



# CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL E IDENTIFICACIÓN PERCEPTUAL DE RIESGO PSICOSOCIAL DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBIANA

Oscar Hernán Velásquez A.\*  
Ever de Jesús Bedoya B.\*\*

COLOMBIA

Proyecto de Investigación MGTH-014-UMZ

*“La naturaleza hace que los hombres nos parezcamos unos a otros y nos juntemos; la educación hace que seamos diferentes y que nos alejemos.”*

Confucio

## Resumen

El presente artículo presenta algunos de los resultados de un estudio perceptual en el cual se caracterizó socioeconómicamente la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra en una institución universitaria de la ciudad de Medellín (Colombia), y se estudió el nivel de riesgo psicosocial al cual se encuentra expuesta dicha población de acuerdo con las variables demanda, control y apoyo social, en el marco del proyecto de investigación “Relación de los riesgos psicosociales intra y extralaborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid”. Para el levantamiento de la información se utilizó la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la Protección



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

\* Contador Público de la Universidad de Antioquia, Especialista y Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, Especialista en Gerencia, Máster en Dirección de Negocios, y Doctorando en Ingeniería, Industria y Organizaciones en la Universidad Nacional de Colombia. Profesor investigador Asociado del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Su trabajo está enfocado al área de conocimiento gerencial.

Contacto: ohvelasquez@elpoli.edu.co



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
LATINOAMERICANA  
UNAUULA

\*\* Profesional en Idiomas de la Universidad de Antioquia, Especialista y Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Profesor de la Universidad Autónoma Latinoamericana -UNAUULA- en la Facultad de Administración. Sus intereses académicos giran en torno a la lingüística y la gestión del talento humano.

Contacto: ever.bedoyabe@unaula.edu.co



Social, 2010), que permitió identificar las características de esta población y encontrar perceptualmente algunos de los principales factores de riesgo y factores protectores en este grupo poblacional.

**Palabras Clave:** Demanda del trabajo, Control, Apoyo Organizacional, Riesgos Psicosociales.

### Summary<sup>1</sup>

This article presents some results of a perceptual study in which a population hired under teaching hour contracts, in a University Institution in Medellín (Colombia), was socioeconomically characterized. Then, It was studied the level of psychosocial risk to which this population is exposed, according to the variables of demand, control, social support, within the framework of the research project: "Relationship of the psychosocial risks within and outside work with the highest incidence in the population hired under teaching hour contract Politecnico Jaime Isaza Cadavid Colombian".

For collecting information, we used the "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" (Ministerio de la Protección Social, 2010), which allowed to identify the characteristics of this population, and find, perceptually, some of the major risk and protective factors in this population.

**Keywords:** labor demand, Control, Organizational Support, Psychosocial Risks.

### Antecedentes

Los antecedentes del tema en Colombia se rastrean en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país (Ministerio de la Protección Social, 2007), en cuyos resultados se reportó la existencia de una alta exposición de los empleados a factores de riesgo psicosocial. De igual manera se detectó la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosocial, según la percepción de los trabajadores encuestados. La valoración obtenida en dicha encuesta se resume en la tabla siguiente:

---

<sup>1</sup> Traducido y revisado por Ever de Jesús Bedoya Bedoya. Profesional en Idiomas y M. Sc. en Gerencia del Talento Humano



Tabla 1. Prevalencia de exposición a algunas características relacionadas con el riesgo psicosocial en los centros de trabajo.

Factor de riesgo psicosocial	Expuestos	
	No.	%
Atención directa al público	558	60,5
Trabajo monótono y repetitivo	457	49,5
Responsabilidades no claramente definidas	308	33,4
No existen pausas de trabajo autorizadas	242	26,2
Impide para cuando se quiere	230	24,9
Mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	229	24,8
Lo que se espera de mí en el trabajo cambia constantemente	170	18,4
Trabajo muy difícil	84	9,1
Acoso por parte de superiores	57	6,2
Acoso por compañeros de trabajo	39	4,2
Acoso de subordinados a directivos	28	3

Fuente: Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, MPS, 2007.

En el citado estudio se concluyó que los factores de riesgo psicosocial se constituyen en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, ocupan los dos primeros lugares en o por encima del 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no son percibidos por el 33% y el 18%, respectivamente. El acoso laboral lo percibieron, según la dirección del mismo, entre un 3% y un 6% de los trabajadores, siendo mayor el acoso de parte de superiores a subalternos.

Según los datos presentados en el citado estudio, la actividad económica educativa se encuentra en la novena posición de riesgo en comparación con las demás actividades, ubicada en un nivel de exposición al riesgo del 3.3%, establecido en el estudio como riesgo bajo.

