y grandes empresas de confecciones de Ibagué. Revista Innovar enero-junio vol. 17. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/818/81802904.pdf>

Nicolaci Miryam. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) [http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES. (2006). Incidencia de los riesgos psicosociales. Informe técnico. En: <http://www.feteugtcl.es/sites/default/files/informe%2006.pdf>.

Oficina Internacional Del Trabajo. (2003) Estudio sobre calidad del empleo en Colombia. [http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne\\_dic9.pdf](http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne_dic9.pdf)

OIT Factores ambientales en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas; ambiente de trabajo, seguridad en el trabajo, Salud en el trabajo, 13.04.1. ISBN 92-2-311628-7

Peiró. J. El sistema de trabajo y sus Implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. [http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema\\_trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf)

Procuraduría General de la Nación. (2011). Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Revisado en <http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.pdf>

Rodríguez, A., Samaniego, C. y Ortiz, Y. (1996). Causas y efectos del absentismo laboral. *Revista de los Órganos Autónomos de Control Interno*, (7), 14-19.

Sabino Ayala, (2004) proceso de evaluación del recurso humano: ¡demuestra que eres valiente al rectificar una opinión equivocada, al pedir disculpas y al concederlas!  
[http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/evaluaciondeldesempenopersonal/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/evaluaciondeldesempenopersonal/)

Secretaria de salud laboral y medio ambiente. Condiciones ambientales de los lugares de trabajo. (2001). <http://www.fsc.ccoo.es/comunes/temp/recursos/51254/65882.pdf>

Seisdedos Nicolás “El clima laboral y su medida”, publicado en la Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” Número 2, año 1996.

Serrano, A. (2004).El entorno físico del Trabajo. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (4), revisado en: <http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/el-entorno-fisico-del-trabajo>.

Torres Segurado. (2002). Almudena in *Psicothema Calidad de Vida Laboral*, 33707 14 (4)

Vargas Francisco; Isabel G. (2005) Calidad ambiental interior: Bienestar, confort y salud. Revista especialización en salud publica No. 2 marzo-abril 2005.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272005000200011&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272005000200011&script=sci_arttext)

Velázquez Fernández Manuel (2004) Inspector de Trabajo y Seguridad Social área RH. Revisado en <http://www.arearh.com>

Villalobos Fajardo Gloria H. Psicóloga (2013) PhD. En Ciencias de la Salud. Seminario de factores psicosociales y la salud en el trabajo. Universidad de Manizales.