

Las condiciones laborales que afectan los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.

**Estudiantes
Cristian Alberto Torres Carmona
Wilson Daniel Rios Rodriguez**

Proyecto de investigación como opción de trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

**Docente
Claudia Milena Alvarez**

**Universidad de Manizales
Facultad de ciencias contables, económicas y administrativas
Programa de administración de empresas**

Manizales, Caldas, Colombia

2022

Tabla de contenido

<i>Resumen</i>	4
<i>Introducción</i>	4
1. <i>Problematización</i>	6
2. <i>Pregunta de investigación</i>	10
3. <i>Justificación</i>	10
4. <i>Objetivos</i>	11
4.1. <i>Objetivo general</i>	12
4.2. <i>Objetivos específicos</i>	1112
5. <i>Marco teórico</i>	12
6. <i>Metodología</i>	17
7. <i>Descripción de los resultados</i>	18
7.1. <i>Caracterización de la población</i>	18
7.2. <i>Condiciones laborales</i>	18
7.3. <i>Factores de riesgo psicosocial</i>	21
7.4. <i>Correlación entre las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial</i>	25
8. <i>Análisis y discusión</i>	26
9. <i>Conclusiones</i>	27
10. <i>Recomendaciones</i>	28
<i>Referencias Bibliográficas</i>	29

Lista de tablas

Tabla 1. Factores estructurales. (Elaboración propia)	19
Tabla 2. Tiempo laboral. (Elaboración propia)	19
Tabla 3. Factores económicos y legales. (Elaboración propia)	20
Tabla 4. Relaciones empleado - empleador. (Elaboración propia)	20
Tabla 5. Relaciones interpersonales. (Elaboración propia)	20
Tabla 6. Factores psicosociales. (Elaboración propia)	21
Tabla 7. Emociones reflejadas. (Elaboración propia)	21
Tabla 8. Conocimientos y habilidades. (Elaboración propia)	22
Tabla 9. Aprendizaje. (Elaboración propia)	22
Tabla 10. Salario. (Elaboración propia)	23
Tabla 11. Plenitud y energía en el trabajo. (Elaboración propia)	23
Tabla 12. Inspiración y orgullo. (Elaboración propia)	23
Tabla 13. Agotamiento emocional. (Elaboración propia)	24
Tabla 14. Entusiasmo. (Elaboración propia)	24
Tabla 15. Estimulación para alcanzar objetivos. (Elaboración propia)	25

Resumen

Este artículo tiene como objetivo identificar las condiciones laborales que afectan los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales, utilizando la metodología de enfoque cuantitativo para analizar y utilizar datos obtenidos mediante la recolección de información a través de un cuestionario aplicado a 18 personas. Permitiendo así, tener un tipo de estudio de corte correlacional logrando unir y relacionar dos variables (condiciones laborales y riesgos psicosociales). Dado lo anterior, los principales hallazgos son que en su mayoría las condiciones laborales con las que cuenta la población estudiada son óptimas para el desarrollo de sus actividades labores y se concluye que no existe afectación sobre los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.

Introducción

A lo largo de los últimos años, los riesgos psicosociales en las organizaciones se han convertido en un fenómeno de suma importancia laboral y social, vinculado al trabajo y al desarrollo profesional. El comienzo de la preocupación e interés por los riesgos psicosociales y su relación con la salud ocupacional se remonta al año 1970 (Jiménez & León, 2010).

Desde entonces se han realizado diversos estudios sobre el tema; como por ejemplo, el efectuado por la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT) en 1984 con el documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en el cual plantea que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Loaiza, 2019). La importancia de la aplicación de estos estudios

e investigaciones en los diferentes sectores de empleo, radica en que los riesgos psicosociales existentes en la actividad laboral pueden estar relacionados con el deterioro en las características de la tarea (cantidad de trabajo, complejidad, aptitud, autonomía, responsabilidad, etc.), las características del empleo (salario, estabilidad, requerimientos físicos del puesto) y las características de la organización (comunicación e información, relaciones interpersonales, liderazgo, etc.) ocasionando así un decrecimiento en diferentes aspectos dentro las organizaciones, lo que se traduce en pérdidas de capital, humanas y tecnológicas.

Adicionalmente, los factores de riesgo laboral han evolucionado en los últimos años de acuerdo a las dinámicas del mundo actual, liderados fundamentalmente por la globalización y el impacto generado por los avances tecnológicos. Tradicionalmente, los riesgos asociados al trabajo eran de carácter corporal o físico. Sin embargo, la racionalización y control de los procesos de producción, junto con las nuevas tecnologías, nuevas demandas de trabajo, competitividad y el creciente volumen de trabajo entre otros, han contribuido al aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores con respecto a los efectos ocasionados por los riesgos psicosociales o riesgos emergentes y concretamente del estrés laboral, apareciendo así nuevas patologías laborales. En este contexto, las óptimas condiciones de trabajo se hacen necesarias e interfieren de manera directa en el desarrollo de riesgos psicosociales en los profesionales. Las condiciones óptimas de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado (Buelvas, Oviedo-Trespalacios & Amaya, 2013).

