



**Factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y su relación con el ausentismo en docentes mujeres de primera infancia.**

Bibiana P. Franco Osorio

Andrés Felipe Oliveros Cardona

Artículo de investigación presentado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Mónica Alexandra Cadavid Buitrago , Magíster (MSc) en Salud Menta y Especialista en Salud Ocupacional.

Universidad de Antioquia  
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez  
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

## Resumen

Abordar el tema de ausentismo laboral cada vez cobra mayor importancia a nivel de organizaciones y sistemas de salud y seguridad en el trabajo. Los múltiples factores de ausentismo e incapacidad laboral proponen abordajes complejos en cuanto a sus causalidades y orígenes, sin embargo, en la actualidad hay mayores estudios y pruebas de que factores psicosociales tienen gran incidencia en los mismos. **Objetivo:** Describir la relación entre los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral con el ausentismo en una muestra de docentes mujeres de primera infancia que laboran en una institución de educación inicial en Medellín. Según su profesión y antigüedad en el cargo. **Metodología:** Cuantitativa, la fuente de datos es primaria. El instrumento utilizado, es la encuesta de la batería del riesgo psicosocial, intra y extra laboral de Ministerio de Protección social. Como muestra se toman 24 docentes que cumplen con el requisito, su análisis viene siendo cualitativo/cuantitativo por los factores que queremos tener en la investigación. **Resultado:** Se puede decir que, en el análisis de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, su puntuación general, fue de riesgo bajo, con un porcentaje del 45.83 y el 0.00 en riesgo muy alto, siendo este un resultado muy bueno para la Institución. **Conclusiones:** No se encontró relación alguna entre el ausentismo, con la encuesta de riesgo psicosocial, ya que la mayor causa de ausentismo es por citas médicas generales, además que el nivel de estrés no se midió en esta investigación.

-----*Palabras clave:* Metodología cuantitativa, factores de riesgo psicosocial, Intra laboral, extra laboral, ausentismo laboral, mujeres docentes.

## **Psychosocial risk factors within and outside of work and their relationship with absenteeism in female early childhood teachers**

### **Abstract**

Addressing the issue of absenteeism from work is becoming increasingly important at the level of organizations and health and safety systems at work. The multiple factors of absenteeism and work incapacity propose complex approaches regarding their causalities and origins; however,

---

there are currently greater studies and evidence that psychosocial factors have a great impact on them. **Objective:** To describe the relationship between intra- and extra-work psychosocial risk factors with absenteeism in a sample of female early childhood teachers who work in an initial education institution in Medellin. According to their profession and length of service. **Methodology:** Quantitative, the data source is primary. The instrument used is the battery survey of psychosocial, intra- and extra-occupational risk of the Ministry of Social Protection. As a sample, 24 teachers who meet the requirement are taken; their analysis is qualitative/quantitative due to the factors that we want to have in the research. **Result:** It can be said that, in the analysis of the results of the evaluation of psychosocial risk factors, their general score was low risk, with a percentage of 45.83 and 0.00 in very high risk, this being a very good result. for the Institution. **Conclusions:** No relationship was found between absenteeism and the psychosocial risk survey, since the greatest cause of absenteeism is due to general medical appointments, and the level of stress was not measured in this research.

-----**Keywords:** quantitative methodology, psychosocial risk factors, intra-work, extra-work, absenteeism, female teachers.

### **Fatores de risco psicossociais dentro e fora do trabalho e sua relação com o absenteísmo em professoras da primeira infância**

#### **Resumo**

Abordar a questão do absentismo no trabalho está a tornar-se cada vez mais importante ao nível das organizações e dos sistemas de saúde e segurança no trabalho. Os múltiplos fatores de absenteísmo e incapacidade para o trabalho propõem abordagens complexas quanto às suas causalidades e origens, porém, atualmente existem maiores estudos e evidências de que os fatores psicossociais têm grande impacto sobre eles; **Objetivo:** Descrever a relação entre fatores de risco psicossociais intra e extratrabalho com o absenteísmo em uma amostra de professoras de educação infantil que trabalham em uma instituição de educação inicial em Medellín. De acordo com a profissão e tempo de serviço. **Metodologia:** Quantitativa, a fonte de dados é primária. O

