

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Pandemia y riesgos psicosociales en personal administrativo de una institución de educación superior. Eje cafetero, 2021

Estudiantes:

Jennifer Osorio Torres

Trabajadora Social

Lina María Viveros Vanegas

Trabajadora social

Leidy Yohana Rendón Cano

Psicóloga

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales, Caldas

2021

Contenido

Antecedentes	5
Planteamiento del problema	11
Justificación	16
Objetivos	17
General.....	17
Específicos	18
Marco teórico	18
Trabajo en pandemia	18
Salud mental en el trabajo	20
Riesgo psicosocial en el trabajo	23
Marco conceptual	32
Pandemia	32
Salud mental.....	33
Riesgo psicosocial	33
Metodología	34
Tipo de estudio.....	34
Diseño.....	34
Instrumentos	35
Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.....	35
Marco normativo	36
Resultados	42
Discusión	57
1. Descripción de las características sociodemográficas de los participantes del año 2021: ...	57
2. Identificación del nivel de riesgo psicosocial en Forma A y Forma B de la población en el año 2021:	58
2.1 Puntaje	58
2.2 Nivel	59
2.3 Categoría:	60
3. Definición de las variaciones en el riesgo psicosocial entre 2019 y 2021 para forma A:	61
4. Limitaciones de la investigación:	61
Conclusiones	62
Recomendaciones	63
Referencias	65

Índice de figuras

Figura 1;Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 2</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 3</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 4</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 5</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 6</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 7</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 8</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 9</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 10</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 11</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 12</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 13</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 14</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

Antecedentes

Ante el interés por abordar y comprender los factores de riesgos psicosociales en el área administrativa de una Institución de Educación Superior, se pretende abordar los factores que inciden en los factores en las condiciones intralaborales y condiciones extralaborales que afectan la salud de los trabajadores y, por lo tanto, se presenta un análisis a partir de diferentes artículos, que permita orientar un factor de riesgo y a partir de ahí, poder establecer unas recomendaciones.

En este sentido, (Pando-Moreno et al., 2019) afirman que desde el año 1984 la OMS y OIT entendieron los factores psicosociales como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de la organización, así mismo las capacitaciones del trabajador, sus necesidades, la cultura y la situación personal fuera del trabajo, y cómo, todas estas desde una integralidad a través de las percepciones y experiencias influyen en la salud, el rendimiento y satisfacción del trabajador.

Así mismo, en un primer trabajo se evidencia el tránsito y la continuidad que dio el término de riesgo psicosocial pasando en un primer momento en el año de 1989 con la Resolución 1016, en su artículo 11 en el cual se hace la inclusión “*subprograma de Higiene y Seguridad Industrial*” teniendo como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Posteriormente, en la Resolución 2646 de 2008, se dan los parámetros de inclusión de factor de riesgo psicosocial, como predisponente de estrés laboral y de acuerdo a (Becker, et.cols., 2016: 249 citado en Pando-Moreno et al., 2019) refiere que “*El estrés se produce en la transacción con el medio individual, cuando los eventos son evaluados como superior a la capacidad de enfrentarse a ellos y poner en peligro el bienestar*”. A partir de ahí muchas de las empresas se vieron en la necesidad de

adoptar la salud mental asociados a riesgos psicosociales del trabajador; dentro de su área de salud ocupacional. En tal sentido, varias definiciones apuntan a las interacciones del ser humano con el trabajo, el medio ambiente y la satisfacción que tiene por el mismo, ya que estas apreciaciones influyen de una manera u otra en la salud, el rendimiento, y la satisfacción del trabajador con la organización.

Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud OMS ha considerado que los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesional y en las últimas décadas se ha encontrado una gran relación entre factores de riesgos psicosociales en el trabajo y enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares, mentales, entre otras. Situación que marca un gran desafío para las organizaciones ya que constantemente emergen diferentes cambios en las condiciones laborales que se ven reflejadas con mayor incidencia de patologías derivadas del estrés.

Además de las enfermedades físicas, los riesgos psicosociales asociados al trabajo afectan de alguna manera en los intereses, necesidades, actitudes, sentimientos, emociones del ser humano, que de una u otra manera son causantes de una carga emocional añadida a su vida personal, además es importante mencionar que no distingue profesión, clase social, cargo, religiones, etc.

De esta manera proponer condiciones psicosociales saludables, se ha convertido en una necesidad para varias organizaciones y países, entre ellos Colombia, es así que se definen como condiciones latentes para desarrollar un ambiente laboral poco acorde para la realización del trabajo, contenido del puesto, realización de la tarea o incluso con el entorno pueden ser propicios para el desarrollo no adecuado de la actividad laboral, repercutiendo en el buen vivir del individuo y del entorno.

Un segundo trabajo corresponde a (Saldaña et al., 2019), quienes en su artículo “*Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México*”, buscan determinar la relación entre el estrés y los factores de riesgo psicosocial y de estos con los estilos de liderazgo. Los autores argumentan que desde la OMS se concibe que el personal administrativo de una institución de educación superior debe ir en sintonía con el desarrollo dinámico y productivo del mundo actual, ya que son el talento humano que contribuye al desenvolvimiento de los procesos administrativos porque son la imagen institucional, justamente por estar en contacto, tanto con los usuarios internos como externos, pero esto a su vez trae consigo exigencias y una constante presión que hacen parte de la cotidianidad del trabajo administrativo y a veces esta presión, se hace excesiva o difícil de controlar.

La investigación se llevó a cabo en el Centro Universitario del Sur, ubicado en Zapotlán el Grande, Jalisco. La muestra se conformó por 114 personas pertenecientes al personal operativo y administrativo, siendo elegida bajo conveniencia. Fueron registrados 47 hombres y 67 mujeres, los cuales se encontraban entre los 21 y los 67 años de edad, el ejercicio se centró en el personal administrativo (70.18%), quienes tienen como funciones principales, organización, planeación, dirección y control. Se contó con la aplicación de tres instrumentos, primero un cuestionario de Liderazgo, con el cual se midieron tres tipos de liderazgo, transformacional, el cual es definido como un intercambio entre el líder y sus seguidores, tomando una relación costo-beneficio, transaccional en el que son conocidos como transformadores ya que a través de la influencia ejercida sobre los miembros del grupo, estimula cambios que llevan del interés individual al colectivo, y por último el Laissez Faire, también conocido como “dejar hacer, dejar pasar”, ofrece pocos términos de dirección y soporte, evita la toma de decisiones, es desordenado dejando a sus subordinados hacer lo que les parece, presentando indiferencia ante las acciones de los demás. El segundo instrumento consistió en el cuestionario contenido en la Norma mexicana de prevención de riesgos

psicosociales y finalmente, el cuestionario de EST propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y por la Organización Mundial para la Salud.

Los resultados obtenidos muestran datos significativos, los cuales indican el nivel de liderazgo y la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial en el ambiente de trabajo presentándose en mayor medida en el personal administrativo, además con ayuda de correlaciones bi variadas llevadas a cabo con el programa SPSS versión 24, se evidencia que existe una relación entre el estilo de liderazgo y la aparición de Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés.

Los autores concluyen que la ejecución del trabajo puede tener efectos positivos o negativos para la salud de la persona. Cuando un trabajo es satisfactorio, la persona es motivada, aumenta su capacidad de trabajo, además se mejora la eficacia y productividad, por otra parte, cuando el trabajo y las exigencias sobrepasan las capacidades del personal se genera ansiedad, negatividad, presencia de estrés laboral y factores de riesgo. Cuando no hay una presencia de liderazgo el personal se ve en la necesidad de intervenir por su cuenta en los procesos al no tener una dirección concreta ni un propósito establecido, el trabajo puede desembocar en estrés o la presencia de factores de riesgo.

Con base en lo anterior (Patlán Pérez, Juana, 2019) en su trabajo *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*, y a su vez (Muñoz et al., 2018) desde su artículo “*Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*” exponen que el estrés laboral es una reacción que presenta el colaborador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación, además de llegar a alterar o favorecer el crecimiento del colaborador, a nivel interno y externo de la organización; ya que el trabajador que se ve afectado por el estrés extiende sus consecuencias y malestar a su familia y a su vida extralaboral, de modo tal que desequilibra

con ello su salud, de ahí la necesidad de fomentar y fortalecer el desarrollo del individuo para mejorar de manera general su calidad de vida. *En tanto es importante identificar primero los factores internos y externos que afectan directa o indirectamente la productividad organizacional y estudiar las medidas que permitan a la organización gestionarlos, adoptando estrategias de impacto que produzcan los resultados esperados, es necesario diseñar estrategias que permitan enfrentar las situaciones adversas y aprovechar las oportunidades, lo cual requiere de un permanente monitoreo y análisis de los cambios en el entorno.* (Muñoz et al., 2018), claramente es algo en lo cual coincide desde su trabajo “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales” con los autores mencionados anteriormente.

En sus trabajos concluyen que el estrés es una de las principales manifestaciones del factor de riesgo psicosocial, y juega un papel negativo en la generación de resultados organizacionales con altas tasas de ausentismo y rotación laboral, así como accidentes en el trabajo y reducciones en la productividad de los trabajadores, además de trastornos y consecuencias para la salud de los trabajadores.

Si bien todo lo mencionado anteriormente es relevante, no se puede dejar de lado lo planteado en el artículo “Factores de riesgos psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales”, en el cual se retoma lo afirmado por Giráldez y Serrano (como se citó en Londoño et al. 2010) cuando señalan: “ La prevalencia y aparición de las alteraciones de salud mental son el resultado de múltiples factores sociales, culturales, económicos y ambientales, y dentro de estas cobra importancia el estudio de los estresores”

A través de la exploración del eje IV propuesto por la American Psychiatric Association (2002) en la evaluación multiaxial, se pueden identificar estresores psicosociales y ambientales asociados con trastornos mentales como: problemas relativos al grupo primario

que están asociados con la depresión (fallecimiento de algún miembro de la familia, problemas de salud en la familia, perturbación familiar por separación, divorcio o abandono, cambio de hogar, nuevo matrimonio de uno de los padres, abuso sexual o maltrato físico, sobreprotección de los padres, abandono, conflicto con los hermanos, y nacimiento de un hermano), el ambiente social, educativo, laboral, legales y de acceso a los servicios de salud, etc.