Ahora bien, es importante resaltar que los docentes son empleados del sector educativo que por sus actividades laborales se encuentran expuestos a diferentes riesgos laborales, principalmente psicosociales; ya que por medio de las actividades diarias de trabajo se pueden ver implicados en problemas, dificultades, preocupaciones y necesidades de los alumnos e incluso de las familias, en los cuales no siempre pueden contribuir con una solución generando así sentimientos de estrés o frustración. Por otra parte, los docentes realizan largas jornadas laborales fuera del horario establecido, dado que no cuentan con el tiempo suficiente para desarrollar todas las obligaciones correspondientes, por lo que se acumulan actividades que complejizan aún más la labor docente. Agregando lo anterior, la literatura demuestra que el principal riesgo en los docentes se relaciona con el riesgo psicosocial debido a las actividades diarias que tienden a generar estrés crónico, desgaste emocional e incluso al Síndrome de Burnout (Aragao, 2021).

Por consiguiente, es de interés reconocer cuáles son las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial que pueden presentar los docentes, específicamente de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales ya que no ha sido registrada una evaluación o una descripción de dicha población.

1. Problematicación

Actualmente, los estudios asociados a los riesgos psicosociales en el trabajo han sido motivo de investigación, demostrando el impacto que poseen los trastornos ansiosos en el desempeño laboral del trabajador. Uno de los más estudiados, es el síndrome de Burnout (SB), definido como un estado emocional crónico y desadaptativo afrontamiento al estrés, que conduce a extenuación y distanciamiento emocional en el trabajo (Aragao, 2021). Asimismo, existe evidencia que sugiere que las enfermedades psicosociales afectan de manera directa el desempeño laboral y el rol del profesional, tal como lo sustenta Guerrero y Espinosa en Ecuador donde

demonstraron bajo su estudio, la influencia negativa y considerable del Burnout en el desempeño laboral en el personal administrativo, dando muestras de síntomas propios del síndrome del quemado; mediante el cual se concluyó que el 14,50% del personal administrativo encuestado dentro del estudio de tipo experimental tiene Burnout, el 80,92% tienen tendencia a padecerlo y apenas el 4,58% no tiene dicha enfermedad (Guerrero Velástegui & Espinosa Nacevilla, 2021). Así mismo, los estudios realizados a nivel internacional sustentan que aproximadamente el 15% de la población trabajadora sufre de Burnout y se estima que las pérdidas por enfermedades relacionadas al estrés son de aproximadamente 1.7 billones de euros por las empresas y el mismo estado público (Morales & Murillo, 2015).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que en Colombia uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. Además, resaltó que un mayor acceso a la tecnología permite a las personas un mayor tiempo de contacto con las actividades laborales, lo que genera altos niveles de estrés que pueden producir sintomatologías como depresión y trastornos gastrointestinales (Loaiza, 2019).

En los últimos años, la situación laboral en Colombia se ha caracterizado por el aumento de condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral y sobrecarga ocupacional. En relación a esto, los trabajadores se hallan expuestos a presiones provenientes de su contexto laboral reaccionando ante ellas de diferentes formas; lo cual se ve ejemplificado en el surgimiento de factores psicosociales como el desinterés, la falta de concentración, la apatía, la disminución de la actividad y el estrés debido a la dificultad en la culminación de las actividades diarias (Loaiza, 2019).

Si bien las últimas investigaciones sustentan que el trabajador presenta una alta probabilidad de padecer SB debido a las condiciones propias laborales y que a su vez estas provocan múltiples patologías a nivel físico y mental, se estima que dependerá de manera significativa, el desarrollo de esta enfermedad en los trabajadores, las medidas de prevención y protección propuestas por las empresas y el estado, encaminadas a la mitigación de la misma. Cabe resaltar que las políticas propuestas o programas brindados deben considerar las políticas públicas y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo encaminadas hacia el cuidado del empleado.

Tal como se expresó anteriormente, el trabajo ha sido históricamente referenciado como un riesgo para la salud, las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades. La perspectiva que se tiene en la actualidad es negativa, pero bien se sabe que los tiempos han cambiado de forma importante y que las condiciones laborales siguen siendo preocupantes, convirtiéndose en un punto de investigación y modificación. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido un aumento en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En la actualidad, gracias a la expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado; los datos actuales muestran que los efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, se requiere de una atención integral a la salud laboral que brinde herramientas para cuidar de forma especial los factores y riesgos psicosociales (Jiménez, 2011). A pesar de que se reconoce en la bibliografía y en las políticas públicas las condiciones preventivas que propone el estado para evitar el aumento de estas enfermedades, se desconoce la razón del aumento de las cifras en la población asociadas al desarrollo de las mismas.