---

instrumento utilizado é a bateria de inquérito de risco psicossocial, intra e extra-profissional do Ministério da Proteção Social. Como amostra são tomados 24 professores que atendem ao requisito; sua análise é qualitativa/quantitativa devido aos fatores que queremos ter na pesquisa. **Resultado:** Pode-se dizer que, na análise dos resultados da avaliação dos fatores de risco psicossociais, o seu score geral foi de baixo risco, com percentual de 45,83 e 0,00 em risco muito alto, sendo este um resultado muito bom para o grupo. Instituição. **Conclusões:** Não foi encontrada relação entre o absentismo e o inquérito de risco psicossocial, uma vez que a maior causa do absentismo se deve às consultas médicas gerais, e o nível de estresse não foi mensurado nesta pesquisa.

-----**Palavras-chave:** Metodologia quantitativa, fatores de risco psicossociais, Intra-trabalho, extra-trabalho, absentismo laboral, professoras.

### Introducción

El ausentismo es un fenómeno que ha estado asociado al trabajo y que es un concepto utilizado para realizar diferentes mediciones dentro de las organizaciones. Se entiende por ausentismo laboral cuando el empleado deja de presentarse a su puesto de trabajo para realizar sus actividades productivas. (Consultorio contable Universidad EAFIT , s.f.). Algunos autores lo presentan como, una consecuencia multifactorial combinando las condiciones de trabajo individuales, que llevan a los sujetos a las consultas médicas y recibir incapacidades temporales, bien sea por causa o motivo de la actividad laboral o enfermedades generales. (Serrano et al., 2018).

Así mismo, se ha identificado que en el ausentismo laboral interfieren diferentes factores relacionando directamente los de carácter individual, donde se evidencian variables referentes al sexo, la edad, la antigüedad en la empresa, y condiciones de salud, siendo esta última la razón más frecuente en la descripción de ausentismo laboral. También se evidencia en la literatura que los factores de riesgo biológicos y de riesgo psicossocial intra laboral como las condiciones de trabajo se toman como descriptores relevantes de las causas de ausentismo (Sánchez, 2015).

En varias teorías concuerdan, que el ausentismo es la ausencia de un empleado en el puesto de trabajo, por algún motivo, voluntario o que se sale de su control. También existe el llamado presentismo laboral, sin ser objeto de esta investigación, se puede definir cuando el empleado se está de cuerpo presente pero no de mente en el lugar de trabajo, que de una y otra manera viene siendo un riesgo para la empresa, por la posibilidad de presentarse un accidente de trabajo.

En este trabajo, nos enfocamos en las mujeres docentes y en el siguiente texto nos habla que en general, “los hombres y mujeres docentes están expuestos a múltiples exigencias internas-personales y externas-institucionales que les acarrea afectaciones a sus condiciones de salud, representadas en desgaste, cansancio, enfermedades estacionales infecciosas y dificultades por el sobreuso de la voz, los cuales podrían derivar en causas de ausentismo laboral”. (Organización de Estados Iberoamericanos OEI, 2015).

Existen diferentes factores de riesgo a los que se expone el estado de salud de las docentes, entre ellos están situados los factores de riesgo psicosociales, que tienen una incidencia notoria tanto a nivel físico como psicológico. Por este motivo, se debe prestar igual atención en su medición y prevención. Estos factores de riesgo están presentes en todos los puestos laborales, y varía su intensidad o nivel de exposición. Por consiguiente, afectan de manera directa a la población trabajadora y los individuos que se encuentran inmersos en los distintos procesos que se lleven a cabo dentro de las organizaciones. (Burbano et al., 2018).

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial se miden con la aplicación del cuestionario de la batería del Ministerio de protección social. Esta nos permite evaluar los riesgos de origen laboral que se agrupan en tres categorías, los intra laborales, los extra laborales y los individuales (estrés).

Definición general de lo que es la batería de riesgo psicosocial, “es un instrumento que permite identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Comprende los aspectos intra laborales, extra laborales, de estrés y la actualización de datos sociodemográficos y ocupacionales”. (legis, s.f.).

---

Por otro lado la OIT (1986), define los factores de riesgo psicosocial “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo 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, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” definición que nos da a entender que el impacto negativo o positivo de estos factores repercuten en el rendimiento del empleado.