En el año 2008 y como respuesta a la problemática detectada en materia de



riesgos psicosociales a partir del estudio de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2007), el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 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 (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En el año 2010, la revista Uni-pluri/versidad de la Universidad de Antioquia publicó el estudio exploratorio "Grado de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por Áreas de los Docentes de Cátedra Vinculados a Universidades Antioqueñas (Velásquez & Bedoya, 2010)", basado en un instrumento elaborado para la identificación de factores de riesgo psicosociales, para el Instituto de los Seguros Sociales de Colombia (Zuluaga & Berján, 1993). En este estudio se abordó la problemática de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los profesores vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, referidas a las nuevas condiciones del trabajo que impone el mercado de la educación superior en el país, y cuyas principales conclusiones fueron:

*En los procesos de administración de personal:*

- La Universidad basa, en gran medida, la renovación contractual del empleado en la evaluación del docente por parte del estudiante.
- La nueva concepción de flexibilidad laboral del docente de cátedra da origen a la movilidad del docente en diferentes universidades en donde ellos reciben mejores condiciones y garantías laborales; al mismo tiempo la baja remuneración genera cierto desinterés en la actividad de enseñanza aprendizaje.
- No existe una adecuada participación del docente de cátedra de las universidades estudiadas, en los procesos de planificación académica que van a desarrollar en el semestre.

*En la calidad de vida en el trabajo:*

- Debido al tipo de contratación por horas, en ocasiones la socialización entre colegas es baja, causando malestar, egoísmo y celos entre los mismos docentes en detrimento de la calidad del programa y generando bajos niveles de interacción entre los equipos de trabajo.



- Existe una evaluación colateral estudiante-docente y docente-estudiante, en la cual el estudiante tiene un papel crítico que, en ocasiones, emplea para tomar represalias por el desempeño del profesor.
- La carga laboral en clase y extra clase genera problemas de salud debido al estrés y las pocas horas de descanso del docente. Es importante anotar que el docente vinculado bajo la modalidad de contratación de horas cátedra, debe responder a las obligaciones que múltiples universidades le asignan al mismo tiempo.

*En el desarrollo integral de las personas:*

- La Universidad aumenta la exigencia en los requisitos de vinculación del docente. Sin embargo, no proporciona las herramientas ni asigna los recursos necesarios para un mejoramiento integral de las condiciones del docente.
- Se está desarrollando una fuerte corriente fundamentada en el aprendizaje basado en problemas (ABP), en la cual se traslada el rol activo del docente al estudiante y el conocimiento, privilegiando de esta manera más al aprendizaje que a la misma transmisión del conocimiento.

El desarrollo de este estudio motivó el interés de los investigadores en profundizar la relación de los riesgos psicosociales intra y extralaborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

### **Análisis teórico**

El presente artículo tiene sus bases en la caracterización población e identificación perceptual del nivel de riesgo psicosocial intra y extralaboral al que se encuentra expuesta una población laboral con alto impacto en la educación superior colombiana. Teóricamente, tanto el estudio como los instrumentos utilizados para la recolección de la información se sustentan en el modelo teórico "Demanda – Control - Apoyo Social", desarrollado por Karasek en 1976 y retomado posteriormente por él mismo en 1979, el cual "describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo." (Sardiña García, 2004, pp. 1-6).

Según Karasek (1979), referenciado por Villalobos (2010), las *demandas del trabajo* se refieren a "las exigencias que el trabajo impone al individuo",



pudiendo ser ellas cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. En cuanto al *control sobre el trabajo*, los autores indican que se refiere a la “posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización”, y aborda elementos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo con aspectos como la iniciativa o autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación.

El tercer componente que se evalúa en la población estudiada es el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, concepto incorporado bajo el término de “Apoyo Social” por Johnson y Hall (1988) al modelo inicial de Karasek (1979), reconociendo la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo evalúe las relaciones sociales en el lugar de trabajo (Johnson & Hall, 1988). Para Villalobos (2010), el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El apoyo social tiene tantas repercusiones positivas en la salud física y mental del trabajador, como en el desempeño de la tarea y su productividad, pues actúa como mecanismo protector de la salud ante las presiones laborales que enfrenta, afectando los procesos fisiológicos de manera importante, favoreciendo la salud y la adquisición de nuevos conocimientos. Igualmente, el apoyo social puede afectar favorablemente los patrones de afrontamiento y el comportamiento productivo, además que contribuye a tener un sentido positivo de la identidad a partir del aporte individual que hace a la persona (Marulanda, 2007, pp. 19-23).