Otro de los estresores con gran importancia es el relacionado con el grupo social, la influencia de los grupos, la aceptación y aprobación de otros, la competitividad y el desempeño académico y laboral también juegan un papel importante al momento de hablar de estresores. (Giráldez 2003; Serrano, 2018; Urrego 2007) plantean que los estresores “*son factores de riesgo para el origen o mantenimiento de trastornos mentales, con repercusiones en la calidad de vida de las personas*”.

Estos documentos aportan al proyecto de investigación que se pretende desarrollar ya que ratifica como los cambios en las dinámicas laborales y lo que trae consigo la globalización y la competitividad caracterizada por la necesidad de obtener resultados de calidad rápidamente, se reflejan en factores de riesgo psicosocial que terminan alterando y frustrando la productividad y éxito de las organizaciones; pero desde un interés particular se comprende como un proceso que descalifica lo humano y lo lleva a un plano de menor importancia.

Planteamiento del problema

Es importante preguntarse cómo se está generando un compromiso por parte de empleadores y trabajadores en la identificación, intervención y evaluación de condiciones psicosociales y la relevancia que este debe tener, ya que no solo es importante enfocar la atención en el cumplimiento de la normatividad sino también en velar por el bienestar del trabajador, de ahí la relevancia de pensar en una estrategia en la cual prevalezca el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores y la creación de entornos laborales óptimos.

El no tener en cuenta los riesgos psicosociales se convierte en un gran problema para la organización, ya que estos llegan a afectar de alguna manera en los intereses, necesidades, actitudes, sentimientos, y emociones del ser humano, lo que repercute directamente con efectos negativos como el estrés laboral, generando que el trabajo sea insatisfactorio, que la persona no esté motivada, y en esa medida disminuye su capacidad de trabajo, eficiencia y productividad, además de afectar la calidad de vida, situaciones poco favorables para la generación de resultados organizacionales, con altas tasas de ausentismo y rotación laboral, así como accidentes en el trabajo y reducciones en la productividad de los trabajadores, además de trastornos y consecuencias para la salud de los trabajadores.

A continuación, se retomará las condiciones extralaborales e individuales que presenta la batería de riesgo psicosocial y los por qué son un problema.

De acuerdo a Villalobos et al., (2010), se retoma las condiciones extralaborales e individuales que presenta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde se realiza un análisis general deduciendo que podrían ser un problema, en caso de presencia de riesgo. Ahora bien, desde el ámbito laboral el trabajador está expuesto a ciertas condiciones internas propias de la tarea o del entorno laboral, pero también es importante entender que las condiciones extralaborales están asociadas a lo que el trabajador

denote ya sea a nivel laboral o personal, estas condiciones están relacionadas con aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Igualmente, comprende los contextos del lugar de vivienda del individuo, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el tiempo que utiliza el trabajador en el desplazamiento desde su sitio de vivienda al lugar de trabajo, y de estas condiciones extralaborales; finalmente, se encuentran las condiciones individuales, las cuales hacen referencia a las características sociodemográficas, es decir; sexo, edad, estado civil, nivel de estudios alcanzados, estilos de afrontamiento y condiciones de salud.

Con respecto a la definición de salud, la OMS aclara que ésta no solamente considera la ausencia de enfermedad. Ella plantea una comprensión desde una mirada multidimensional que ponga atención no sólo en lo físico, sino también en lo mental y, al mismo tiempo, en el carácter social del ser humano. La incorporación de una comprensión biopsicosocial en la noción de salud es considerada un hito, llamado “Paradigma Integral de la Salud” (Bello et al. 2011).

De aquí es que en el ámbito de las ciencias de la salud se le atribuya el concepto de integral u holística a la consideración biopsicosocial, en cuanto es dicha integralidad la que configuraría la estructura básica del ser humano, así es como la seguridad y la salud en el trabajo necesita fortalecer su comprensión en cuanto a la noción que tiene de ser humano y desde ahí la delimitación de los tipos de problemas que buscar mitigar o solucionar, es necesario entender el ser humano desde una perspectiva unificadora, alejándose de las visiones que tienden a fragmentar al ser humano y por lo tanto a reducirla en partes. Es un problema por qué se entiende a la persona como un ser fragmentado en el cual su vida personal y social no tiene prioridad sobre su vida laboral.

Desde finales del año 2019, inició un cambio en el ritmo de vida tanto familiar, laboral, personal y social a nivel mundial por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2, debido a su velocidad de expansión y gravedad, para el 11 de marzo del año 2020 la organización mundial de la salud OMS lo declaró como pandemia. Indudablemente, desde ahí se generan unas modificaciones en el individuo, el estar laborando en tiempos de pandemia exige en los trabajadores un mayor esfuerzo adaptativo, es así como es relevante atender los aspectos psicosociales de los colaboradores de las organizaciones con el objetivo de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a corto y mediano plazo.

Se logra comprender que laborar desde casa implica también algún tipo de riesgo como trabajar al interior de la organización, estas condiciones tanto intra laborales como extralaborales que rodea al colaborador puede denotar reacciones psicológicas y emocionales que finalmente son capaces de alterar el bienestar de la persona. Es así, como el proceso adaptativo en tiempos de emergencia sanitaria es fundamental para que el colaborador no se sienta frustrado, insignificante, angustiado, temeroso por lo cambios laborales y uso de las TIC, estas situaciones inesperadas a raíz de la pandemia también ha generado en el trabajador dificultades de concentración por las interrupciones que provoca la falta de un espacio adecuado y si no se cuenta con recursos como: equipos, tecnología, puesto de trabajo ergonómico y no se establecen horarios laborales, se ha logrado identificar además que en la mayoría hay una carga en responsabilidades, demandas y exigencias de su trabajo.

Claramente, estas condiciones laborales exponen a los colaboradores a factores de riesgo psicosociales como:

Demandas Cuantitativas: Dado que la cantidad de trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo es insuficiente.

Exigencias de Responsabilidad del Cargo: Específicamente porque el trabajador debe asumir directamente responsabilidades del cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidas a otras personas.

Demandas de la Jornada del Trabajo: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Características del Liderazgo: El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

Relaciones Sociales en el Trabajo: El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Situación económica del grupo familiar: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, existen deudas económicas difíciles de solventar.

No solamente es nefasto para la salud física lo que el Covid-19 ha generado, están también los efectos psicológicos y sociales que han venido afectando la estabilidad mental y emocional de los colaboradores de las organizaciones, lo cual no solo afecta al individuo, sino que también hay afectaciones a nivel social, familiar y laboral. Por tal motivo, es pertinente que las organizaciones proporcionen factores protectores, al igual que desarrollar programas de promoción y prevención en los trastornos mentales, así mismo, que se realicen procesos de identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales

intralaborales y extralaborales propios de los trabajadores, con el fin de minimizar los efectos a largo plazo sobre la salud y calidad de vida.

Es claro que el mundo laboral se ve profundamente afectado por la pandemia, generada a causa del COVID-19. Además de ser una amenaza para la salud pública, genera perturbación a nivel económico y social poniendo en riesgo el bienestar y la calidad de vida de las personas.

Específicamente el desconocimiento del virus y los cambios que trae consigo, generan reacciones impredecibles en los diferentes puestos de trabajo, las cuales llegan a aumentar de manera significativa respuestas fisiológicas al estrés, al encontrar un escenario que obliga a cambiar las conductas habituales, sin tener control del mismo, lo que eleva la ansiedad, preocupación y cuestionamientos.

Como lo señala Luz Martínez, 2020 en su artículo “Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación”

El confinamiento a causa de la pandemia, ha generado grandes pérdidas en los diferentes aspectos, y esto obliga a empleadores y empleados a adaptar un nuevo escenario en convivencia con el COVID-19 y con las distintas medidas sanitarias que este implica, como lo son el distanciamiento físico, la higiene de espacios, el uso de mascarilla, entre otros. Esta inminente situación de riesgo desencadena, que los trabajadores tengan un aumento de la concentración, atención y asimilación de información por parte de los jefes, más aún cuando comparten la cotidianidad con el estudio virtual de sus hijos, también se hace evidente una sobrecarga de responsabilidades en cuanto a tareas, horarios e incluso cuando en el desarrollo de sus actividades, los propios trabajadores deben asegurarse que los clientes, o personas con quienes trabajan para que cumplan con las medidas de seguridad adoptadas. Todos estos

cambios, exigencias, nuevas realidades, angustias y temores frente a lo desconocido se convierten en factores de riesgo y peligros relacionados con el trabajo y el estrés,

Justificación

A través de un proceso de comparación de un antes y un después por medio de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial lograr identificar a tiempo factores de riesgo en administrativos y determinar a tiempo procesos de intervención.

Retomando las apreciaciones Luz Martínez, 2020 quien a su vez cita a Fernández, Fernández y Siegrist, 2005; Sandín, 2003, es claro que la exposición a un ambiente laboral perjudicial, como se ha convertido este escenario en la actualidad a causa del COVID-19, puede traer consecuencias como un mayor ausentismo, menor productividad, problemas psicosomáticos y afectivos, incremento de la práctica de hábitos adictivos como beber y fumar, incluso la reducción de otras actividades saludables como la actividad física y a nivel cognitivo, provoca sensación de preocupación, indecisión, baja concentración, desorientación, mal humor y sentimientos de falta de control, lo que termina convirtiéndose para la empresa en una profunda inestabilidad, baja productividad, cese de actividades y crisis laboral.