El Ministerio de protección social (2010) mediante la resolución 2646 de 2008, en el capítulo II, artículo 5, establece que los factores psicosociales comprenden los aspectos intra laborales, extra laborales o externos a la organización. y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Para llegar a la encuesta del Ministerio, se retoman elementos de modelos de demanda, control apoyo social de Karasek, Theorell y Johnson (1990), del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Ministerio de la protección social, (2010).

A raíz de estos modelos se definen 4 dominios para el modelo de los factores de riesgos psicosociales de la batería, que en resumen son: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa.

Clasificadas según Villalobos (2010) en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en; a. Demandas del trabajo: la carga laboral, la exposición a riesgos, las demandas mentales, emocionales y de responsabilidad, tanto físico como jornadas de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: expectativas para el trabajador en la toma de decisiones, iniciativa, autonomía y desarrollo de habilidades, conocimientos y participación con la probabilidad de influir en su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: niveles jerárquicos, empleados y formas de trabajo, interacciones, desempeño, trabajo en equipo, ambiente del entorno, entre otros.

d. Recompensa: Compensación por los esfuerzos y buen trabajo, que se pueden clasificar de diferentes formas, económica, emocional, de tiempo, de reconocimiento, asensos, educación, entre otros.

Pero no solo es la relación bienestar empleado-empresa, también incluye las relaciones interpersonales, todo lo que es por fuera de la empresa, como vive, su entorno, su familia, en que se distrae, entre otras estas dimensiones importantes, porque nos va demostrando habilidades que le pueden beneficiar o empeorar en su tarea diaria.

En el estudio de Muñoz y Afanador (2017), se halló que los factores que revelan un puntaje alto y muy alto son demandas del trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, exigencias y responsabilidad del cargo, demandas cualitativas, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Esto quiere decir que hay mayor influencia de características intra laborales que extra laborales en el nivel de riesgo psicosocial.

Debido a la importancia del bienestar y salud mental de los empleados, la medición de esta batería se hace de obligatorio cumplimiento a todas las empresas, por parte del ministerio de protección social, debido a su gran ayuda para medir los riesgos psicosociales que pueden presentar los trabajadores de las empresas, ya que permite medir desde varios ámbitos, personales, de trabajo y su día a día.

En este trabajo no realizamos la prueba de estrés, además de ser opcional, estas dos nos dan herramientas para alcanzar los objetivos propuestos, y nos pueden permitir asociar la frecuencia e intensidad del ausentismo, una vez analizados los resultados según el formato de control de ausentismo que diligencia la misma institución, por diferentes motivos como, citas médicas, permisos personales, entre otros, de las docentes con las cuales se tomó la muestra, teniendo en cuenta que el grupo a investigar son las docentes licenciadas y con más experiencia en la institución.

Nuestro principal objetivo es tener una relación donde nos indique, frecuencia e intensidad del ausentismo y así relacionarla con los resultados de la batería de factores de riesgo psicosocial

intra y extra laboral, aplicada en mujeres docentes de una institución infantil de primera infancia en Medellín.

Para relacionar este tema desde la seguridad y salud en el trabajo se ve necesario asociar el ausentismo con los factores de riesgos psicosocial, estos se definen como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo esto, además de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”. OMS-OIT. (Muñoz, 2018, p. 8).

En Colombia podemos ver como se vuelve un tema preocupante, el ausentismo laboral en diferentes sectores, y se ven las consecuencias a nivel financiero, y afecta la productividad, además porque desde el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo se mide el ausentismo en los empleados y se generan indicadores con resultados que pueden sorprender a los jefes o representantes legales de las mismas organizaciones.

En el sector como el educativo, resulta un poco más complejo, ya que la responsabilidad de las docentes es velar por el bienestar de los niños, para este trabajo son docentes de grados de 0 a 5 años. Es por esto, por lo que se pretende enfatizar en este trabajo de grado, la relación que puede existir entre el ausentismo laboral en docentes de primera infancia, con los factores de riesgo psicosocial como es el intra y extra laboral.

Las instituciones educativas son los entes con mayor contribución social en la sociedad, tanto para niños y niñas como para los padres de familia o cuidadores, que lo que se busca es formar mejores seres humanos.

Así como hace referencia el ministerio de protección social (2010) “En esta línea de desarrollo, los empleadores se preocupan cada vez más por la capacitación constante de sus trabajadores y la adaptación de sus puestos de trabajo, propiciando el desarrollo de diferentes habilidades que le permitan a la población trabajadora sobreponerse a la intensidad de los factores de riesgo psicosocial y puedan seguir trabajando a pesar de la presencia de estos.” Las empresas



buscan bienestar laboral para sus empleados y reducir temas como el ausentismo, realizando actividades que estén en pro de su mejora.