## **Metodología**

### ***Tipo de estudio y fuentes empíricas***

Se proyectó un estudio exploratorio descriptivo de corte transversal en el tiempo, que permitió explorar y caracterizar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los cuales está expuesto un profesor de cátedra en una Institución de Educación Superior pública de la ciudad de Medellín, Colombia.

Para el estudio de la población objetivo, se recurrió a la aplicación de un cuestionario de caracterización de los profesores vinculados bajo la



modalidad de horas cátedra y a la aplicación del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A) a la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Igualmente, para la descripción de los riesgos psicosociales extralaborales se recurrió a la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral a la misma población, observando las dimensiones del tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y, por último, los desplazamiento entre vivienda, trabajo y vivienda del docente vinculado bajo la modalidad de horas cátedra.

### ***Diseño***

El estudio se desarrolló siguiendo las etapas de identificación y caracterización de la población objeto de estudio, cálculo del tamaño de la muestra, aplicación de los instrumentos de evaluación seleccionados, procesamiento de la información, cálculo de los factores de riesgo intra y extralaborales y la evaluación de los factores que mayor incidencia tienen en la población estudiada.

Se estudió la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra en el semestre 2010-2 al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, institución universitaria pública con una población estudiantil aproximada a los 14.000 estudiantes y adscrita a la Gobernación de Antioquia.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, que determina que *“los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”*, se utilizó la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

### ***Validez y confiabilidad del Instrumento***

El instrumento origen (Ministerio de la Protección Social, 2010), fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, encontrando un alto nivel de consistencia interna, tal como se evidencia en la siguiente tabla:



Tabla 2. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dimensiones de la forma A	Nº ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de contabilidad
Características del liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,800	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	5	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,690	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)





## Fundamentación Estadística

### *Características de la muestra*

Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 101 docentes vinculados durante el semestre 2010-2 bajo la modalidad de hora cátedra en las sedes de Medellín, Rionegro y Apartadó del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. El diseño muestral fue aleatorio simple para poblaciones finitas, con dos opciones de respuestas con una probabilidad de ocurrencia ( $p$ ) y no ocurrencia ( $q$ ) del 50% cada una, un error de muestreo ( $i$ ) del 4,65%, un nivel de confianza ( $Z$ ) del 95%, que en una distribución normal con dos colas tiene un valor de referencia de 1,96. Se pudo calcular un tamaño de muestra de 101 sujetos, sobre una población total de 1097 sujetos.

La población se seleccionó aleatoriamente de un listado de docentes contratados bajo la modalidad de hora cátedra, suministrado por la Oficina de Gestión Humana del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Luego se digitalizó el instrumento para ser aplicado en la herramienta Formularios de Google Docs, sistema al cual tiene acceso la Institución para la gestión de flujos de trabajo. Posteriormente se envió la invitación a los docentes seleccionados para participar en el estudio a través de la herramienta Análisis de Datos proporcionada por Microsoft Excel.

Para el procesamiento de la información se siguió la metodología dispuesta en las Instrucciones para la Aplicación y Calificación, dispuestas en la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010), usando el aplicativo Microsoft Excel versión 2007.

## Resultados e interpretaciones

### *Caracterización de la población vinculada al Politécnico bajo la figura de docente de cátedra*

A partir de la muestra de 101 docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, se estableció que 73% son hombres y 27% mujeres. En cuanto a la edad se evidenció que el grueso de la población se encuentra ubicado en una media de 47,25 años, con una desviación estándar de 9,38, dentro de un rango limitado por un mínimo de edad de 28 años y un máximo de 75 años.

En cuanto a los años de antigüedad como docente vinculado bajo la modalidad de hora cátedra, se evidenció que la población estudiada ha



sido contratada entre uno y 32 años, con un promedio de 11,79 años y una desviación estándar de 7,8 años.

### ***Experiencia y características de la profesión***

En cuanto a la permanencia como docente de cátedra, el estudio demostró que los docentes tienen en promedio nueve años de labor bajo esta figura, lo cual denota un alto grado de estabilidad laboral que convierte la figura de “docencia de cátedra” en una opción profesional, más que una actividad coyuntural de ingresos económicos. Aunque históricamente la figura del docente vinculado bajo la modalidad de hora cátedra correspondía a un profesional que se desempeñaba en el sector real de la economía, que en horarios extremos, generalmente en horas de la mañana, del medio día o de la noche acudía a las aulas a transmitir su experiencia profesional a los estudiantes, se encontró que apenas 23% de los profesores observados cumplen con este perfil. Se evidencia el surgimiento de la figura novedosa denominada “Docente Exclusivo de Cátedra” con un 30% de participación, compuesta por profesionales que dedican el cien por ciento de su tiempo a la formación universitaria de educación superior y no tienen otro tipo de actividad profesional.