En tal sentido, la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un tema de gran interés dado que engloba los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. Por lo tanto, hacer referencia al término “calidad” implica una connotación positiva o situación anhelada, resultado de la calificación en función de resultados y certezas. Su medición es un desafío por su carácter dinámico, complejo y multidimensional. No obstante, es un concepto que se considera clave para el desarrollo económico de una organización, puesto que facilita el aumento en la producción de los bienes y servicios con los factores que lo favorecen (Buelvas, Oviedo-Trespalacios & Amaya, 2013).

Para entender lo anterior es preciso definir la calidad de vida como un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

Herzberg (1959) considera la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores que hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean debido a que las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado (Buelvas, Oviedo-Trespalacios & Amaya, 2013).

Por consiguiente, es de suma importancia reconocer cuáles son las condiciones laborales que afectan los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.

2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales que afectan los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales?

2.1.Preguntas específicas de investigación

- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales?
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan la percepción de bienestar de los docentes?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales que incrementan los riesgos psicosociales de la población en estudio?

3. Justificación

Se considera de suma importancia el desarrollo de la presente investigación debido a que con el mismo se encontraron los factores que ocasionan el deterioro en la salud psicosocial de los docentes y la situación económica de las empresas contratantes, como lo es el caso la universidad de Manizales, afectados por los altos niveles de incapacidad, ausentismo laboral y pérdida progresiva de trabajadores asociados a los riesgos psicosociales desarrollados por los trabajadores.

También, se espera que este estudio fomente en las empresas la necesidad de direccionar estrategias encaminadas a la prevención de la enfermedad de los trabajadores basados en la evidencia científica e investigativa; además el presente estudio, busca impactar no solo el sector

salud en general sino también la economía tanto de la empresa como la de los trabajadores generando un reconocimiento en las condiciones de calidad de vida de las personas influyendo positivamente a responder a las necesidades propias y de la población en general. Igualmente, se pretende ser un marco de referencia para futuras investigaciones e influir de manera positiva al fusionar el conocimiento científico producido en la academia con la interacción y generación de nuevos saberes.

La investigación se hace novedosa ya que si bien el tema ha sido estudiado, la evidencia demuestra que a nivel municipal no se han realizado estudios de carácter oficial que presenten los riesgos a los que se pueden ver expuestos los trabajadores de la ciudad de Manizales en especial del sector educativo. Convirtiéndola en una investigación de carácter innovador que permitirá mejorar las condiciones de salud de los empleados; siendo así un punto de partida para futuras investigaciones por parte de nuevos profesionales Colombianos que pretendan contribuir con la mejora continua de este campo.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Identificar las condiciones laborales que afectan los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.

4.2. Objetivos específicos

- Caracterizar las condiciones de trabajo de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.
- Establecer los riesgos psicosociales que afectan la percepción de bienestar de la población en estudio.

- Identificar las condiciones laborales que incrementan los riesgos psicosociales de los docentes.

5. Marco teórico

La salud es un elemento indispensable para el desarrollo del individuo y la sociedad, ya que su estado óptimo permite que el sujeto se involucre oportuna y efectivamente en las actividades que le competen y asuma los roles que hacen parte de su vida, entre ellos el desarrollo de actividades laborales que se fomentan como actividades propias de la naturaleza humana; permitiendo así al individuo alcanzar y mejorar las condiciones de vida que impactan significativamente en su esfera personal y social, garantizando el bienestar. En este sentido, el medio laboral se convierte en un espacio dinámico y productivo, en un ambiente propicio para el bienestar físico y mental, siempre y cuando se garantice la satisfacción de los requerimientos básicos del individuo, el alcance de los objetivos económicos, materiales y le permita la contribución al bien común de la sociedad a la que este pertenece (Organización Mundial de la Salud, 2017).

En ese orden de ideas, la legislación de salud ocupacional colombiana caracterizó los factores determinantes de las condiciones psicosociales de trabajo en tres grupos a saber: organizacional, extra laboral e individual. Partiendo de esta claridad, se analizan los factores que condicionan el desempeño laboral e influyen, positiva o negativamente en el comportamiento dentro del sitio de trabajo (Pupo, Muñoz & Andalia, 2004).

- **Factores externos:** Son aquellos que condicionan el escenario y las situaciones del lugar de trabajo e incluyen aspectos como el orden de la edificación o de los espacios físicos y los elementos del ambiente (Pupo, Muñoz & Andalia, 2004).