Frente a esta situación, diferentes organismos a nivel mundial exponen la importancia de la salud y bienestar laboral en todos los aspectos, físicos, mentales y sociales, más aún en medio de una pandemia que puede llegar a elevar las diferentes posibles consecuencias para el trabajador y su familia. Teniendo en cuenta esto, es necesario estudiar los distintos factores del estrés psicológico y social, ya que se hace imprescindible la detección temprana de factores psicosociales de riesgo que afectan a la salud en escenarios laborales, puesto que la identificación de los mismos pueden dar pie a la creación de planes de prevención eficaces y

que puedan adaptarse a las situaciones cambiantes; de ahí la novedad en el proyecto de investigación actual, ya que se cuenta con la aplicación previa de un instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Ahora bien, la batería de riesgo psicosocial es, una herramienta óptima, que se encuentra conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, estos resultados anteriores, permiten realizar un proceso comparativo con los resultados del año 2019 y los que surjan de la aplicación que se proyecta realizar en el marco del presente proyecto.

Por lo tanto, esta investigación se hace interesante ya que a partir del trabajo social y la psicología, se dará una perspectiva integral no solo a los factores psicosociales sino también a la manera en cómo éstos repercuten en el escenario laboral de los colaboradores del área administrativa de una Institución de Educación Superior Pública en el marco de la pandemia por COVID-19, desde la psicología abordando todo el tema de salud mental y desde el trabajo social las implicaciones que tiene en sus escenarios laborales, y cómo desde estas dos perspectivas se evidencian los cambios que se han podido presentar en los factores psicosociales de dichos colaboradores para que finalmente, se logre entregar a la institución unas recomendaciones a partir de los resultados obtenidos.

Objetivos

General

- Analizar los cambios en los factores psicosociales de los funcionarios administrativos de una Institución de Educación Superior posterior al inicio de la pandemia del Covid-19 para el segundo semestre del 2021.

Específicos

- Describir las características sociodemográficas de los trabajadores que participaron en el año 2021
- Identificar el nivel de riesgo psicosocial para forma A y forma B de la población en el año 2021
- Definir las variaciones en el riesgo psicosocial entre 2019 y 2021 para forma A

Marco teórico

Trabajo en pandemia

La OMS (2020), declaró el COVID-19 como emergencia sanitaria por su elevada morbilidad y mortalidad y las graves consecuencias económicas. Por lo que a nivel mundial se generó un cambio drástico dando cumplimiento a medidas estrictas de autocuidado para proteger la salud y para lograr contrarrestar la propagación de la enfermedad, para Colombia hasta marzo del año 2020 se tomó la medida de confinamiento mediante la cuarentena obligatoria, esta medida generó cambios significativos en la limitación del desplazamiento, el transporte colectivo, la imposibilidad de realizar reuniones sociales con familiares y amigos, el realizar actividades deportivas y culturales, la suspensión de la actividad presencial escolar/universitaria y algunas labores en favor al trabajo a distancia, trabajo en casa o trabajo remoto, unido a todo esto, la saturación de información en los medios de comunicación o distorsionadas en grupos de redes sociales, generando pánico colectivo en relación a las consecuencias de la pandemia.

Todos los cambios que ha implicado la adaptación al nuevo contexto familiar, laboral y social a partir de la pandemia, desencadenan una serie de afectaciones en el ser humano, al verse obligado a cambiar sus conductas habituales, en este sentido (Terry et al, 2020) afirman que cada persona tiene una manera distinta de reaccionar ante estímulos estresores, estas acciones engloban comportamientos que se constituyen en acciones generadoras de estrés psicosocial de acuerdo a la vulnerabilidad individual y la presencia de antecedentes previos de trastornos mentales, y como resultado se puede encontrar efectos negativos tanto en el nivel bienestar físico y mental del individuo, ya que genera una pérdida de libertades y la modificación de hábitos de vida socio-familiar, prácticas alimentarias inadecuadas, patrones de sueño irregulares, mayor uso de herramientas electrónicas y sedentarismo.

En este sentido, se puede decir que el Covid-19 ha estresado no solo al sistema sino también a las personas trayendo consigo factores de riesgo desde lo emocional, conductual, cognitivo y físico. El *emocional* puede denotar ansiedad, culpa, miedo, frustración, tristeza, irritabilidad, lo *conductual* puede generar hiperactividad, aislamiento, evitación de personas, situaciones o conflictos, y dificultad para descansar y desconectarse del trabajo, lo *cognitivo* trae consigo pensamientos confusos y contradictorios, dificultad para tomar decisiones, fatiga, negación; y desde lo *físico* puede ocasionar agotamiento, cefaleas, dolores musculares y gastrointestinales, insomnio, etc. La literatura muestra como los factores psicosociales en el ámbito laboral afectan el rendimiento de los trabajadores y cómo impactan negativamente en la salud mental de los mismos generando problemas de ansiedad, depresión, agotamiento, entre otros.

Según (Terry et al, 2020) *“estos factores se constituyen en estresores que exacerban la presencia de problemas de salud mental previos o generan la aparición de nuevas problemáticas psicológicas, lo que está dinamizado por diferentes factores como el tiempo de*

duración, suministros inadecuados, información inadecuada sobre su necesidad, y la influencia de la estigmatización”.

Es así como, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2020) y de acuerdo a la declaración Centenario de la OIT adoptada en junio del año 2019, se expone que *“Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”*. Es coherente la afirmación dado que una de estas condiciones se hizo necesaria para que las organizaciones garantizaran la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores para el retorno seguro al trabajo, si bien es cierto, que desde que finalizó el confinamiento se establecieron protocolos de bioseguridad para retomar a las actividades laborales, el acompañamiento en salud mental desde las empresas se debería fortalecer, ya que desde que inició de la pandemia se han venido desencadenando factores de riesgo psicosociales en las organizaciones. Claramente se evidencia que las modalidades y condiciones laborales en tiempo de pandemia han cambiado significativamente, y por ende ha traído consigo nuevos retos psicosociales para la salud mental y el bienestar de los colaboradores.

Salud mental en el trabajo

La salud mental relacionada con el trabajo propone una comprensión crítica del proceso y sufrimiento mental provocado o agravado por el trabajo, por una parte, presenta el trabajo como natural y sin posibilidad de cambios y por otra presenta al individuo y su historia familiar como la causa de todos sus problemas psíquicos (Bernardo et al., 2015).

De este modo, la salud mental relacionada con el trabajo tiene como principal característica la multidisciplinariedad, puesto que incluye la comprensión de los efectos de la política, de la economía y de las implicaciones socioculturales en la vida de las personas. De

este modo la salud en general y la salud mental son indisociables, no se pueden separar la una de la otra, dado que la salud es algo que cambia todo el tiempo.

Ahora bien, (Villalobos, F.,2020) afirma que, ante las medidas de salud pública implementadas ante la situación de pandemia, la salud mental adquirió importancia y por ende se convirtió en uno de los puntos centrales en las decisiones gubernamentales dando cumplimiento en lo afirmado por la OMS en 2018 donde se establece que “*No hay salud, sin salud mental*”, de esta manera, se considera que la incidencia de los problemas y trastornos mentales se aumentaría de manera significativa. Aunque es claro, estas acciones reivindican la importancia de la salud mental y por ende evidencian su papel en la sociedad, aún se sigue evidenciando una mirada negativa de tal fenómeno.

En coherencia con lo anterior, Villalobos, F., 2020 manifiesta que, si se realiza un análisis de la definición de salud mental, lo primero sería afirmar que la primera condición para su alcance es que la persona logre desarrollar sus propias capacidades, lo cual requiere un ejercicio de autoconocimiento para identificar las potencialidades humanas y a su vez; un alto compromiso para desarrollarlas. De esta manera Seliman (2005) citado en Villalobos, F., (2020) desde la psicología positiva; agrega que el ser humano deberá tener una serie de fortalezas, habilidades y virtudes que permitan al individuo apropiarse de la vida de una manera más positiva, y, por otro lado, Muñoz et al (2016) agrega el modelo de salud mental positiva de Jahoda, el cual planea dominios que determinan a las personas que no han denotado problemas mentales.

Así mismo, en este modelo de salud mental positiva la Organización Mundial para la Salud (OMS) plantea “*la salud es un estado de completo bienestar físico, social y mental y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional, y reconocimiento de habilidades de realizarse intelectual y emocionalmente*” también la salud

mental ha sido definida como un “*estado de bienestar por medio del cual los individuos reconocen sus habilidades son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y contribuir a sus comunidades*”, así pues, la salud mental se refiere a la posibilidad de acrecentar la competencia de los individuos y las comunidades y permitirles alcanzar sus propios objetivos. La salud mental es materia de interés para todos y no solo para aquellos afectados por un trastorno mental, en efecto los problemas de salud mental afectan a la sociedad en su totalidad, y no sólo a un segmento limitado o aislado de la misma y constituyen un desafío importante para el desarrollo general.

No hay grupo inmune, aunque unos sean más vulnerables que otros, en todos los individuos, la salud mental, la física, y la social están íntimamente conectadas, de este modo la salud mental es un pilar fundamental en el bienestar general de los individuos, sociedad y naciones. Desafortunadamente en la mayor parte del mundo no se le brinda la importancia que tiene la salud mental y a los trastornos mentales y se le brinda más importancia a la salud física.

Igualmente, reconocidas organizaciones tanto nacionales como internacionales desarrollan estudios que demuestran una preocupación por la salud mental de los trabajadores, señalando el hecho de que las relaciones de trabajo se encuentran directamente relacionadas con el surgimiento de trastornos mentales. No obstante, de un modo general se centran en aspectos relacionados con los llamados factores de riesgo psicosocial, y desde esta perspectiva (Kristensen 2020) asocia los factores de riesgo psicosocial a la demanda física, social y sensorial del trabajador, a las posibilidades de que el trabajo favorezca el desarrollo y la autonomía del mismo y a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, que incluyen colegas y jefes.

Riesgo psicosocial en el trabajo

Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo han venido planteando el tema de Riesgo Psicosocial no solo desde la salud ocupacional, sino también desde la psicología organizacional y el desarrollo humano, enfatizando la importancia desde las relaciones laborales y sociales. Así mismo, Cox (2004) citado en Muñoz et al (2018) agrega que los trabajadores de la organización predominan de manera significativa en su ambiente, y, por lo tanto, sería insoluble imaginar las organizaciones sin seres humanos, dado que, a pesar de los avances tecnológicos, el recurso humano es quien da vida y humaniza la relación entre cliente y empresa. En este sentido, es difícil obviar los factores psicosociales que intervienen en el contexto laboral, ya que estos espacios promueven la creación de barreras protectoras y permiten enfrentarse a los cambios del ambiente y optimizar su calidad de vida.