También se identifica en la institución la figura del docente de tiempo completo que es contratado por fuera de su jornada de trabajo para laborar bajo la modalidad de hora cátedra (22%) y del docente jubilado que sigue ejerciendo su oficio bajo la modalidad de cátedra (10%). También se encuentran otras figuras como las de asesores o trabajadores independientes y docentes de cátedra, con un 11%.

Esta respuesta confirma que la docencia de cátedra se ha convertido en una opción de empleo de la que dependen muchos profesionales en el mercado laboral y en una fuente de ingreso económico que respalda los empleos en otras áreas.

Un factor relevante que permite considerar la docencia de cátedra como una profesión, es que el 82% de la población evaluada ejerce la docencia por vocación, mientras que el 18% restante concibe esta actividad como una manera de obtener ingresos y la ejerce solo por necesidad. Aun así, unos y otros terminan manifestando una amplia satisfacción con la actividad de docencia, que se pone de manifiesto en un 99%.

Es indudable que el mejoramiento en el nivel de formación académica es un activo de conocimiento en el que las universidades vienen haciendo énfasis



durante los últimos años, ya sea para contratar o categorizar salarialmente al docente, factor que se exterioriza en reconocimiento y prestigio vía calidad académica. En este sentido, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se está fortaleciendo al poseer un 44% de docentes de cátedra con estudios de especialización, 34% con maestría y 5% con doctorado, dejando únicamente un 15% con estudios profesionales, un 2% con tecnologías y un 1% con estudios técnicos. Los docentes, igualmente, cuentan con un escalafón docente amarrado al nivel de formación y experiencia académica, que representa un incentivo para cualificarse profesionalmente.

Ahora bien, el manejo de un idioma extranjero mostró un nivel bajo de uso: 72% de la población estudiada no lo considera un elemento necesario para ejercer su profesión, además no resulta ser una exigencia notable en los requisitos de contratación dentro de la institución. La relación se sitúa en 28% que necesita y habla otro idioma, contra un 72% que afirma no tener necesidad de hablarlo porque no lo requiere para ejercer su profesión.

Contrario al poco reconocimiento que la población estudiada le da a un segundo idioma, el uso de las herramientas de la información y las comunicaciones arrojó una aceptación de 97%. Los docentes encuestados consideran que el uso de este tipo de tecnologías es importante en su trabajo. Tal aceptación está impulsada en gran medida por la exigencia que la misma Institución hace a los docentes en el momento de contratarlos, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo 03 de 2010, que reglamenta la vinculación de los docentes de cátedra.

### ***Aspectos Sociales y Familiares***

En el ámbito social y familiar y de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que 55% de la población examinada actualmente vive en pareja y 27% vive con otros familiares, lo que indica que el 82% de la población tiene una vida en un núcleo familiar primario, mientras que un 14% vive solo y apenas un 4% convive con personas diferentes a un familiar. De esta manera se observa que en gran mayoría, los docentes de cátedra evaluados conviven familiar o socialmente rodeados, lo que representa una vida extralaboral menos aislada o solitaria.

A su vez, el nivel de vida expresado por los docentes es un factor relevante para entender la percepción de bienestar que ellos tienen fuera del ámbito laboral, pudiendo observarse que un 92% de población estudiada expresa tener un nivel de vida bueno, y a su vez un 12% considera que vive bajo



condiciones regulares, aspecto que según se evidenció, está fuertemente relacionado con la responsabilidad de los gastos en el hogar, que en un 62% son compartidos con otras personas, contra un 36% que lo debe asumir de manera individual y apenas un 2% que dice que no asumen ningún sustento en el hogar.

En cuanto a la cantidad de personas a cargo se observó que el rango arrojado por los encuestados se ubicó entre 0 y 5 con una media de 1,82 y una desviación estándar de 1,17.

### ***Condiciones de vivienda y estrato socioeconómico***

Con respecto al estrato social al que pertenecen, se puede observar que los docentes habitan en barrios estratificados entre 2 y 6, con una media de 3,91 y una desviación estándar de 1,0, lo que a la luz de la distribución espacial de la ciudad de Medellín, equivale vivir en un barrio de estrato medio-medio a medio-alto.

A su vez, el tipo de tenencia de la vivienda que habitan los docentes estudiados, indica que un 59% lo hace en vivienda propia, un 30% alquilada, 9% familiar y un 2% que manifiesta una opción diferente a las anteriores.

También se evidenció un alto porcentaje de acceso a servicios públicos, de los cuales, agua, energía y teléfono presentan un acceso del 100%, mientras que la televisión por cable cuenta con un nivel de 93%, internet 91%, gas natural 81% y otros un 4%.