- **Factores internos:** Hacen referencia a las condiciones inherentes a los individuos que interactúan con el sistema, e incluyen la destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional y actividades basadas en influencias de la familia, entre otros (Pupo, Muñoz & Andalia, 2004).

Cabe resaltar que, la mayoría de los trabajadores del mundo operan bajo condiciones de trabajo inseguras e insalubres, lo que representa anualmente cerca de 2 millones de muertes causadas por diferentes enfermedades y lesiones de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2019). En consecuencia a los anterior, las pérdidas materiales y sufrimiento humano deben y pueden reducirse mediante la aplicación y monitoreo periódico de medidas preventivas enfocadas al daño de la salud y el desarrollo del bienestar en el lugar de trabajo y deben priorizarse como una preocupación social fundamental para promover la salud de las personas en su interacción laboral.

No obstante, el aumento en las condiciones laborales de trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene, ha conllevado a una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. El número de enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Pero probablemente, la mayor modificación se ha producido en el cambio del concepto de salud laboral que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial; principalmente, en un derecho del trabajador (Barreto, Villamizar & Flórez, 2016).

Cabe destacar que los trabajadores del área docente se encargan de la parte operativa, educativa y se encuentran expuestos y son vulnerables a riesgos laborales que afectan su bienestar

y salud como lo son, los factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, entre otros, pero los más nombrados por la literatura y relevantes en las encuestas son el riesgo de tipo psicosocial. El factor psicosocial en el trabajo es estudiado recientemente, a pesar de tener como origen probable de estudio el último cuarto de siglo pasado, donde de forma muy escasa se comienza a hablar de sobre el tema. Una de las primeras referencias oficiales asociadas al tema corresponde al año 1984 mediante el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. A partir de entonces, se insiste en la importancia de los efectos reales, en la dificultad de la formulación objetiva y en la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo.

De acuerdo con Jimenez (2011) “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Las primeras listas de riesgos psicosociales definidas son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos como la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Jiménez, 2011).

Ahora bien, los docentes son empleados del área educativa que están expuestos a múltiples riesgos pero tal como lo expone la literatura, el riesgo psicosocial es el más relevante debido al desarrollo del síndrome de burnout y los asociados a este; Por otra parte, se han identificado grupos de mayor riesgo, tales como las mujeres, personal médico y de enfermería, docentes de educación primaria y secundaria y más recientemente docentes universitarios, sobre todo los que presentan antigüedad laboral superior a los diez años (Castilla, Colihuil, Bruneau & Lagos, 2021).

Para el caso de docentes nuevos y recién egresados llegan al aula con altas expectativas acerca de los resultados que obtendrán de su tarea. Los docentes jóvenes y recién graduados llegan

al aula con nuevas metodologías, conocimientos y grandes perspectivas que permitan contribuir al logro cambios y mejoras en la tarea docente y sobre todo, pero en muchos casos, dichas expectativas no se cumplen, lo que puede dar lugar a una sensación de fracaso, a un estado de insatisfacción laboral que se traduce tanto a cambios físicos como psicológicos, y a un desgaste profesional. A lo anterior, se le agrega que los docentes jóvenes en Colombia no han sido remunerados de manera adecuada por lo que sus condiciones económicas son muy fluctuantes dado a que el tipo de contrato que presentan no es seguro, poco valorado y genera desmotivación a la hora de realizar su quehacer profesional generando una pobre satisfacción en su trabajo.

Como se ha evidenciado, los docentes no son ajenos a padecer de estrés laboral, como lo mencionan De la Cruz , García-Moran y Gil-Lacruz al referir que el estrés docente es una angustia que no se disipa y que produce reacciones adversas en el organismo, para lo cual utiliza mecanismos fisiológicos (taquicardia, insomnio, trastornos digestivos, hipertensión), psicológicos (irritabilidad, ansiedad, ira, depresión) y mecanismos conductuales (aburrimiento, estrés ,divagación, abuso de tabaco, alcohol, drogas) para reaccionar, cambios manifestados por meses causantes de agotamiento y disminución de la salud. De igual manera, el estrés docente provoca un bajo desempeño laboral debido a la afectación a causa de la falta de energía y entusiasmo para lograr la metas y cumplir con la diversas actividades propuestas (Alvites & cleofé, 2019).