Los empleadores deben garantizar una buena identificación y gestión de los riesgos psicosociales, mirándolo desde la salud mental, como un tema muy amplio que ha cogido mucha fuerza entre las organizaciones, y es el trabajador quien cada vez se empodera más con el cuidado y protección de su salud mental, entendiendo que hay diferentes características de trabajo a las que debe hacerle frente día a día. No en vano, se realizan esfuerzos por adecuar los puestos de trabajo, de modo que el trabajador no es visto más como una mera pieza mecánica con el fin de producir, sino como un aliado estratégico dentro de las organizaciones. Por tanto, los líderes buscan influir sobre características como autonomía laboral, exigencias del puesto de trabajo y capacidades de quien las ejecuta, seguridad física, relación salarial y relaciones interpersonales. Surge el burnout y el alto nivel de estrés como respuesta psíquica y fisiológica a estas demandas de trabajo y, consecuentemente, se evidencia en altos niveles de rotación y ausentismo. (Santiago, 2020).

Podemos ver como los y las docentes que se desempeñan en la atención inicial a la primera infancia tienen mayor probabilidad de reportar algún problema a nivel físico y/o psíquico en el gremio de la enseñanza. Estudios indican que el número de niños y niñas bajo el cuidado, manejo de disciplina y actividades administrativas resultan determinantes en el impacto a la salud de esta población trabajadora. Agregado a esto, a nivel social no se cuenta con el nivel de reconocimiento adecuado, lo que se refleja en la escala salarial con respecto a colegas de otras áreas de enseñanza. (Galindo, 2017).

El trasfondo de la situación de la atención inicial en primera infancia se puede ver reflejado en su historia y cómo ha evolucionado hoy en día, donde encontramos que es todavía un área en construcción, a la que aún se pueden agregar muchos aportes de índole político, cultural y social. La política nacional de infancia y adolescencia (Ley 1804 de 2006).

Se marca un punto de partida para el camino de la atención inicial en Colombia, puesto que su antecedente se basa en la acogida de niños y niñas desprotegidos. Ya en los años 70's con el surgimiento del instituto colombiano de bienestar familiar se enmarca un hito importante para la primera infancia, enfatizando la importancia de la alimentación y el desarrollo social de niños y

niñas. A finales de los años 80's e inicios de los 90's se marca otro hito de especial importancia donde se realiza la convención sobre los derechos fundamentales del niño y finalmente es adoptada como ley en el año 2006 en Colombia. A causa de este desarrollo histórico, se realizan diferentes alianzas entre públicos y privados para favorecer y fortalecer la primera infancia en Colombia. (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

### **Metodología**

Analizar una relación que podría tener efecto con los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y el ausentismo, en mujeres docentes de una institución educativa de niños y niñas de 0 a 5 años, sin ir muy a fondo, debido a la rotación constante de las docentes debido a sus contratos cortos.

Se realiza una investigación cuantitativa, la fuente de datos es primaria, que nos permitió recoger la información directa por las docentes con la encuesta y secundaria por la información de datos sociodemográficos y de ausentismo de las docentes de la institución. Una vez con la información sociodemográfica suministrada por la Institución, se realiza el filtro de las docentes que cumplen con las características definidas en el planteamiento del trabajo, que es el cargo, que sean profesional docente y la antigüedad en el cargo. De esta muestra se toman 24 docentes que cumplen con el requisito, su análisis viene siendo cualitativo/cuantitativo por los factores que queremos tener en la investigación, teniendo esta selección de docentes, se hace el análisis de los resultados de acuerdo a los criterios del Ministerio de trabajo para la calificación de cada prueba, esto nos arroja unos resultados que se clasifican en niveles de medición, Muy Alto, Alto, Medio y bajo, empezamos analizar los resultados de la investigación y nos llevan a tener un diagnóstico de relación del ausentismo con los factores de riesgo psicosocial.