### ***Movilidad y Transporte***

En términos de movilidad y accesos a vías se puede constatar que 95% de los docentes poseen acceso a vías principales y 41% de ellos acceden a vías secundarias, lo que representa una gran facilidad para comunicarse con el resto de la ciudad y específicamente, lo que compete en este estudio, al lugar de trabajo, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Adicional a los accesos a vías, se consideró indagar acerca de los medios de transporte utilizados por los docentes para llegar a la Institución, obteniéndose como resultado que el vehículo particular es utilizado un 55%, el Metro 50%, bus o colectivo 49%, taxi 33%, a pie 11% y otro medio 1%.

Las vías de acceso y el medio de transporte, sumados a las distancias, son figuras predominantes para comprender los tiempos de movilidad que



emplean los docentes para llegar a la Universidad, quienes manifestaron que el tiempo mínimo de desplazamiento es de 8 minutos y el máximo de 90 minutos, con una media de 26,77 y una desviación estándar de 13,9.

### ***Seguridad social y utilización del tiempo libre***

En cuanto a la seguridad social 100% de los encuestados respondió estar vinculado a una EPS, un 19% de esta población están afiliados a medicina prepagada y acuden a otros servicios o lugares un 2%. Estos datos muestran, en su totalidad, que este personal posee una necesidad satisfecha en términos de salud.

De este grupo de docentes el 27% dedica su tiempo libre a pertenecer a grupos de apoyo social, dedicando entre 1 y 12 horas a la semana a esa actividad, con una media de 4,15 y una desviación estándar de 2,62.

### ***Proyección en contratación***

Finalmente, se les indagó acerca de lo que desean para un futuro cercano en cuanto al tipo de vinculación laboral, a lo cual el 61% de la población responde que prefiere vincularse como docente de tiempo completo, el 36% prefiere continuar como docente de cátedra y el 3% desea vincularse al sector productivo. Este resultado muestra alta congruencia con la respuesta antes mencionada acerca de la satisfacción que siente el 97% de los docentes al ejercer esta actividad buscando la manera de proyectarse como docente de tiempo completo y un 61% que le gustaría vincularse bajo condiciones que le generen mayor estabilidad laboral.

## **Descripción de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid**

### ***Generalidades***

Tal como se indicó en la metodología del proyecto, el procedimiento seguido para determinar el nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos los sujetos estudiados, constó de cinco pasos: 1- Se procedió a calificar los ítems de acuerdo con las tablas suministradas por el instrumento y la dirección de las preguntas; 2- se obtuvieron los puntajes brutos a través de la sumatoria de los puntajes de las preguntas respectivas; 3- Se realizó la transformación de los puntajes brutos en una escala porcentual de acuerdo con la fórmula de puntaje transformado suministrado en el instrumento;



4- Se hizo la comparación de los resultados obtenidos en las tablas de baremos presentada por los autores de la batería,<sup>2</sup> que indican el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de la dimensión de los dominios y el puntaje total; 5- Se procede a realizar la interpretación del nivel de riesgo, al comparar los puntajes transformados por dimensiones, dominios o resultado total del cuestionario, pudiendo identificar el nivel de riesgo psicosocial que representan. Para un análisis en detalle, se sugiere revisar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Como referente, el instrumento aporta una descripción de cada uno de los niveles de riesgo, que posteriormente facilitará la lectura de los resultados:

Tabla 3. Interpretación de los niveles de riesgo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Nivel de Riesgo	Interpretación
Sin riesgo o riesgo despreciable:	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo:	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio:	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir afectos perjudiciales en la salud.

<sup>2</sup> Un baremo es una tabla de cuentas hechas, esto significa que un autor que realiza un número determinado de cálculos matemáticos de cierta naturaleza, los vuelca en un formato tabular para facilitarle la tarea de realizar esos cálculos al público en general o a un público específico (Wikipedia.org, 2009).



Nivel de Riesgo	Interpretación
Riesgo alto:	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto:	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### ***Análisis del nivel de riesgo total (Intra y extralaboral)***

Tabla 4. Análisis de nivel de riesgo general

	Resultado	Nivel de riesgo
Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial	28	Medio

Ahora bien, una vez realizado el procedimiento mencionado, se pudo determinar de manera inductiva que el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos los docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es “medio”, lo que supone un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, que amerita un plan de seguimiento y el desarrollo de una serie de acciones que permitan mitigar los efectos perjudiciales que pudieran presentarse. Esta medición global conlleva unos factores mitigadores y otros que por el contrario son potenciadores del nivel de riesgo, entendiendo el riesgo como “contingencia o proximidad de un daño” (Real Academia Española, 2009), razón por la cual se discrimina la información para identificar el nivel de riesgo que se tiene en cada una de las mediciones, tanto intralaborales como extralaborales.