Constantemente a nivel de educación los estándares se han modificado y el reconocer a las instituciones educativas como acreditadas, hacen que estas inciden en los docentes con una mayor presión laboral, carga de trabajo y funciones adicionales dentro de las horas académicas asignadas, continuos cambios en los contenidos curriculares, incremento de la conflictividad en el aula, mayor cantidad de estudiantes con necesidades especiales, influencia de las medios tecnológicos, lo cual ha demandado en los docentes la utilización de una mayor cantidad de horas

de las planificadas en su centro de trabajo, dejando de lado otras obligaciones personales y familiares y como consecuencia se deriva en estrés por medio de manifestaciones psicológicas como la ansiedad basadas en creencias desadaptativas, depresión con alteraciones del humor, apatía, tristeza, que pueden llegar a incidir en conductas no deseables por parte de los docentes y con un mal afrontamiento a estas situaciones estresantes repercutiendo en el trato hacia los estudiantes y a las personas del entorno, como también en un deterioro cognitivo al afectar la concentración, lo que se refleja en una disminución en el rendimiento académico (Alvites & Cleofé, 2019).

A modo de cierre, es importante resaltar que a partir del año 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) aplicó las “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” y a partir de la tercera encuesta se incluyeron elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones. Así como la aplicación de la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) a partir del año 1988, incluyendo contenidos psicosociales (Jiménez, 2011).

6. Metodología

- **Enfoque:** Se utilizó un enfoque cuantitativo debido a que permite analizar y utilizar datos obtenidos mediante la recolección de datos a través de diferentes encuestas y circuitos observacionales y experimentales, probando así la hipótesis propuesta con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer diferentes pautas de comportamiento y probar teorías sustentadas. Además, se optó por un enfoque cuantitativo, haciendo uso del problema de estudio y posteriormente resolviendo las preguntas de

investigación planteadas; para así, apoyar la hipótesis sustentada y progresar a la teoría (Hernández, 2014).

- **Tipo de estudio:** Correlacional ya que permitirá unir y relacionar dos variables (las condiciones laborales y riesgos psicosociales).
- **Población:** Docentes universitarios de la universidad de Manizales, de la ciudad de Manizales.
- **Muestra:** Docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la Universidad de Manizales
- **Instrumento:** Se utilizó un cuestionario aplicado a los trabajadores, el cual se derivó de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. Cabe resaltar que este cuestionario no es un examen de respuestas buenas o malas, correctas o erróneas, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes. (Blanch, 2012). Este instrumento se aplicó a una base de datos realizada de manera computarizada, utilizando el programa informático Microsoft Excel y la herramienta informática SPSS 25.0 mediante el cual se visualizaron los estadísticos descriptivos de frecuencias.
- **Análisis:** Estadístico, descriptivos y desviaciones

7. Descripción de los resultados

A continuación, se presenta el análisis de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos derivado de

un estudio internacional y el Maslach Burnout Inventory (MBI), realizado a los docentes de la universidad de Manizales, basándose en cada uno de los objetivos expuestos en el presente trabajo de investigación.

7.1. Caracterización de la población

Para el desarrollo del estudio se le aplicó el instrumento a 18 docentes de la facultad de ciencias, contables económicas y administrativas de la universidad de Manizales, de los cuales el 61% fueron hombres y el porcentaje restante fueron mujeres, con un promedio de 45 años de edad y una experiencia laboral en promedio de 14 años.

7.2. Condiciones laborales

Se analizaron los aspectos de las condiciones de su trabajo respecto a los siguientes factores estructurales: recursos materiales, técnicos, prevención de riesgos labores, entorno físico, instalaciones y equipamientos. El 66% de los docentes (12) consideró que dichos aspectos son óptimos para la realización de sus actividades y solo el 6% (1) refirió que sus condiciones no son tan buenas como lo muestra la **tabla 1**.

Tabla 1. Factores estructurales. (Elaboración propia)

Tabla 1					
Entorno físico, instalaciones, recursos materiales, técnicos, etc...		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5,00	12	66,7	66,7	66,7
	4,00	5	27,8	27,8	94,4
	2,00	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Con respecto a lo que configura el tiempo laboral (horarios de trabajo, tiempo de descanso, conciliación de trabajo / vida privada y familiar). El 50% de los docentes (9) mencionó que su tiempo laboral es apropiado, el 39% lo consideró óptimo, y solo el 6% es casi pésimo como se observa en la **tabla 2**.

Tabla 2. Tiempo laboral. (Elaboración propia)

Tabla 2					
Horarios de trabajo, tiempo de descanso, conciliación de trabajo / vida privada y familiar		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4,00	9	50,0	50,0	50,0
	5,00	7	38,9	38,9	88,9
	3,00	1	5,6	5,6	94,4
	2,00	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

En relación a lo que tiene que ver con los factores económicos y legales, la mitad (50%) de los docentes (9) afirmó estar de acuerdo con dichos factores, mientras que el 18% de los docentes (3) manifestaron no estar satisfechos con sus condiciones contractuales como se ve en la **tabla 3**.