Para el desarrollo de esta investigación, se tomó como instrumento, la encuesta de la batería del riesgo psicosocial, intra y extra laboral de ministerio de protección social. Luego de tener definido nuestro tema central del trabajo y verificando que tenemos permiso y disponibilidad de la información, procedemos con una recolección de la base de datos de las docentes, suministrada por

la institución, con datos como la información sociodemográfica. Se organiza en un formato existente, el control de ausentismo, la clasificación de la ausencia, el tiempo y su relación con cada docente.

Para la recopilación de la información se contó con el permiso de la Institución educativa y el diligenciamiento de un consentimiento informado por cada docente, realizado por el psicólogo y con la supervisión de la maestra asesora del trabajo. Para formular este documento se tiene en cuenta que debe ser libre, no debe estar inducido por personas extrañas al trabajo de grado o a la Institución.

Los resultados y el uso de la información, son confidenciales y con el consentimiento se garantiza que los datos no serán suministrados a la institución, todo será en total transparencia y seguridad de la información.

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006, que reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, en el artículo II numeral 5, confidencialidad; el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información, obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.”

La resolución 2646 de 2008 indica, que la información utilizada para la evaluación de factores de riesgos psicosocial está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, las personas evaluadoras, deben entregar un consentimiento informado, para ser firmado y aceptado por las docentes, para garantizar por escrito el compromiso de usar la información, única y exclusivamente para los fines inherentes al trabajo de grado.

La investigación tuvo un riesgo mínimo, según lo describe la resolución 8430 de 19993 del Ministerio de salud de la República de Colombia, en el título II, capítulo 1, artículo 5 y 6. Se obtuvo

la información por parte de la institución, Los permisos necesarios y las encuestas diligenciadas por las docentes de forma segura.

## **Resultados**

Según la información recolectada de las docentes de la institución con el instrumento de batería anexo, que sería la ficha de datos generales, podemos caracterizar lo siguiente:

- Tiempo de permanencia en la empresa, la variable más representativa de las docentes, que sería entre los 8 y 36 meses, ya que su contrato es por obra o labor y pueden salir en un mes como en 5 meses o más. Por su modelo de contratación.
- La segunda variable representativa, es el último nivel educativo, con un 85% de la población encuestada es profesional universitario, las otras 3, son tecnólogo, técnico y en posgrado.
- La edad más representativa de las docentes oscila entre el 12.5% menores de 30 años, el 70.8% entre los 31 y los 49 años y por último el 16.6% en mayores de 50 años, logrando así, sobre salir las mayores de 30 años.
- El estado civil de las docentes, también vario mucho, y podemos encontrar que, mujeres solteras tenemos 45,8%, mujeres casadas oficialmente 25%, en una relación de unión libre el 16,6% y mujeres separadas o divorciadas son 12,5%, para un total de 99.9% de las encuestadas.

En la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral forma A dilucidaron diferentes resultados en cada una de las dimensiones, hallando de manera representativa en riesgo muy alto al 37,5% de la población en “Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral”; por otra parte, también se encontró que la dimensión que se presenta sin riesgo o riesgo despreciable

es “Capacitación” considerado por el 83,3% de la población encuestada, como se observa en la tabla 1.

Resulta importante destacar que la dimensión “Relación con los colaboradores” está representada en riesgo muy alto por el 25% del total de la población; a su vez, otro 25% identifica esta dimensión sin riesgo o riesgo despreciable.

De las 19 dimensiones evaluadas, se encuentra que el 50% o más de la población objeto de estudio identifica 9 en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; mientras que la distribución entre otros factores de riesgo psicosocial intra laboral en diferentes niveles como riesgo bajo, riesgo medio o riesgo alto, no supera el 37,5% del total de la población, esta información se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1.**

*Distribución por dimensiones factores de riesgo psicosocial intra laboral de docentes de primera infancia.*

Dimensiones	Niveles de riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	62,50%	12,50%	4,17%	12,50%	8,33%
Relaciones sociales en el trabajo	45,83%	29,17%	4,17%	4,17%	16,67%
Retroalimentación del desempeño	79,17%	12,50%	0,00%	8,33%	0,00%
Relación con los colaboradores	25,00%	16,67%	12,50%	20,83%	25,00%
Claridad de rol	70,83%	20,83%	4,17%	4,17%	0,00%
Capacitación	83,33%	4,17%	8,33%	4,17%	0,00%