Según Villalobos et al (2015) los factores de riesgos psicosociales suponen el estudio de las condiciones individuales y condiciones de trabajo de los empleados con el propósito de auspiciar el bienestar y la calidad de vida, con el fin de prevenir el desarrollo de enfermedades y efectos a nivel de las organizaciones.

Igualmente, frente a estos riesgos los autores manifiestan que la exposición a factores de riesgo psicosocial ya sean crónicos como de alto riesgo, pueden ocasionar alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y comportamentales como:

- Trastornos gastrointestinales
- Cardiovasculares
- Respiratorios
- Endocrinos
- Musculares
- Dermatológicos

- Inmunológicos
- Alteraciones del sistema nervioso
- Trastornos del sueño
- Depresión
- Ansiedad
- Trastornos alimenticios y
- Farmacodependencia.

De igual forma, el Ministerio de Protección Social, en la Resolución 2646 de (2008) determina los riesgos psicosociales de la siguiente manera: *“los aspectos psicosociales intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”* (Ministerio de protección social, 2008, p.3).

Es así como, entre los países Latinoamericanos Colombia es uno de los que presenta propuesta de evaluación e intervención de riesgo psicosocial para los trabajadores. Estas se encuentran pautadas en la resolución 2646 de 2008, dictada por el Ministerio de Salud y la

Protección Social. Esta resolución tiene por objeto:

“Establecer disposiciones y definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional” (2008, pág1)

Por lo tanto, entre las consecuencias para la salud que resultan de los factores de riesgos psicosociales, el más destacado es, sin duda, el estrés. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que el estrés es la causa más frecuente de trastornos de salud

relacionados con el trabajo, siendo responsable entre el 40% y el 60% de los días de trabajo perdido. (OIT, 2010).

De acuerdo a lo anterior, cuando se evalúan los factores de riesgo psicosociales en el contexto laboral, las decisiones son tomadas de acuerdo a teorías generales del estrés, haciendo énfasis específicamente en el estrés de origen laboral, lo anterior, teniendo en cuenta que las condiciones psicosociales laborales pueden transformarse en factores de riesgo o de protección (Gómez et al 2016).

Gómez et al (2016), menciona que específicamente la relación que tienen los factores psicosociales de origen laboral, el estrés y la salud son sustentados desde varios autores, en el cual se pueden destacar 2: El primero es DCA (Demanda-Control-Apoyo Social) desarrollado por Karasek (1979; karasek y Theorell, 1990) y el segundo es DER (Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa), por Siegrist (2002).

También, en el artículo” Factores *psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*” de (Luceño Moreno, Jesús Martín García et al.,) se hace un recorrido por las posturas de (Karasek, 1979; y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991) quienes exponen que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo:

(1) Las demandas psicológicas del trabajo y

(2) El control que se tiene del mismo.

“La dimensión Demandas hace referencia a cuánto se trabaja (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.). En esta dimensión no se incluyen las demandas físicas, aunque éstas puedan dar lugar a demandas psicológicas. En la dimensión de Control se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea se entiende como el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía); El control sobre las capacidades

sería aquel que ejerce el sujeto sobre el empleo de sus capacidades” (Luceño Moreno et al., (2004).

En este sentido los autores basan la aparición de altos niveles de estrés en la interacción de unas altas demandas laborales y unos bajos niveles de control por parte del trabajador, es decir, para que se produzca una situación de estrés se tienen que dar al mismo tiempo una situación de altas demandas y de bajo control, ya que las altas demandas no generan estrés si el trabajador tiene un alto control sobre su actividad.

Retomando a Karasek, se hace necesario hacer un abordaje frente al modelo DCA. Este modelo expuesto por Karasek y Theorell (1990), se enfoca fundamentalmente en el contenido del trabajo; es decir, su teoría principal es que los trabajadores que probablemente más malestar y enfermedad generan son aquellos en los que las personas se enfrentan a la combinación simultánea de altas demandas y bajo control.

De otro modo Gómez et al (2016), hacen referencia a cómo este modelo incorpora al apoyo social en el puesto de trabajo, lo cual hace énfasis a los niveles globales de interacción social, es decir; supervisores y compañeros de trabajo, que ofrecen ayuda en el trabajo y que, además, podrían afectar de alguna manera el bienestar de los trabajadores, actuando como un moderador, entre los estresores psicosociales laborales al igual que, los resultados infortunados en la salud.

Karasek (1979), formuló el modelo de demanda - control que explica el estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas. Se ha caracterizado por la alta capacidad de predecir problemas de comportamiento y de salud. El control sobre el trabajo incluye las oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía que el trabajo proporciona. Las oportunidades de desarrollar habilidades propias tienen dos vertientes:

1. Obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas.
2. Hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer.

Cuando se habla de autonomía, ésta es entendida como la capacidad de decisión sobre las propias tareas, en este sentido es importante el control sobre el ritmo de trabajo. Y a partir de esto se entiende la demanda como la sobrecarga mental, las restricciones organizacionales, para realizar la tarea y las demandas conflictivas, mientras que el control se refiere a la posibilidad de tomar decisiones, así como de emplear las competencias y las capacidades en la ejecución de la tarea.

Posteriormente Johnson y Hall se suman a este modelo aportando el apoyo social como una tercera dimensión de este modelo configurando el modelo demanda- control- apoyo social. Siendo este último un modelo que ha sido utilizado para describir condiciones como estrés, depresión, bajas por enfermedad, accidentes laborales, además de condiciones tales como, la percepción de riesgo y de salud. Allí se empiezan a comprender las relaciones sociales del trabajador y el grado de apoyo que estos le brindan dentro de una determinada organización, lo cual desde una mirada psicosocial a partir de las disciplinas de la psicología y el trabajo social se considera fundamental, ya que este tipo de apoyo social, entendido desde las relaciones del trabajador con sus compañeros, superiores y grado de apoyo que estos mismos le brindan dentro de la organización puede ser un factor causal del estrés laboral, o a su vez puede facilitar una mayor comprensión de su entorno social en el ámbito laboral. Los autores finalmente refieren que en condiciones de altas demandas, bajo control y bajo apoyo social, el trabajador puede entrar en una situación de alta tensión y aislamiento, que se traduce en estrés laboral.

Para explicar los aspectos anteriormente mencionados, Karasek (1979) propone un diagrama basándose en el plano cartesiano, en el que se tienen en un eje las demandas laborales (Y) organizadas en dos opciones, bajas y altas, así mismo en el otro eje está el control, dividido en bajo y alto (X). Cuando se atraviesan dos líneas entre los ejes, se forma cuatro unidades o cuadros que permiten explicar las diferentes opciones de demandas y control, quedando categorizados de la siguiente manera:

- Cuando el individuo tiene altas demandas y alto control, (*Suficiente apoyo social*) el individuo es considerado activo y con una alta motivación para aprender y desarrollar nuevos comportamientos.
- Cuando el individuo tiene altas demandas y bajo control, (*bajo apoyo social*) sus estrategias de afrontamiento resultan ineficientes, existe un alto riesgo de desarrollar consecuencias por el estrés, además, su aprendizaje se ve afectado y quedan residuos dañinos de dicho evento.
- Cuando el individuo tiene bajas demandas y alto control (*apoyo social*), en este caso el estrés es bajo porque el individuo puede responder a las exigencias del medio, sin embargo, su aprendizaje se verá afectado y su estado de ánimo también en cuanto no es una actividad retadora que le permita estar activo y crear a partir de dicha exigencia.
- Cuando el individuo presenta baja demanda y bajo control, (*apoyo social*) en esta situación, la posibilidad de aprendizaje es también baja y considerado un puesto pasivo.

Con el modelo de Jhonson y Hall la fórmula quedó organizada de la siguiente manera: Los puestos estresantes son aquellos que tienen altas demandas, bajo control y bajo apoyo social, los puestos con bajo estrés tienen altos niveles de control y apoyo social, pero bajas

demandas. Los puestos activos o de aprendizaje se caracterizan por altas demandas, alto control y suficiente apoyo social. Por último, los puestos pasivos son aquellos que tienen bajas demandas y alto control y apoyo social.

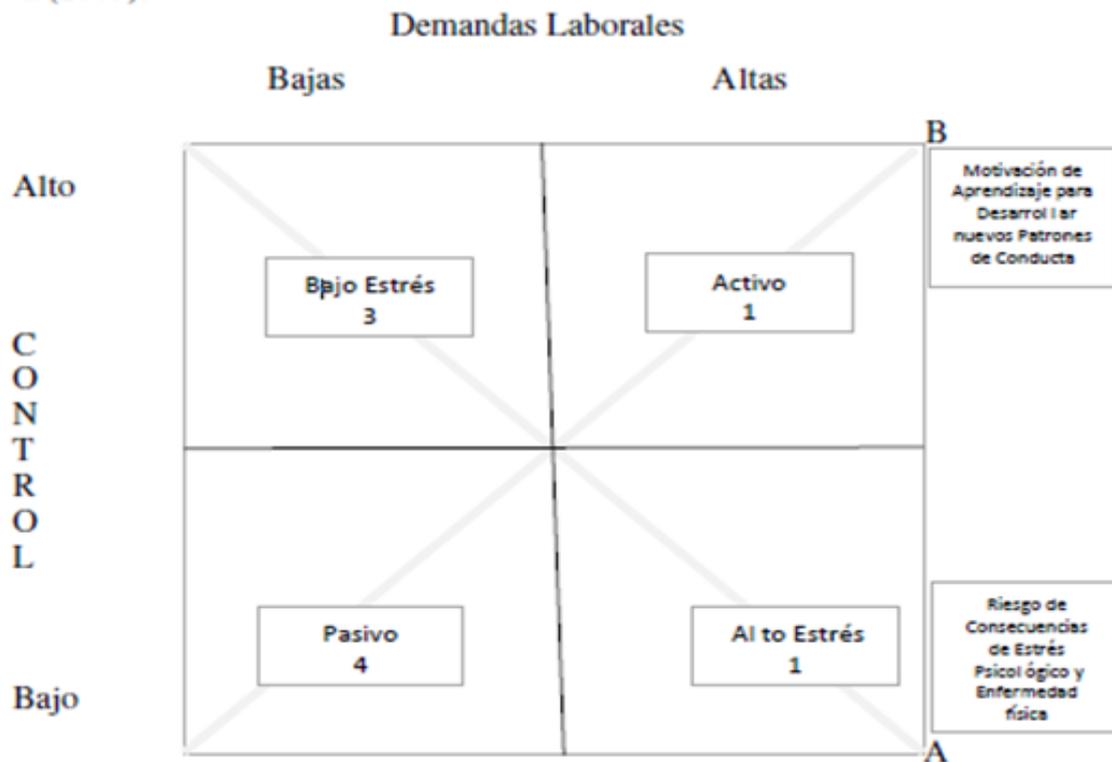


Figura 1. Modelo Demanda- Control-Apoyo Social, Karasek, Johnson y Hall, (1988), citado por Salanova, (2009)