Tabla 3. Factores económicos y legales. (Elaboración propia)

Tabla 3					
Económicos y legales: tipo de contrato laboral, justicia en la contratación, calidad de contrato		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5,00	9	50,0	50,0	50,0
	3,00	4	22,2	22,2	72,2
	2,00	2	11,1	11,1	83,3
	4,00	2	11,1	11,1	94,4
	1,00	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

En lo que tiene que ver con las relaciones entre los empleados y el empleador, el 78% de los docentes (14) perciben que son óptimas y sólo el 6% de los docentes (1) piensan que son pésimas. Ver **tabla 4**.

Tabla 4. Relaciones empleado - empleador. (Elaboración propia)

Tabla 4					
Relación empleador - empleado: relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento oportunidades para la formación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5,00	14	77,8	77,8	77,8
	4,00	3	16,7	16,7	94,4
	2,00	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Al analizar las relaciones interpersonales en los docentes, se encontró que el 78% de los profesores (14) consideró que sus relaciones interpersonales en su ambiente laboral son óptimas y sólo el 6% consideró lo contrario como se puede observar en la **tabla 5**.

Tabla 5. Relaciones interpersonales. (Elaboración propia)

Tabla 5					
Relaciones interpersonales: compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento por la comunidad estudiantil.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5,00	14	77,8	77,8	77,8
	3,00	3	16,7	16,7	94,4
	4,00	1	5,6	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Por otra parte, del total de los encuestados, un 94% de la muestra, es decir, 17 docentes manifestaron que las condiciones de su trabajo con respecto a los siguientes factores psicosociales son motivantes para realizar y les permite desarrollar sus competencias profesionales, solo el 6% que pertenece a 1 docente indicó lo contrario como lo refleja la **tabla 6**.

7.3. Factores de riesgo psicosocial

Tabla 6. Factores psicosociales. (Elaboración propia)

Tabla 6					
Factores psicosociales: me motiva a trabajar, me permite desarrollar mis competencias profesionales.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,6	5,6	5,6
	5	17	94,4	94,4	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 50% de la muestra, es decir, 9 docentes manifestaron que por las condiciones de su trabajo muy pocas veces o nunca les exigen que escondan sus

emociones y/o emociones; en cambio el 33% que pertenece a 6 docentes, expresaron que siempre o muchas veces tienen hacerlo para llevar a cabo sus actividades laborales. Ver **tabla 7**.

Tabla 7. Emociones reflejadas. (Elaboración propia)

Tabla 7					
Psicosociales y de bienestar:					
Actualmente su trabajo le exige que esconda sus emociones o sentimientos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	3	16,7	16,7	16,7
	2	3	16,7	16,7	33,3
	3	3	16,7	16,7	50,0
	4	5	27,8	27,8	77,8
	5	4	22,2	22,2	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 72% de la muestra, que pertenece a 13 docentes, manifestó que las condiciones de su trabajo siempre les permitan aplicar sus habilidades y/o conocimientos, en cambio el 28% que pertenece a 5 docentes expresaron que nunca pueden aplicar sus habilidades. Ver **tabla 8**.

Tabla 8. Conocimientos y habilidades. (Elaboración propia)

Tabla 8					
Psicosociales y de bienestar:					
Actualmente su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	13	72,2	72,2	72,2
	5	5	27,8	27,8	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 61% de la muestra, que pertenece a 11 docentes, expresó que su trabajo siempre le permite aprender cosas nuevas, en cambio el 28% que pertenece a 5 docentes expresaron que nunca pueden aprender cosas nuevas en su trabajo. Ver **tabla 9**.

Tabla 9. Aprendizaje. (Elaboración propia)

Tabla 9					
Psicosociales y de bienestar:					
Actualmente su trabajo le permite aprender cosas nuevas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	61,1	61,1	61,1
	2	2	11,1	11,1	72,2
	5	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 445% que pertenece a 8 docentes expresó que su salario es justo con respecto a su rendimiento, en cambio el 39% que pertenece a 7 docentes consideró que muy pocas veces o nunca su salario es justo con respecto a su rendimiento. Ver **tabla 10**.

Tabla 10. Salario. (Elaboración propia)

Tabla 10					
Psicosociales y de bienestar:					
Actualmente su salario es justo con respecto a su rendimiento		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	4	22,2	22,2	22,2
	2	3	16,7	16,7	38,9
	3	3	16,7	16,7	55,6
	4	2	11,1	11,1	66,7
	5	6	33,3	33,3	100
	Total	18	100	100	

Del total de los encuestados, un 78% que pertenece a 14 docentes expresó que las condiciones de su trabajo son óptimas para sentirse en plenitud y con energía, en cambio el 6% que pertenece a 1 docente consideró que son pésimas como se puede ver en la **tabla 11**.