### ***Análisis de nivel de riesgo intralaboral***

Este nivel aborda la medición de las condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla (Ministerio de la Protección Social, 2010), en particular se realiza el cálculo del nivel de riesgo en las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales, el control, la demanda



y la recompensa que reciben los trabajadores por su trabajo. Este nivel, igualmente, presenta un nivel de riesgo “medio”, que amerita intervenciones con miras a la mitigación de las dimensiones potenciadoras de riesgo.

Tabla 5. Nivel de riesgo total intralaboral

	Resultado	Nivel de riesgo
Puntaje bruto total intralaboral general	30	Medio

Este resultado se sustenta en un nivel de riesgo “medio”, de cada uno de sus cuatro dominios que lo conforman y que se sustentarán en detalle, así:

Tabla 6. Resultado de los factores de riesgo psicosocial

Dominios	Resultado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	23	Medio
Control sobre el trabajo	26	Medio
Demandas del trabajo	39	Medio
Recompensas	19	Medio

### ***Dominio Liderazgo y Relaciones sociales del trabajo***

Este dominio está conformado por las dimensiones de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y las relaciones con los colaboradores. De estas cuatro dimensiones, las tres primeras tienen un nivel de riesgo medio y la última presenta ausencia de riesgo o un nivel de riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.

Tabla 7. Nivel de Riesgo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Dominio y Dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	23	Medio
Características del liderazgo	26	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	24	Medio
Retroalimentación del desempeño	38	Medio
Retroalimentación del desempeño	9	Sin riesgo o con riesgo despreciable





### ***Control sobre el trabajo***

Este dominio se refiere a la capacidad que tiene el docente para gestionar autónomamente su trabajo y presenta un nivel de riesgo consolidado “medio”. Se compone de dimensiones como la claridad del rol, la capacitación, la participación y manejo del cambio, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y el control y autonomía en el trabajo.

Los niveles de riesgo a los que se encuentran expuestos los docentes en este dominio desagregado presenta dos dimensiones con un nivel de riesgo alto, otras tantas en un nivel de riesgo medio y una en un nivel de riesgo bajo, así:

Tabla 8. Niveles de Riesgo Dominio Control sobre el Trabajo

<b>Dominio y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Control sobre el trabajo	26	Medio
Claridad del rol	22	Alto
Capacitación	42	Alto
Participación y manejo del cambio	31	Medio
Control y autonomía en el trabajo	35	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	10	Bajo

### ***Dominio demandas del Trabajo***

Este dominio mide las demandas físicas y mentales a las cuales se encuentra expuesto el docente en la Institución. En particular mide las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas emocionales y cuantitativas, la influencia que el trabajo tiene sobre el entorno extralaboral del trabajador, la exigencia de responsabilidad del cargo, las demandas de carga mental, la consistencia del rol y las demandas que la jornada de trabajo tiene en el docente.

Tabla 9. Nivel de riesgo dominio demandas del trabajo

<b>Dominio y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Demandas del trabajo	39	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	41	Alto



<b>Dominio y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Demandas emocionales	37	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33	Alto
Demandas cuantitativas	37	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	43	Bajo
Demandas de carga mental	68	Bajo
Consistencia del rol	24	Bajo

### ***Dominio recompensas***

Este dominio mide las recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza, además del reconocimiento y la compensación que recibe por el trabajo. En este sentido se encuentra que este dominio describe un nivel de riesgo medio, con una característica en un nivel de riesgo alto relacionada con las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, y otra en un nivel medio, que se refiere al reconocimiento y compensación, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 10. Dominio nivel de riesgo relacionado con las recompensas

<b>Dominios y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Recompensas	19	Medio
Recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo.	12	Alto

### **Análisis del Nivel de Riesgo de las Condiciones Extralaborales**

Estas condiciones comprenden los aspectos relacionados con el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y por último el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda que debe realizar el docente para desarrollar su trabajo y que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo.