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, está el modelo DER (Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa) de Siegrist (2002), este modelo está enfocado en la interacción entre persona y ambiente en el contexto de las organizaciones sociales y está orientado hacia el principio de reciprocidad social, un principio fundamental de la conducta interpersonal adquirido evolutivamente, caracterizado por los esfuerzos mutuos de cooperación que se hacen sobre la expectativa de que los esfuerzos serán igualados. Por tal motivo, este modelo de Siegrist (2002) ratifica que las experiencias estresantes en el lugar de trabajo y a su vez, sus consecuencias son efectos negativos para la salud, ya que resultan de la percepción

recurrente de desequilibrio entre *mucho esfuerzo* o *demandas externas* (esfuerzo extrínseco) y por otro lado, bajas recompensas tales como: dinero, estima o control de estatus laboral; es decir, falta de reciprocidad entre costos y beneficios. Igualmente, este modelo se atribuye a las personas que laboran a través de tres sistemas: 1) dinero, 2) estima y 3) control del estatus laboral, es decir; control de los medios de promoción y de seguridad laboral, además, el autor agrega que la combinación de este desequilibrio con la característica personal de excesivo nivel de compromiso con el trabajo referente a el esfuerzo intrínseco o sobre compromiso, desencadena la tendencia a una activación automática incrementada y los problemas de salud que se le asocian (Gómez, et al 2016).

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que ambos modelos DCA (demanda-control Y apoyo social) y DER (desequilibrio-esfuerzo y recompensa) tienen las siguientes características:

- a) Son modelos analíticos que seleccionan múltiples factores psicosociales intralaborales que pueden ser fuentes de estrés laboral con base en supuestos teóricos y resultados empíricos derivados del estudio científico del estrés.
- b) Los factores psicosociales señalados por los modelos afectan a todas las ocupaciones y no solamente a algunas de ellas.
- c) Muchos autores abogan por el uso conjunto de los dos modelos, y dada la diferencia entre control y recompensas las políticas de cambio son distintas (Gómez, et al 2016).

Por otro lado, está el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), quien como resultado retoma elementos de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, Siegrist (1996-2008) y a partir de estos modelos anteriormente mencionados, se identifican cuatro dominios lo cual agrupan un conjunto de dimensiones para dar respuesta a las condiciones intralaborales. Según la autora, la conformación de estos dominios denota como

posibles fuentes de riesgo y a partir de ellas, se logra realizar la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo al modelo dinámico de los factores psicosociales, se conciben los siguientes dominios de demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales y recompensa, de la siguiente manera:

- 1) Demandas del trabajo: Las obligaciones que el trabajo exige a la persona.
- 2) Control sobre el trabajo: Autonomía y posibilidad de desarrollo de habilidades del trabajador.
- 3) Liderazgo y relaciones sociales en el Trabajo: Relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuya peculiaridad interviene en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- 4) Recompensa: Recompensa que el trabajador alcanza a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, las cuales pueden ser: financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, reconocimiento grupo social y trato justo con el trabajo) y finalmente, está la recompensa de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

En cuanto a las Condiciones Extralaborales, Villalobos (2015) afirma que estas hacen referencia a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y por ende, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, entendiéndose que es último, puede influir tanto en la salud como el bienestar del trabajador, las dimensiones extralaborales evaluadas en la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* son: -

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales

- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda

Marco conceptual

Pandemia

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad, es decir que establece un alcance general o universal. En el caso del COVID 19 y ante la preocupación por los alarmantes niveles de propagación de la enfermedad, por su gravedad, y por los niveles también alarmantes de inacción, la OMS determina en su evaluación del 11 de marzo de 2020 que este puede caracterizarse como una pandemia, ya que amenaza la salud y el bienestar de todos los habitantes del planeta.

La pandemia ha golpeado duramente a todos los países, pero es claro que su impacto se ha dejado sentir más en aquellas comunidades que ya eran vulnerables, que están más expuestas a la enfermedad, que tienen menos probabilidades de tener acceso a servicios de atención de salud de calidad y que tienen más probabilidades de sufrir consecuencias adversas (como la pérdida de ingresos) como resultado de las medidas aplicadas para contener la pandemia, otra de las terribles consecuencias del COVID 19, que obligan a estas personas a exponerse al virus, puesto que si no salen a trabajar no tienen que comer.

Salud mental

La OMS la define como *“un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”*.

La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social de las personas, cuando esta se afecta, influye de manera negativa en la forma de pensar, sentir y actuar para enfrentarse a la vida, además ayuda a determinar cómo manejar el estrés, relacionarse con los pares y tomar decisiones.

En el informe compendiado por la OMS, la universidad de Melbourne et al (2004), se plantean tres ideas centrales para comprender y mejorar la salud mental; la primera de ellas es entender que la salud mental es una parte integral de la salud, la segunda hace referencia a la salud mental como algo más allá de la ausencia de la enfermedad y por último se propone que la salud mental está íntimamente relacionada con la salud física y la conducta.

Con base en lo anterior se argumenta que la salud mental es la base para el bienestar y el funcionamiento efectivo de un individuo en cualquier escenario de la vida, y está determinada por todos los factores que interactúan en esos contextos.

Riesgo psicosocial

la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen los riesgos psicosociales como *“las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”*. De esta manera los factores de riesgo psicosocial se entienden entonces como aquellas condiciones

presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Como se ha mencionado anteriormente durante el desarrollo del documento el principal riesgo psicosocial es el estrés, el cual se manifiesta como una respuesta del cuerpo a una presión física, mental o emocional y puede producir tanto afectaciones físicas como anímicas en el individuo, terminando incluso en procesos de frustración, ansiedad, enojo o depresión.

Metodología

Tipo de estudio

El presente proyecto de investigación es de tipo cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados del instrumento que se aplicará al personal. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo, y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

Diseño

Observacional descriptivo longitudinal.

Población

La población para el presente estudio son 225 colaboradores administrativos de una Institución de Educación Superior de la ciudad de Armenia.

Criterios de inclusión:

- Estar vinculado directamente con la empresa
- Ser funcionario administrativo
- Haber participado en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del año 2019
- Firmar consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- No contar con las condiciones para presentar la evaluación.
- No tener disponibilidad al momento de la aplicación

Instrumentos

Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Para el presente proyecto de investigación se implementara la batería de riesgo psicosocial, un instrumento diseñado por la Universidad Javeriana junto al Ministerio de Protección Social, quien a través de la Resolución 2646 de 2008 “*establece y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*”. Esta herramienta tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa, para ello contempla todos los datos sociodemográficos y recopila la información personal que puede afectar a largo o corto plazo el desarrollo de la actividad laboral y generar un estrés inmediato.

Una importante función de este instrumento es, mejorar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados al establecer la existencia de riesgo psicosocial.

Es importante tener en cuenta que la batería de riesgo psicosocial está conformada por diferentes componentes, como lo son:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
 - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos (forma A)
 - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios (Forma B)
 - Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
 - Cuestionario para la evaluación del estrés
 - Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
 - Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

Marco normativo

DECRETO 614	Ministerio de trabajo y seguridad social	Marzo 14 de 1984	Artículo 2º.- Objeto de la Salud
-------------	--	------------------	----------------------------------

			<p>Ocupacional. c)</p> <p>Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; Ver la Resolución del Min. Protección 2646 de 2008</p>
RESOLUCIÓN 1016	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud	Marzo 31 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los

			Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
RESOLUCIÓN 2358	Ministerio de salud	Julio 13 de 1998	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental. Derogada por la Resolución 4886 de 2018.
RESOLUCIÓN 2646	Ministerio de la Protección Social	Julio 17 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la

			exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
LEY 1616	Congreso Colombia	Enero 21 de 2013	Ley de Salud Mental
DECRETO 658	Ministerio de Salud y Protección Social	Abril 5 de 2013	Cronograma de Reglamentación e Implementación de la Ley 1616 de 2013
RESOLUCIÓN 4886	Ministerio de Salud y Protección Social	Noviembre 07 de 2018	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental
RESOLUCIÓN 2404	Ministerio de trabajo	Julio 22 de 2019	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la guía técnica general para

			la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 457	Ministerio del interior Presidencia de la República	Marzo 22 de 2020	Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero

			<p>horas (00:00 a.m.)</p> <p>del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19</p>
<p>CIRCULAR</p> <p>N°0064 DEL 2020</p>	<p>Ministro de Trabajo</p>	<p>Octubre 07 de 2020</p>	<p>Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (Covid-19) en Colombia.</p>

Resultados

Para la presente investigación se tuvieron en cuenta los datos obtenidos en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en los años 2019 y 2021 a funcionarios administrativos de una Institución de Educación Superior del Eje Cafetero, con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población.