Tabla 11. Plenitud y energía en el trabajo. (Elaboración propia)

Tabla 11					
Bienestar: En mi trabajo siento plenitud y energía					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,6	5,6	5,6
	3	1	5,6	5,6	11,1
	4	2	11,1	11,1	22,2
	5	14	77,8	77,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 83% que pertenece a 15 docentes manifestó que su trabajo es óptimo, los inspira, los hace sentir orgullosos de lo hacen, en cambio el 6% que pertenece a 1 docente consideró que no son inspiradoras como se puede ver en la **tabla 12**.

Tabla 12. Inspiración y orgullo. (Elaboración propia)

Tabla 12					
Bienestar: Mi trabajo me inspira y me siento orgulloso del trabajo que hago		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	5,6	5,6	5,6
	3	1	5,6	5,6	11,1
	4	1	5,6	5,6	16,7
	5	15	83,3	83,3	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 39% que pertenece a 7 docentes manifestó que las condiciones de su trabajo son regulares con respecto a los factores de agotamiento, el 22% que pertenece a 4 docentes consideró que son óptimas, en cambio 6% que pertenece a 1 docente expresó que son pésimas. Ver **tabla 13**.

Tabla 13. Agotamiento emocional. (Elaboración propia)

Tabla 13					
Agotamiento: Siento agotamiento emocional por mi trabajo, al final de la jornada siento que me trabajo me ha consumido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	5,6	5,6	5,6
	1	3	16,7	16,7	22,2
	3	7	38,9	38,9	61,1
	4	3	16,7	16,7	77,8
	5	4	22,2	22,2	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 50% que pertenece a 9 docentes manifestó que las condiciones de su trabajo son pésimas con respecto a los factores de agotamiento, en cambio 17% que pertenece a 3 docentes expresó que son óptimas. Ver **tabla 14**.

Tabla 14. Entusiasmo. (Elaboración propia)

Tabla 14					
Agotamiento: Ha perdido entusiasmo por su trabajo, siento que me trabajo me ha quemado, siento que mi trabajo me ha		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	27,8	27,8	27,8
	1	4	22,2	22,2	50,0
	2	3	16,7	16,7	66,7
	3	3	16,7	16,7	83,3
	5	3	16,7	16,7	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Del total de los encuestados, un 67% que corresponde a 12 docentes expresó que las condiciones de su trabajo son óptimas con respecto a los factores de agotamiento que le estimulan alcanzar sus objetivos y a resolver eficazmente los problemas, en cambio el 28% que pertenece a 5 docentes expresó que son no son totalmente óptimas. **Ver tabla 15.**

Tabla 15. Estimulación para alcanzar objetivos. (Elaboración propia)

Tabla 15					
Agotamiento: Le estimula alcanzar sus objetivos en su trabajo, Es capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en su trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	27,8	27,8	27,8
	4	1	5,6	5,6	33,3
	5	12	66,7	66,7	100,0
Total		18	100,0	100,0	

7.4. Correlación entre las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial

Al analizar las condiciones laborales y los riesgos psicosociales, se encuentra que existe correlación entre las condiciones de trabajo de tiempo laboral (horarios de trabajo, tiempo de descanso, conciliación de trabajo / vida privada y familiar), y los factores de riesgo psicosocial con relación al agotamiento (le estimula alcanzar sus objetivos en su trabajo). Evidenciando que el

89% de los docentes manifestó que como sus condiciones laborales son apropiadas y óptimas, lo que conlleva a que el 67% de estos se vean estimulados a alcanzar sus objetivos laborales.

Al analizar las variables de estudio, se evidenció que el 67% de los docentes encuentran que actualmente su ritmo y cantidad de trabajo es óptimo; De igual modo, se encuentra que el mismo porcentaje de los docentes no se ven forzados a esconder sus emociones o sentimientos en su entorno laboral. Lo anterior ocurre porque el 72% de los encuestados consideran como adecuadas y óptimas sus condiciones laborales económicas (tipo de contrato laboral, justicia en la contratación, calidad de contrato).

Al mismo tiempo, es importante resaltar que los indicadores con los que se midieron las condiciones laborales estructurales, relación empleado-empleador y relaciones interpersonales, no muestran relación con los factores de riesgo psicosocial y por lo tanto con ningunos de los aspectos de los causantes del síndrome de Burnout.

8. Análisis y discusión

Los principales hallazgos de esta investigación destacan que en su mayoría las condiciones laborales con las que cuentan los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas son óptimas para el desarrollo de sus actividades labores. Así mismo, se encontró que no hay una gran existencia de factores de riesgo psicosocial, por lo tanto es poco probable que estos padezcan estrés laboral, su desempeño laboral es óptimo y de calidad, además se les permite que puedan cumplir sus objetivos labores. Lo anterior contrastado por lo dicho por De la Cruz, (2017); García-Moran & Gil-Lacruz, (2016), quien manifiesta que el estrés en el docente generado por el deterioro de las condiciones laborales, provoca que no puedan tener un desempeño laboral óptimo y de calidad, debido a la afectación de falta de energía y entusiasmo que tenía antes para lograr sus metas y cumplir con sus diversas actividades (Alvites & cleofé, 2019).