Dimensiones	Niveles de riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Participación y manejo del cambio	58,33%	20,83%	4,17%	8,33%	8,33%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	79,17%	4,17%	8,33%	8,33%	0,00%
Control y autonomía sobre el trabajo	50,00%	12,50%	12,50%	16,67%	8,33%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	41,67%	12,50%	12,50%	16,67%	16,67%
Demandas emocionales	4,17%	12,50%	16,67%	54,17%	12,50%
Demandas cuantitativas	33,33%	33,33%	16,67%	16,67%	0,00%
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	8,33%	20,83%	25,00%	8,33%	37,50%
Exigencias de responsabilidad del cargo	12,50%	33,33%	37,50%	12,50%	4,17%
Demandas de carga mental	33,33%	29,17%	8,33%	20,83%	8,33%
Consistencia del rol	50,00%	12,50%	20,83%	12,50%	4,17%

Dimensiones	Niveles de riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	25,00%	33,33%	8,33%	16,67%	16,67%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	54,17%	8,33%	16,67%	4,17%	16,67%
Reconocimiento y compensación	50,00%	33,33%	12,50%	0,00%	4,17%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo intra laboral forma A, a la población objeto de estudio.

Así mismo, el dominio que presentó nivel de riesgo muy alto con mayor porcentaje es “demandas de trabajo”, representado con un 16.67% de la población evaluada; y el dominio control sobre el trabajo representó un 62.5% sin riesgo o riesgo despreciable.

El dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo” presentó un 54,17% de la población en riesgo bajo, así mismo, “Recompensas” presentó un 54,17% de la población en nivel sin riesgo o riesgo despreciable, como se puede ver en la Tabla 2.

## **Tabla 2.**

*Distribución por dominios factores de riesgo psicosocial intra laboral de docentes de primera infancia.*

Dominios	Nivel de riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	25,00%	54,17%	4,17%	8,33%	8,33%
Control sobre el trabajo	62,50%	20,83%	12,50%	4,17%	0,00%
Demandas del trabajo	12,50%	37,50%	16,67%	16,67%	16,67%
Recompensas	54,17%	16,67%	20,83%	4,17%	4,17%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo intra laboral forma A de la población objeto de estudio.

En este sentido, para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral se evidencia un 37.5% sin riesgo, seguido por riesgo bajo y riesgo medio con un 25% de la población en cada nivel, siendo estos los valores más representativos del total de la población evaluada (Ver Tabla 3).

### **Tabla 3.**

*Niveles factores de riesgo psicosocial intra laboral forma A en docentes de primera infancia.*

	<b>Nivel de riesgo</b>				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje total factores de riesgo psicosocial intra laboral	37,50%	25,00%	25,00%	8,33%	4,17%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo intra laboral forma A de la población objeto de estudio.

En los factores de riesgo psicosocial extra laboral se evidencia la dimensión “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” en riesgo muy alto, representando por el 45,83% de la población evaluada. La dimensión que se evidenció con mayor presencia en nivel de riesgo alto, medio y bajo es “tiempo fuera del trabajo” con un 25%, 25% y 33,3% respectivamente; de este



modo, la dimensión “relaciones familiares” se identificó sin riesgo o riesgo despreciable con un 87.5% del total de la población objeto de estudio, más detallado en la Tabla 4.

**Tabla 4.**

*Distribución factores de riesgo psicosocial extra laboral de docentes de primera infancia.*

Dimensiones	Nivel de riesgo				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	12,50%	33,33%	25,00%	25,00%	4,17%
Dimensión relaciones familiares	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	41,67%	25,00%	25,00%	8,33%	0,00%
Dimensión situación económica del grupo familiar	29,17%	25,00%	20,83%	16,67%	8,33%
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	50,00%	25,00%	8,33%	16,67%	0,00%
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	45,83%	12,50%	12,50%	16,67%	12,50%
Dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda	16,67%	12,50%	8,33%	16,67%	45,83%

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo extra laboral a la población objeto de estudio.

En general, para los factores de riesgo psicosocial extra laboral se evidencia un balance donde el riesgo medio es el más representativo con un 29.17% de la población evaluada, mientras que en el riesgo muy alto se identifica al 4.17% de las personas encuestadas, puntuación más detallada en la Tabla 5.

**Tabla 5.**

*Niveles factores de riesgo psicosocial extra laboral en docentes de primera infancia.*

		<b>Nivel de riesgo</b>				
		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje	total	25,00%	20,83%	29,17%	20,83%	4,17%
factores	de					
riesgo						
psicosocial						
extra laboral						

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo extra laboral a la población objeto de estudio.