Inicialmente se exponen los resultados donde participan 123 funcionarios, debido a que del total de las 225 personas que participaron en el año 2019; 1 falleció por Covid19, 53 no tienen vínculo activo con la Universidad, 1 fue pensionada para el año 2020, y para el año 2021 se pensionaron 5 personas más; en el primer periodo del año 2021, 3 personas renunciaron, y los otros 39 funcionarios no respondieron a las preguntas de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta la información anterior, fue posible aplicar los cuestionarios de factores de riesgo psicosociales intralaboral, cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales y ficha de datos generales (información sociodemográficos e información ocupacional del trabajador) a 123 funcionarios de la Institución de Educación superior, discriminados de la siguiente manera: Para Forma A contestaron 91 personas lo que equivale a un 73,9% y para Forma B, 32 personas contestaron el cuestionario; es decir el 26,1% de la población objeto de estudio.

Durante la investigación se contó con 14 variables, de las cuales 10 fueron cuantitativas y 4 se clasifican como cualitativas.

Variables cualitativas	Variables cuantitativas
Sexo	Edad
Estado civil	Personas que dependen económicamente

Escolaridad	Años empresa
Residencia	Años cargo actual
Estrato	
Tipo de vivienda	
Cargo que desempeña	
Tipo de cargo	
Departamento/área	
Tipo de contrato	

Tabla 1. Distribución de frecuencias para variables sociodemográficas de tipo cualitativo y cuantitativo

Para las 4 variables cuantitativas se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, permitiendo conocer el nivel de significancia o normalidad para cada una, se aclara que para los casos donde los puntajes dan iguales o inferior a 0,05 se entiende como un comportamiento NO NORMAL.

Análisis Univariado

A continuación, se presenta el análisis de cada una de las variables cuantitativas

Variables cuantitativas	Pruebas de normalidad	
	Valor p	Normalidad
Edad	0,200	SI
Personas dependientes	0,000	No
Años empresa	0,000	No
Años cargo actual	0,000	No

Tabla 2. Variables cuantitativas

A continuación, se presenta el análisis de cada una de las variables cualitativas de la investigación con frecuencias absolutas y relativas.

Variables cuantitativas por dominio	Pruebas de normalidad	
	Valor p	Normalidad
Puntaje bruto liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,003	No
Puntaje bruto control sobre el trabajo	0,000	No
Puntaje bruto demandas del trabajo	0,200	Si
Punto bruto de recompensas	0,005	No

Tabla 3. Variables cuantitativas por dominio

Para los 4 dominios cuantitativos de acuerdo al cuadro anterior también se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, donde arrojo en la prueba de normalidad que las dimensiones relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas proyectaron un puntaje menor a 0,5; lo cual significa que es un comportamiento no normal, por otro lado, el dominio de demandas del trabajo arrojo un puntaje mayor a 0,05 lo cual permite conocer el nivel de significancia equivalente a la normalidad.

Frecuencia absoluta y relativa:

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	73	59,3
	Masculino	50	40,7
	Casado	47	38,21

Estado civil	Soltero	37	30,08
	Unión libre	16	13,00
	Separado	14	11,4
	Divorciado	5	4,06
	Viudo	4	3,25
Escolaridad	Bachiller completo	3	2,5
	Bachiller incompleto	1	0,81
	Técnico-Tecnólogo completo	9	7,31
	Técnico- Tecnólogo incompleto	2	1,61
	Profesional completo	43	34,94
	Profesional incompleto	5	4,06
	Posgrado completo	54	43,90
	Posgrado incompleto	6	4,87
Residencia	Armenia	104	84,56
	Circasia	8	6,51
	Calarcá	5	4,06
	Montenegro	3	2,44
	La Tebaida	2	1,62
	Filandia	1	0,81
Estrato	1	5	4,06
	2	16	13,01

	3	37	30,08
	4	27	21,96
	5	38	30,89
Vivienda	Arriendo	53	43,09
	Propia	48	39,02
	Familiar	22	17,89
Cargo	Profesional	40	32,53
	Administrador	33	26,82
	Profesional especializado	22	17,89
	Técnico	19	15,44
	Asesor	6	4,88
	Jefe - director	2	1,63
	Oficios varios	1	0,81
Tipo de cargo	Profesional	82	66,67
	Auxiliar	33	26,82
	Jefatura con personal a cargo	6	4,88
	Operario	2	1,63
Área	Vicerrectoría administrativa	45	36,59
	Rectoría	41	33,34
	Vicerrectoría académica	23	18,69

	Vicerrectoría extensión	12	9,75
	Vicerrectoría de investigaciones	2	1,63
Contrato	Término indefinido	61	49,60
	Temporal menor que un año	49	39,84
	Temporal un año o más	9	7,32
	Prestación de servicios	1	0,81
	No sé	3	2,43

Tabla 4. *Distribución de frecuencias para variables sociodemográficas de tipo cualitativo*

Como se puede identificar en el cuadro anterior el género más representativo en la población es el femenino con un porcentaje del (59,3%), seguidamente para la variable de estado civil se puede evidenciar cómo un porcentaje del 51,21% de los participantes del estudio presenta relaciones de convivencia como matrimonios y unión libre, posteriormente se encuentra con un porcentaje del 43,90% para la categoría de profesional posgrado completo un dato importante que según la batería equivale a personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, en cuanto a estrato socioeconómico predomina el estrato 5 con un porcentaje de 30,89% lo cual tiene una relación directa con el nivel educativo, el cual permite mejorar la calidad de vida de la población.

De igual forma se evidencia que la mayor parte de la población con un porcentaje del 84,56% habita en la Ciudad de Armenia lo cual era de esperarse ya que la sede principal de la Institución opera en la Ciudad.

En cuanto a la variable de vivienda se identifica que la categoría familiar con un porcentaje de 17,89% es la más inusual percibiéndose que la mayoría de la población habitan en viviendas propias y arrendadas.

Teniendo en cuenta los niveles de escolaridad se evidencia como la categoría profesional sigue siendo representativa durante el desarrollo del análisis identificándose un porcentaje del 32,53 y 66,67% para cargo y tipo de cargo respectivamente.

Por último, se encuentra que dentro de los tipos de contrato que ejecutan los funcionarios predominan término indefinido con un porcentaje del 49,60% y temporal menor que un año con un 39,84%.

Medidas de tendencia central y dispersión para variables sociodemográficas y laborales de tipo cuantitativo

VARIABLES	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Edad	43,93	11,16	25,00	67,00

Tabla 5. Medidas de tendencia central y dispersión para variables sociodemográficas y laborales de tipo cuantitativo

Variable	Mediana	Percentiles 25-75	Mínimo	Máximo
Personas que dependen económicamente del funcionario	1,00	1,00 - 2,00	0,00	7,00

Años empresa	7,00	5,00 - 17,00	2,00	35,00
Años cargo actual	5,00	4,00 - 10,00	1,00	36,00

Tabla 6. *Medidas de tendencia central y dispersión para variables sociodemográficas y laborales de tipo cuantitativo*

Del cuadro anterior, se entiende que la variable edad es la única comprendida como dato normal y tiene una media de 44 años, las demás variables, como años en la empresa y años cargo actual presentan compartimientos similares con 7 y 5 años respectivamente, y en el caso de las personas que dependen económicamente hay una mediana de 1 persona.

Análisis univariado de factores psicosociales

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Forma del cuestionario	A	91	73,9
	B	32	26,1
	Total	123	100%

Tabla 7. *Distribución de frecuencias para formas del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*

Como se evidencia en el cuadro 7 un porcentaje del 73,9%, es decir la mayoría de las personas aplicaron la forma A del cuestionario, lo que significa que son funcionarios que se caracterizan por tener funciones de jefatura con personal a cargo, profesionales o técnicos.

Para la presentación de los resultados de los factores psicosociales se tendrá en cuenta los dominios normales, las cuales son demandas del trabajo y puntaje general bruto. Por otra parte, se encuentran los dominios no normales que corresponden a: Liderazgo y relaciones

sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, recompensa y factores psicosociales extralaborales, como se demuestra a continuación.

Variables de comportamiento normal forma A y B

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Puntaje transformado de demandas	28,95	9,34	7,00	55,00
Puntaje transformado general	18,00	7,18	3,00	34,00

Tabla 8. Variables de comportamiento normal forma A

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Puntaje transformado de demandas	29,53	7,27	15,00	6,00
Puntaje transformado general	17,59	7,56	44,00	41,00

Tabla 9. Variables de comportamiento normal forma B

Variables de comportamiento No normal

Variable	Mediana	Percentiles 25 – 75	Mínimo	Máximo
-----------------	----------------	----------------------------	---------------	---------------

Puntaje transformado de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	15,00	7,00 – 26,00	0,00	46,00
Puntaje transformado de control sobre el trabajo	20,00	12,00 – 31,00	0,00	64,00
Puntaje transformado de recompensas	18,00	7,00 – 25,00	0,00	52,00
Puntaje transformado extralaboral	17,00	12,00 – 23,00	0,00	48,00

Tabla 10. Variables de comportamiento No normal forma A

Variable	Mediana	Percentiles 25 – 75	Mínimo	Máximo
Puntaje transformado de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	11,00	5,00 – 27,50	0,00	78,00
Puntaje transformado de control sobre el trabajo	20,50	13,00 – 33,50	3,00	64,00
Puntaje transformado de recompensas	15,00	10,00 – 23,00	0,00	45,00
Puntaje transformado extralaboral	21,50	14,00 – 29,00	1,00	41,00

Tabla 11. Variables de comportamiento No normal forma B

Analizando los cuadros anteriores se evidencia que los dominios que obtuvieron un mayor puntaje fueron: demandas del trabajo de forma B con una media 29,53 con y forma A con una media de 28,95 con comportamientos normales, por otra parte, control sobre el trabajo presenta una mediana de 20,00 con comportamiento no normal tanto para forma A como para forma B.