Tabla 11. Nivel de riesgo de las condiciones extralaborales

	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Puntaje bruto total intralaboral general	19	Medio



Al realizar la medición del nivel de riesgo de las condiciones extralaborales a las cuales se encuentran expuestos los docentes vinculados bajo la modalidad de cátedra, se pudo determinar que están expuestos a un nivel de riesgo medio, como se evidencia en la tabla anterior, y que se puede ver desagregado por dimensiones en la siguiente tabla:

Tabla 12. Nivel de riesgo de los riesgos extralaborales

Riesgos extralaborales	Resultado	Nivel de riesgo
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	28	Alto
Tiempo fuera del trabajo	27	Medio
Comunicación y relaciones interpersonales	14	Medio
Situación económica del grupo familiar	29	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	12	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25	Medio
Relaciones familiares	10	Bajo

En la siguiente tabla se puede resumir el nivel de riesgo psicosocial intra y extralaboral encontrado en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra objeto de estudio:

Tabla 13. Nivel de riesgo total por dominio y dimensiones

Dominios y Dimensiones	Resultado	Nivel de riesgo
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>		
Características del liderazgo	26	Medio
Relaciones Sociales en el Trabajo	24	Medio
Retroalimentación del Desempeño	38	Medio
Relación con los Colaboradores	9	Sin riesgo
<b>Total Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	<b>38</b>	<b>Medio</b>
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>		
Claridad del Rol	22	Alto
Capacitación	42	Alto



<b>Dominios y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Participación y manejo del cambio	31	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10	Bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	35	Medio
<b>Total Control sobre el Trabajo</b>	26	Medio

<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>		
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33	Alto
Demandas emocionales	37	Alto
Demandas cuantitativas	37	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	45	Alto
Exigencias de responsabilidad del cargo	43	Bajo
Demandas de Carga Mental	68	Bajo
Consistencias del Rol	24	Bajo
Demandas de la Jornada de Trabajo	41	Alto
<b>Total Demandas del Trabajo</b>	39	Medio

<b>RECOMPENSAS</b>		
Recompensas Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12	Alto
Reconocimiento y compensación	25	Medio
<b>Total Recompensas</b>	19	Medio

<b>RIESGOS EXTRALABORALES</b>		
Tiempo fuera del trabajo	27	Medio
Relaciones Familiares	10	Bajo
Comunicaciones y relaciones interpersonales	14	Medio
Situación económica del grupo familiar	29	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	12	Medio



<b>Dominios y Dimensiones</b>	<b>Resultado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25	Medio
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	28	Alto
Total Intralaborales	30	Medio
Total Extralaboral	19	Medio
Total General	28	Medio

## Conclusiones

### *Sobre la caracterización*

- Al observar los resultados se concluye que la mayoría de la población entrevistada siente agrado con la actividad docente que desarrolla, afirma sentir bienestar en su trabajo, percibe la docencia de cátedra como una profesión que le brinda una buena calidad de vida para subsistir, se capacita en áreas que la Institución exige como requisito para la provisión de un cargo o para continuar laborando como docentes; tal es el caso de las especializaciones, las maestrías, los doctorados y las TIC.
- El uso de un segundo idioma no es una exigencia de la Universidad, por lo tanto los docentes no lo ven como un elemento relevante dentro de la competencia comunicativa que debe ser tenida en cuenta en su formación.
- El caso particular del uso de las TIC está fuertemente ligado al hecho de que un 96% y un 91% de la población estudiada posee acceso a la televisión y a la Internet respectivamente.
- En términos generales, esta caracterización arroja resultados que permiten observar una sensación de bienestar en los profesores de cátedra, que se manifiesta en el nivel de vida que poseen, la seguridad de índole social que les brinda el estar vinculados a una EPS, a los gastos compartidos, a las pocas personas a cargo y al estrato social al que pertenecen; sin embargo, es relevante anotar que en términos de estabilidad laboral ellos desean tener mayor seguridad en sus contratos y es por ello que gran parte de la población admite que se sentiría más cómoda estando vinculada como docente de tiempo completo.



- Los docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra sienten altos niveles de tensión por la flexibilidad laboral que conlleva su contratación, además de la incertidumbre de la renovación del contrato, la cantidad de horas cátedra que puedan contratar y el número de universidades para las que tengan que distribuir su actividad docente. Solo un 36% de este grupo está satisfecho con la manera como es contratado y ve en este tipo de contratos una posibilidad de empleo que se ajusta a sus necesidades.

***De la descripción los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales con mayor incidencia en la población***

Al analizar los resultados arrojados y teniendo en cuenta la clasificación de los cinco niveles de los factores de riesgo, se pudo comprobar que los docentes se hallan entre los cuatro primeros niveles intermedios:

Tabla 14. Participación de las dimensiones por nivel de riesgo

Nivel	Manifestación	Participación del nivel frente al total de las dimensiones
Sin riesgo	Se manifiesta por ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención	4%
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas	19%
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada que amerita la intervención de la institución	46%
Riesgo alto	Importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto	31%
<b>Total</b>		100%

Al encontrar en la investigación que un alto porcentaje de las dimensiones evaluadas (77%) se encontraban en un nivel medio alto, en un perfil de estrés laboral pasivo y aislado según Karasek (1990), se motivó la propuesta de intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para los factores con un nivel de riesgo alto.