En definitiva, el nivel de riesgo general de la batería de riesgo psicosocial aplicada se encuentra el 45,83% de la población sin riesgo, siendo este el más representativo, seguido por un 20,83% en riesgo medio; así mismo, el 16,67% en riesgo bajo y riesgo alto evidencia el total de la población evaluada, sin presentarse riesgo muy alto en el total general, mostrándose detalladamente en la siguiente Tabla 6.

**Tabla 6.**

*Niveles factores de riesgo psicosocial evaluación general en docentes de primera infancia.*

		<b>Nivel de riesgo</b>				
		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje	total	45,83%	16,67%	20,83%	16,67%	0,00%
factores	de					
riesgo						
psicosocial						
evaluación						
general						

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo a la población objeto de estudio.

Los niveles de ausentismo identificados se pueden representar con un promedio de 1.4 días perdidos por cada una de las personas evaluadas. Así, pues, el nivel de ausentismo más alto se presenta en el personal con antigüedad en la empresa de 12 meses.

Las causas del ausentismo se pueden distinguir en 3 razones distintas. La primera viene dada por las incapacidades de enfermedad general, la segunda razón es por permisos no remunerados, y la tercera se da por incapacidad de accidentes laborales, como lo muestra la Tabla 7 discriminada por promedio en meses de antigüedad.

**Tabla 7.**

*Promedio días de ausentismo por antigüedad en la empresa*

Antigüedad en la empresa	Promedio de total días de ausentismo
6 meses	1
7 meses	0
8 meses	0
10 meses	0
12 meses	2,8
14 meses	0
20 meses	2
21 meses	1
24 meses	2
28 meses	1
36 meses	0,7
<b>Total general</b>	<b>1,4</b>

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de factores de riesgo intra laboral forma A de la población objeto de estudio.

Se evidencia que la mayor cantidad en días de ausentismo se presentó las docentes con antigüedad de 12 meses, en un promedio de 2.8 días de ausentismo por persona, representado por 5 encuestadas. Es la relación más alta que se encuentra en el estudio.

En la evaluación de este objetivo, se halló que 2 personas de la población objeto de estudio superan los 5 días de ausentismo en el periodo laborado. Cada una de ellas refiere una antigüedad de 12 y 20 meses respectivamente.

Es pertinente enunciar que la evaluación de factores de riesgo psicosocial forma A para estas dos participantes, da como resultado riesgo bajo, sin embargo, se evidencian algunos picos en dimensiones como “relaciones sociales en el trabajo”, “relación con los colaboradores”, “demandas ambientales y de esfuerzo físico”, “demandas cuantitativas”, “influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral” y “demandas de jornada de trabajo”.

Así mismo, en la evaluación de factores de riesgo extra laboral se obtuvo como resultado un riesgo alto y riesgo medio en todo el cuestionario, hallando que las dimensiones con nivel de riesgo muy alto, tales como “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”, también se encontró la dimensión “situación económica del grupo familiar” en riesgo muy alto para una de las participantes que es quien presenta mayor cantidad de días de ausentismo (8 días).

Otras dimensiones como “influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo” y “tiempo fuera del trabajo” evidencian un nivel de riesgo entre medio y alto.

El puntaje total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial nos muestra un nivel bajo para ambos casos. En este punto, se encuentra que en ocho personas de la población objeto de estudio hay puntajes del total general en riesgo medio y alto. En este rango, se encuentra que una persona tiene cuatro días de ausentismo, dos personas tienen un día de ausentismo y cinco personas tienen cero días de ausentismo.

### **Discusión**

Las dimensiones evaluadas en la batería de riesgo psicosocial forma A nos muestra una distribución variada en los niveles de factores de riesgo para cada una de estas. La dimensión que hace referencia a la capacitación que reciben las docentes representó un gran porcentaje de la población evaluada en un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo, evidenciando uno de los aspectos fundamentales para llevar a cabo las diferentes tareas que les exige el rol. Sin embargo, valdría la pena realizar una profundización en los temas de formación, la intensidad y oportunidad de estos en los contextos de atención a la primera infancia. En las estrategias de formación que se

---

sugieren para la población docente de primera infancia, se destacan: “a) instrucción «con guion», b) dominio de contenidos que enseñan, c) practicar la gestión del aula y d) colaboración entre colegas”. (Nanne et al.,2022, p.4).