En la siguiente tabla (N°12) donde se encuentra la distribución de frecuencias para los niveles de riesgo psicosocial, las categorías se obtuvieron dando seguimiento a lo planteado en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la cual se tuvo en cuenta lo siguiente:

- 1) Obtener los puntajes brutos de los dominios
- 2) Adquirir el puntaje bruto total general
- 3) Transformación de los puntajes brutos
- 4) Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos en unas escalas que van de 0 a 100.
- 5) Interpretación del nivel de riesgo.

Distribución de frecuencias para niveles de riesgo psicosocial

Dominios	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Riesgo por liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Sin riesgo	47	38,2
	Riesgo bajo	28	22,8
	Riesgo medio	17	13,9
	Riesgo alto	23	18,6
	Riesgo muy alto	8	6,50
	Sin riesgo	37	31,0
	Riesgo bajo	31	25,2

Riesgo por control sobre el trabajo	Riesgo medio	23	18,7
	Riesgo alto	16	13,0
	Riesgo muy alto	15	12,1
Riesgo por demandas del trabajo	Sin riesgo	57	46,4
	Riesgo bajo	35	28,5
	Riesgo medio	23	18,7
	Riesgo alto	5	4,0
	Riesgo muy alto	3	2,4
Riesgo por recompensas	Sin riesgo	13	10,6
	Riesgo bajo	32	26,0
	Riesgo medio	29	23,6
	Riesgo alto	26	21,1
	Riesgo muy alto	23	18,7
Riesgo general	Sin riesgo	76	61,8
	Riesgo bajo	29	23,7
	Riesgo medio	14	11,3
	Riesgo alto	3	2,4
	Riesgo muy alto	1	0,8
Total (aplica para cada dominio)		122	100%

Tabla 12. *Distribución de frecuencias para niveles de riesgo psicosocial*

En el cuadro anterior se ha identificado que predomina el nivel de riesgo alto para el dominio de recompensas con un porcentaje de 21,1% viéndose afectada la retribución que la población obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, seguido del dominio de

liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un porcentaje de 18,6% y por otra parte se evidencia un nivel de riesgo medio del 18,7 para el dominio de control sobre el trabajo y el dominio de demandas del trabajo por su parte expresa no tener riesgo en un 46,4%.

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Presencia de riesgo por liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Sin riesgo	92	74,80
	Con riesgo	31	25,20
Presencia de riesgo por control sobre el trabajo	Sin riesgo	91	73,99
	Con riesgo	32	26,01
Presencia de riesgo por demandas del trabajo	Sin riesgo	115	93,49
	Con riesgo	8	6,51
Presencia de riesgo por recompensas	Sin riesgo	74	60,16
	Con riesgo	49	39,84
Presencia de riesgo general total	Sin riesgo	119	96,74
	Con riesgo	4	3,26
Total (aplica para todas las variables)		123	100%

Tabla 13. *Distribución de frecuencias para presencia de riesgo psicosocial*

Teniendo en cuenta la información anterior (cuadro 13) la variable con mayor cantidad de personas con presencia de riesgo es el dominio recompensas con un 39,84%, equivalente a 49 funcionarios, y para el caso del dominio con mayor cantidad de personas con ausencia de riesgo es el dominio general con un 96,74% equivalente a 119 personas. Es pertinente aclarar que la categoría de sin riesgo abarca sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo y riesgo medio, así mismo la categoría con riesgo hace referencia a riesgo alto y riesgo muy alto. Es importante tener en cuenta que la clasificación de los riesgos se realizó a partir de la comparación de los puntajes transformados con los baremos que le correspondían según el dominio, a partir de esto se tiene en cuenta las interpretaciones que se exponen en la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial donde sin riesgo o riesgo despreciable hace referencia a la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención; riesgo bajo se determina cuando no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas; para el caso de riesgo medio es el nivel donde se esperaría una respuesta de estrés moderada; en cuanto al riesgo alto se tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto por lo que requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, y finalmente el riesgo muy alto contempla una alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, requiriendo igualmente una intervención en este caso inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.

A partir de estos planteamientos se realiza una clasificación donde los niveles sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, y riesgo medio se agrupan en una categoría denominada sin

riesgo; y los niveles alto y muy alto por el contrario hacen parte de la categoría con riesgo basados en las interpretaciones expuestas anteriormente.

Variable exposición	Variable resultado (dominios)	OR	Interpretación	IC95	Interpretación
Exposición si: 2021	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	1.33	Factor riesgo	0.72 – 2.43	No confiable
	Control sobre el trabajo	0.84	Factor protector	0.48 – 1.48	No confiable
Exposición no: 2019	Demandas del trabajo	0.37	Factor protector	0.15 – 0.94	Confiable
	Recompensa	1.20	Factor riesgo	0.71 – 2.04	No confiable
	Extralaboral	0.14	Factor protector	0.05 – 0.42	Confiable

Tabla 14. Interpretación OR (Odds Ratio)

Con la tabla anterior se logran establecer los valores totales con relación a los factores de riesgo y factores protectores para los años 2019 y 2021 de la forma A. Considerando la exposición que se representa en el año 2021, debido a que es el periodo de tiempo durante el cual a causa de la pandemia cambian las condiciones de trabajo. El análisis se realiza a través de la medida OR (odds ratio) la cual es utilizada en estudios epidemiológicos transversales.

Para entender la interpretación del cuadro #12 se aclara que surge de los valores obtenidos para el OR, mediante el Epi Info. Si el intervalo de confianza atraviesa el 1,0 el resultado no se considera confiable, por lo tanto, se tuvieron tres factores protectores para los dominios de

control sobre el trabajo, demandas del trabajo y extralaboral, mientras que, por el contrario, los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Recompensa arrojan factor de riesgo.

Discusión

A continuación, se presentará la discusión de la presente investigación de acuerdo a aspectos relevantes que se obtiene como resultados encontrados en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial donde se aplicó a funcionarios administrativos de una Institución de Educación Superior del eje cafetero, los cuestionarios de factores intralaboral y cuestionario de factores extralaboral. Por lo tanto, la discusión se realizará en coherencia con contexto de los antecedentes y referentes teóricos, donde se articulan de la siguiente manera:

1. Descripción de las características sociodemográficas de los participantes del año 2021:

A través de los resultados de las características sociodemográficas de esta investigación, se logró precisar que la población con mayor prevalencia fue el género femenino con una frecuencia de 73 lo que equivale a un (59,3%), estos resultados han sido apoyados en otros estudios (Gómez et al.,2016; Uribe et al., 2020), mientras que estudios de (Lemus et al.,2019; Pando et al.,2019) se encontró que en estas dos investigaciones predominó en la población objeto de estudio los hombres; ambos se encuentran entre el 61.6% y 65.6%, lo cual marca no solo una diferencia significativa en los estudios anteriores, sino que también es una de las variables que tuvo una relación con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral del año 2021 para Forma A (53%) y Forma B (75%) ambos con predominio en el género Femenino, y para el género masculino se identificó que el 47% (Forma A) y el 24% a Forma B.

Seguidamente para la variable de estado civil se puede evidenciar cómo un porcentaje del 51,21% de los participantes presenta relaciones de convivencia como matrimonios y unión libre, posteriormente se encuentra con un porcentaje del 43,90% para la categoría de profesional posgrado completo, un dato importante que según la batería equivale a personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, en cuanto a estrato socioeconómico predomina el estrato 5 con un porcentaje de 30,89% lo cual tiene una relación directa con el nivel educativo, el cual permite mejorar la calidad de vida de la población. De acuerdo a esta última variable, cabe mencionar el planteamiento de (Huse & Cummings 1985, citado en Alves et al.,2016) donde concluyen que cuando se mejoran las condiciones laborales del trabajador; y estos a su vez se sienten satisfechos, la calidad de vida laboral del trabajador interfiere de manera positiva en la productividad laboral.

2. Identificación del nivel de riesgo psicosocial en Forma A y Forma B de la población en el año 2021:

2.1 Puntaje

Teniendo en cuenta el resultado de las variables de *comportamiento normal* para Forma A y Forma B, se evidenció que los factores que tuvieron mayor puntaje fueron: demandas del trabajo con una media 29,93 para Forma B; donde se presentó más alta, frente a Forma A; con una media de 28,95 respectivamente y en relación de los de menor puntaje está el puntaje transformado general para Forma A con una desviación estándar de 7,18 y para Forma B puntaje transformado general con desviación estándar 7,56.

Para las variables de *comportamiento no normal*, se identifica que para Forma B los puntajes que presentaron menor dispersión fueron: Forma A; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y puntaje transformado extralaboral, control sobre el trabajo con una mediana de 20,00 y recompensas con mediana de 18,00.

La prueba de normalidad se obtiene con el puntaje bruto; pero los resultados en los cuadros (8,9,10,11) de la media y medianas se presentan con los datos transformados. En Villalobos et al., (2021) se establece que, toda vez que se definen los puntajes transformados, se define el nivel de riesgo psicosocial para cada uno de los dominios de acuerdo a la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial; donde se establecen los baremos correspondientes para cada categoría incluido el total

2.2 Nivel

Con respecto a los puntajes de frecuencia absoluta y frecuencia relativa forma A y forma B para el año 2021, se identificó que el nivel de riesgo alto que más predomina, es en el dominio de recompensas; lo que equivale al 21,1%, donde se identifica una afectación en la remuneración que los trabajadores obtienen a cambio de contribuciones o esfuerzos laborales. En las investigaciones de Gómez et al., (2016) refuerzan el modelo planteado de Siegrist (2002) DER el cual se centra en la reciprocidad social como principio fundamental de la conducta interpersonal caracterizados por los esfuerzos mutuos de cooperación donde se pretende que los esfuerzos serán igualados con sus respectivas recompensas, cuando estas se ven afectadas se amenaza el principio fundamental, lo cual genera fuertes emociones negativas. Adicionalmente, Sarsosa et al., (2014), en su artículo afirma que cuando el dominio de recompensas tiene nivel de riesgo alto, considera que cierto desequilibrio puede ser un factor que influye e incide en que los trabajadores sufran enfermedades asociadas a estrés laboral cuando los trabajadores no se sientan reconocidos en la organización.