Por otra parte, al analizar cuáles fueron esas condiciones de trabajo que se relacionaron con los factores de riesgo psicosocial, se encontró que al contar con condiciones de trabajo de tiempo laboral (horarios de trabajo, tiempo de descanso, conciliación de trabajo / vida privada y familiar) óptimas, los docentes se ven estimulados a alcanzar sus objetivos, y de igual manera, al tener en cuenta que su ritmo y cantidad de trabajo son adecuados, les permite no verse forzados a esconder sus emociones dentro de su entorno laboral. Lo anterior está en concordancia con lo expresado por la organización mundial de la salud (OMS 2017) en su artículo web “protección de la salud de los trabajadores”, en el cual se manifiesta que la salud es un elemento indispensable para el desarrollo de los individuos, que el trabajo se fomenta como actividad propia de la naturaleza humana y le permite al individuo lograr condiciones de vida óptimas, el medio laboral se convierte en un espacio dinámico y propicio para que los docentes puedan lograr sus objetivos económicos, materiales y aporte a la sociedad para así alcanzar su satisfacción personal (Organización mundial de la Salud, 2017).

9. Conclusiones

Del estudio realizado, se concluye que en la muestra estudiada las condiciones laborales son óptimas, por lo tanto no existe afectación sobre los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales.

De igual manera, se puede concluir que existe correlación positiva entre las condiciones de trabajo de tiempo laboral y los factores de riesgo psicosocial con respecto al agotamiento. Debido a que los docentes manifestaron que al contar con condiciones laborales apropiadas y óptimas se ven estimulados a alcanzar sus objetivos laborales.

Así mismo, la investigación permite deducir que los docentes pueden desempeñar sus actividades laborales bajo la sensación de bienestar, ya que no se ven forzados a ocultar sus emociones y sentimientos en su entorno, su ritmo y cantidad de trabajo es adecuado. Lo anterior se debe a que el factor de riesgo de bienestar no tiene afectación por sus condiciones laborales, económicas y legales.

Por último, se hace importante revelar cuáles fueron las condiciones laborales percibidas como óptimas por parte de los docentes, la cuales fueron las condiciones laborales estructurales (recursos materiales, técnicos, prevención de riesgos labores, entorno físico, instalaciones y equipamientos), condiciones laborales de relación empleado-empendedor (relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento oportunidades para la formación continua) y las condiciones laborales con respecto a las relaciones interpersonales (compañerismo, respeto en el grupo de trabajo, reconocimiento por la comunidad estudiantil). Dando cuenta que están hacen que el entorno al cual los docentes de facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad de Manizales sea idóneo para realizar sus actividades laborales.

10. Recomendaciones

Finalmente, se recomienda realizar un estudio que reúna una muestra que abarque a todos los docentes y facultades de la universidad de Manizales, con el fin de identificar si las condiciones laborales son óptimas en todas las áreas de la universidad o solo se presenta en la facultad estudiada en este caso.

Referencias Bibliográficas

Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Aragão, N. S. (2021). Burnout Syndrome And Associated Factors in Intensive Care Unit Nurses. *Revista brasileira de enfermagem*, 74.

Ardila, R. (2003). CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA*, 2-5.

Barreto, L. F., Villamizar, H. P., & Flórez, N. E. (2016). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista PSICOESPACIOS*, 1-21.

Blanch, J. M. (2012). Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. *WONPUM*, 1-11.

Buelvas, L. M., Oviedo-Trespacios, O., & Amaya, C. L. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 543.

Castilla, R. Colihuil, S. Bruneau, J. & Lagos, R. (2021). *CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>

Guerrero Velástegui, C. A., & Espinosa Nacevilla, I. J. (2021). *La influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público*. Universidad Técnica de Ambato, 12-24. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31973/1/099%20GTH.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México D.F : Mc Graw Hill Education.

Jimenez, B & León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1-16.

Loaiza, A. V. (14 de Agosto de 2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. *La República*, págs. 1-3. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073#:~:text=De%20acuerdo%20con%20un%20estudio,de%20personal%20en%20las%20organizaciones>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Metodología para la elaboración, ejecución, seguimiento, evaluación y control del plan de salud territorial*. Bogotá D.C: Resolución número 0425. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200425%20ODE%202008.pdf

Morales, L. S., & Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 4-10.

Pupo, J. C., Muñoz, I. A. & Andalia, R. C. (2004). Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. *ACIMED*, 1-22.

Organización Internacional del trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>