Igualmente, se pudo concluir que la población estudiada presenta un alto nivel de heterogeneidad, basado en diferencias marcadas en la estructura académico administrativa de las facultades y las sedes de la Institución, en las características poblacionales y en los tipos de programas ofrecidos. En este sentido la Institución tendrá que plantear estrategias que tiendan a estandarizar los procesos relacionados con la actividad docente.

### **Bibliografía**

- ADAMs G. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. s.I.J Appl Psychol.
- AFHA. (2010). IT-01 Metodología de Muestreo. Disponible en Internet: <http://www.cesdonbosco.com/cii/documentos/IT%20METODOLOG%20CDA%20DE%20MUESTREO.pdf>. Consultado: 18.02.2011.
- BLANCH, J. (2007). Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales. México -Barcelona: Anthropos – UAM.
- BLANCH, J. (2008). KOFARIPS. Disponible en Internet: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es>. Consultado: 19.02.2011.
- BLOCH, S. (2003). Complete Leadership: A practical guide for developing your leadership talents. London: Pearson.
- BRUNNER, J. (2000). Globalización y el Futuro de la Educación: Tendencias, Desafíos, Estrategias. Santiago de Chile, UNESCO.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1975). Beyond Boredom and Anxiety. San Francisco: Jossey-Bass.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (2005). Colombia Segundo Centenario: Bogotá: Editorial Planeta Colombiana S. A.
- DÍEZ, M. (2005). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Madrid Sindical.
- FAIRCLOUGH, N. (2000). Language and Neo-Liberalism. Discourse & Society.
- GABRIEL, P. y LIIMATAINEN, M. R. (2000). Mental health in the workplace: Introduction. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.



- HOUSE, J., (1981). Work Stress and Social Support. American Journal of Epidemiology.
- ISRAEL, B. T. A. (1987). Social network characteristics and psychological well-being: A replication and extension. Health Educ Q.
- JOHNSON J. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. Baltimore: American journal of public health.
- JONES, F. (2001). Stress: Myth, theory and research. London: Prentice Hall.
- KARASEK, R. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly.
- KARASEK, R. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
- KERCKHOFF, A. (1968). The June Bug. Nueva York: Appelton-Century Croft.
- LIND, D., MARCHAL, W. y WATHEN, S. (2005). Estadística Aplicada a los Negocios & a la Economía. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- LLANEZA, J. (2009). Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. Valladolid: Grafolex SL.
- MARULANDA R. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General. Bogotá: Color Laura.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2010). Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES DE ESPAÑA (2011). Disponible en Internet: [www.insht.es](http://www.insht.es). Consultado: 10.01.2011.
- OIT (2003). Aumentan los costos del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor, Montevideo: OIT.





- OMS (1984). Informe sobre Riesgos Psicosociales, s.l.: Comité OIT - OMS.
- POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID (2011). Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Disponible en Internet: [http://www.politecnicojic.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=59&Itemid=73](http://www.politecnicojic.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=73) Consultado: 10.04.2011.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2009). Diccionario de la Real Academia Española. 23ª edición.
- SARDIÑA G. (2004). En: Hojas Informativas de I@s Psicolog@s de las Palmas No. 67. España: El Ilustre Colegio Oficial de Psicólogos de Las Palmas (COPLP)
- SAUTER, S. & HURRELL Jr., J. (1998). Factores Psicosociales y de Organizacion. En: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SELIGMAN, M. (1975). Helplessness. San Francisco: WH Freeman.
- SIEGRIST, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. Baltimore: Journal of Occupational Health Psychology.
- SIEGRIST, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at Work and Health. Historical and Current Perspectives on Stress and Health.
- STEVEN L. Sauter y otros (1998). Factores Psicosociales y de Organización. En: enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- UGT (2010). Jornada Informativa sobre Riesgos Psicosociales, Barcelona: s.n.
- UNIVERSIDAD DE OVIEDO (2011). Departamento de Psicología Universidad de Oviedo. Disponible en Internet: [http://www.psico.uniovi.es/Dpto\\_Psicologia/metodos/tutor.6/fcope.html](http://www.psico.uniovi.es/Dpto_Psicologia/metodos/tutor.6/fcope.html). Consultado: 20 05 2011.
- VAN DER DOEF, M. y MAES, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. Work and Stress.
- VELÁSQUEZ, O. y BEDOYA, E. (2010). Grado de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por Áreas de los Docentes de Cátedra Vinculados a Universidades Antioqueñas. En: Revista Uni-pluri/versidad No. 11. Medellín: Universidad de Antioquia.