Finalmente, se encuentra el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un porcentaje de 18,6%, y por otra parte se evidencia un nivel de riesgo medio del 18,7% para el dominio de control sobre el trabajo y el dominio de demandas del trabajo por su parte expresa no tener riesgo en un 46,4%, es decir; estos últimos serían un factor protector.

2.3 Categoría:

De acuerdo a los resultados de distribución de frecuencias para presencia de riesgo psicosocial de Forma A y Forma B para el año 2021, se encontró que la variable con mayor número de participantes con presencia de riesgo, están relacionadas con el dominio de recompensas con un 39,84%; equivalente a 49 funcionarios, y para el caso del dominio con mayor cantidad de participantes con ausencia de riesgo es el dominio general total con un 96,74% equivalente a 119 personas. Es pertinente aclarar que la categoría de sin riesgo abarca; sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo y riesgo medio, así mismo, la categoría con riesgo; hace referencia a riesgo alto y riesgo muy alto. Aquí también es importante comprender que, estos planteamientos se realizan de acuerdo a una clasificación donde los niveles sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, y riesgo medio se agrupan en una categoría denominada sin riesgo; y los niveles alto y muy alto por el contrario hacen parte de la categoría con riesgo; basados en las interpretaciones expuestas anteriormente.

Se revisaron los antecedentes de investigaciones que estuvieran relacionadas con riesgo psicosocial en administrativos del sector educación, y arrojó investigaciones y artículos más enfocados desde el riesgo psicosocial y estrés; aun así, en los resultados de estas referencias se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con el dominio de recompensas en riesgo medio y riesgo alto. Ahora bien, en la investigación realizada en Colombia sobre el nivel de riesgo psicosocial en docentes de Rodríguez et al., (2014) en el análisis que realizaron del dominio de recompensas, encontraron que este tiene nivel de riesgo alto y medio lo que equivale un 45,2%; donde se deduce que este resultado podría estar asociado al tipo de contratación (termino indefinido de un año) y la inestabilidad laboral en la población objeto de estudio.

3. Definición de las variaciones en el riesgo psicosocial entre 2019 y 2021 para forma A:

Teniendo en cuenta la inconsistencia en los datos del informe general del año 2019, para el análisis comparativo de los resultados de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; solo se logró realizar la comparación entre el año 2019 y 2021 con Forma A, esta comparación se logra establecer a través de los valores totales con relación a los factores de riesgo y factores protectores para los años 2019 y 2021 de la forma A. Así mismo, considerando la exposición que se representa en el año 2021 debido a que es el periodo de tiempo durante el cual; a causa de la pandemia cambian las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el análisis se realiza a través de la medida OR (odds ratio) la cual es utilizada en estudios epidemiológicos transversales.

Para entender la interpretación del cuadro N°14(en resultados) (interpretación OR -Odds Ratio), se aclara que surge de los valores obtenidos para el OR, mediante el Epi Info. Si el intervalo de confianza atraviesa el 1,0 el resultado no se considera confiable, por lo tanto, se tuvieron tres factores protectores para los dominios de control sobre el trabajo, demandas del trabajo y extralaboral, mientras que, por el contrario, los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa arrojan factor de riesgo.

4. Limitaciones de la investigación:

Dentro de las dificultades que se encontraron en la presente investigación se resalta que la intención inicial de la investigación iba orientada a lograr un ejercicio comparativo con la misma población a la que se le aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial para el primer semestre del año 2019; teniendo en cuenta el impacto que generaría en los mismos la pandemia presentada a causa del SARS-CoV-2.

Durante el desarrollo del proceso surgen diferentes limitaciones que llevan a redireccionar la intencionalidad de esta investigación hacia nuevas propuestas de análisis. Una de esas limitaciones fue el no poder contar con el mismo número de población que participaron en la

aplicación anterior, seguido a esto; se encontró que al revisar el informe general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del año 2019 los resultados para forma B no eran confiables, lo que dificultó realizar la comparación y análisis de resultados, lo cual los puntajes de categorización por dominio y dimensiones dado que todos los puntajes arrojaban el 100%. Lo que lleva a concluir que posiblemente existió un error de cálculo o técnico que alteró los resultados y afectó la confiabilidad de los datos obligando a realizar el análisis que se tenía proyectado solo para la forma A. Frente a los resultados, se esperaba encontrar los posibles efectos psicológicos negativos desde el ámbito laboral, personal y familiar, desencadenados por las características de la pandemia por Covid-19. En Sandín et al., (2020), curiosamente en la investigación se encontró en la población, efectos positivos y entornos protectores desencadenados de la emergencia sanitaria; dado que los participantes habían indicado haber experimentado efectos positivos en sentido de darle valor a todo aquello que antes no era consciente o importante.

Conclusiones

- El género más representativo en la población objeto de investigación es el femenino tanto para forma A como para forma B, con predominancia en edades superiores a los 40 años, relaciones de convivencia como matrimonios y unión libre y con niveles educativos de profesionales con posgrado, es decir que en la Institución de Educación Superior predominan perfiles que permiten desempeñar cargos profesionales en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen nivel de autonomía.
- Se encuentra que la presencia de riesgos altos es más representativa para la población objeto de investigación en los dominios de liderazgo y relaciones sociales, lo que invita a la Institución de Educación Superior a analizar esas relaciones entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y la influencia de las mismas en la forma

de trabajar, al igual que los dominios de recompensas, lo que cuestiona el reconocimiento del grupo social y en esa medida las posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo que se están brindando, para llegar a niveles de riesgo bajos como se encuentran en los dominios de demandas del trabajo, y general.

- Se identifica que hubo un cambio favorable con relación al año 2019 en lo que refiere a los dominios de control sobre el trabajo con OR de 0,84, y en ese sentido cobra importancia para la Institución de Educación Superior el brindar al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo a través del desarrollo de habilidades, conocimientos, participación y manejo del cambio; demandas del trabajo con 0,37 y extralaboral de 0,14 también presentan un cambio confiable.

Recomendaciones

- Teniendo en cuenta que el nivel educativo es un porcentaje considerable de la población es profesional con posgrado se sugiere realizar ejercicios de promoción de factores protectores a través de capacitaciones sobre prevención del riesgo psicosocial y sus efectos en los funcionarios.
- Se recomienda que la Institución de Educación Superior realice actividades de intervención para reducir el riesgo psicosocial en el trabajo, priorizando los dominios de liderazgo y relaciones sociales y recompensas, los cuales mostraron ser los que se presentan en mayor medida en los funcionarios; tomando como punto de partida los factores protectores que indican menor número de funcionarios con niveles de riesgo en cuanto a los dominios de control sobre el trabajo, demandas del trabajo y extralaboral.
- Es importante que la Institución de Educación Superior continúe optimizando las medidas implementadas, para garantizar unos factores protectores no solo en los

dominios de control sobre el trabajo y demandas del trabajo, sino lograr que los demás dominios sean igualmente favorables.

Referencias

- Alves Corrêa, Dalila, & Cirera Oswaldo, Yeda, & Carlos Giuliani, Antonio (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30),145-163. [fecha de Consulta 19 de noviembre de 2021]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Bernardo, M.H., Souza, H.A., Silva, D.L.D. y Garbin, L.S. (2013). La psicología y la salud de Trabajador: Más allá de la práctica hegemónica. En M.H. Bernardo, R.L. Guzzo y V.S. Trevisan (Orgs.), *Teorías y prácticas psicosociales en contextos de comunidades, trabajo y educación* (págs. 171-189). Campinas: Línea.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (402 p). Recuperado 01/08/2011 de: <http://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-InstrumentosPara-La-Evaluacion-de-Factores-de-RiesgoPsicosocial>
- Gómez, Viviola y Segura Camacho, Sebastián y Castrillón, Diego y Perilla, Lyria Esperanza (2016). ESTANDARIZACIÓN DE UNA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES EN TRABAJADORES COLOMBIANOS. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (2), 221-238. [Fecha de Consulta 19 de noviembre de 2021]. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79847072010>
- Hernández Sampieri Roberto. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado a partir de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edición.Compressed.pdf>
- Karasek R, Theorell, T. Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción del trabajo. *Nuevo York: Basic Books; 1990.*

- Kristensen, T. S. (2002). Una nueva herramienta para la evaluación psicosocial factores en el trabajo: The Copenhagen Psychosocial. Cuestionario. TUTB Newsletter septiembre,19-20, 45-47.
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W.y Aranda-Beltrán, C (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29),1-8.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661250001>
- Resolución 1016 (1989, 31 de marzo). Ministerios de Trabajo, Seguridad Social y de Salud.<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%200Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Resolución 2646 (2008, 17 de julio). Ministerio de la Protección Social.<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Rodríguez, E. S., Sánchez, J., Dorado, H. A., & Alvarado, J. M. R. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17. Disponible en <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialIntralaboralYGradoDeEst-7890170.pdf>
- Saldaña-Orozco, C., Bustos-Saldaña, R., Barajas-Martínez, A. e Ibarra-Rentería, G. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88),1239-1248.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051015>
- Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de

Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud.* 2014; 13(27): 348-361.

<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyys13-27.cрпи>

- Patlán - Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1),156-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Villalobos, G., Vargas, A. M., Escobar, J., Jiménez, M. L., & Rondón, M. A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Bogotá: Ministerio de la Protección Social.*
- Muñoz-Rojas, D., Orellano, N., y Hernández-Palma, Hugo (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40),532-544. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497557156015>
- Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- World Health Organization. WHO Director-General’s opening remarks at the media briefing on COVID-19. (2020).
- <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mediabriefing->
- Terry-Jordán, Y., Bravo-Hernández, N., Elias-Armas, K. & Espinosa-Carás, I. (2020). Aspectos psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(6),585-595. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551765549010>
- Organización Nacional del Trabajo. (2020). *La crisis de COVID-19 y la economía informal Respuestas inmediatas y desafíos de política.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_745450.pdf

- Molina, N. (Ed). (2020). *Psicología en contextos de COVID–19, desafíos poscuarentena en Colombia* (pp. 91-102). Ascofapsi.