Es importante que la formación para la atención en primera infancia sea rigurosa, toda vez que niños y niñas son sujetos de derechos fundamentales, amparados por diferentes políticas a nivel nacional e internacional. Estas políticas “identificar los retos emergentes a la formación del educador infantil a partir de las políticas educativas nacionales e internacionales” (Robledo et al., 2019, p. 175).

Si bien se realizan esfuerzos para brindar cualificación al talento humano, hay otro aspecto importante al cual prestarle suma atención y este es la dimensión reconocimiento y compensación, pues las respuestas son divididas en este, mostrando niveles de riesgo desde riesgo despreciable hasta riesgo muy alto.

La atención a la primera infancia exige alta calidad en las prestaciones de los servicios, como se propone en el estudio de Nanne (2022, p. 44) “esto se logra a través de una retribución competitiva, salarios y beneficios comparables a otros subsectores educativos, además de reconocimiento y prestigio laboral, para evitar rotación y deserción del personal”.

Por otra parte, en la tesis de Rosana Soria (2019, p. 60), expone la variable desgaste mental, en el que expresa que “Para atender las exigencias del entorno y las demandas, los docentes desatienden necesidades personales, lo que provoca un aumento de los costes psíquicos.”

También, relaciona sus hallazgos alrededor del concepto de desgaste físico, definiéndolo como consecuencias de las exigencias propias del quehacer del docente, en este sentido “... los niños dependen de su presencia, sea en las condiciones que sea. El deber cumplir con esas exigencias que presenta el trabajo, en esas condiciones, el no poder dejar de cumplir con la tarea que exige la profesión...” (Soria, 2019, p. 61).

Los dos conceptos anteriormente mencionados se relacionan con los resultados expuestos en esta investigación tomando como referencia las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de carga mental, donde se encuentra que la percepción sobre el nivel de riesgo en ambas dimensiones está dividida, identificando desde el riesgo medio hasta riesgo muy alto a más del 50% y 36% respectivamente, de la población objeto de estudio.

Podemos deducir que los factores de riesgo psicosocial evaluados a las docentes de primera infancia salieron bajos, en relación al intra laboral y un poco alto en el riesgo extra laboral, esto evidenciando que el desplazamiento del trabajo a casa y de casa al trabajo se muestra un poco complejo para muchas.

Comparado con otros estudios podemos ver que el riesgo extra laboral tiene un mayor riesgo en la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, “lo cual es un resultado esperado por las características de la movilidad de la ciudad”

Se puede dar que la ciudad de Bogotá es más grande y las distancias de los lugares mayores, pero en Medellín, también vemos a veces como la movilidad se ve afectada y en la encuesta se mostró con un 45,83%. (Pulido et al., 2015).

En otro estudio por la Redalyc, de los factores psicosociales que influyen en el ausentismo, mencionan que “son nulos estos efectos respecto de cualquier forma de ausentismo”, sin embargo, considera que “los efectos indirectos del ausentismo por enfermedad general y permiso remunerado son bajos y siempre mediados del estrés laboral”, en esta investigación no se analizó la encuesta de estrés, por tal motivo, no podríamos hacer esa comparación con la muestra tomada. (Pulido et al., 2015).

En el estudio de Espinoza (2015), podemos comparar como las docentes con más antigüedad en la Institución presentan mayor agotamiento emocional, y en las dimensiones de relaciones sociales presentan un mayor riesgo. Al realizar el análisis se identificó que el mayor riesgo identificado es el “relaciones con los colaboradores en un 25% y “demandas de trabajo”, representado con un 16.67% de la población evaluada.

### **Conclusiones**

Podemos simplificar que, según la información sociodemográfica suministrada por la Institución, que las edades más representativas de las docentes de primera infancia de la institución, oscilan entre los 30 a los 49 años de edad.

Se pudo concluir un porcentaje de las docentes del 85% está en un nivel educativo profesional, y que el tiempo de su permanencia en la Institución está entre 8 y 36 meses, por su

modelo de contratación, por obra o labor contratada, no permitiendo así una continuidad con el grupo de trabajo ni de los niños y niñas.

En la evaluación de los factores de riesgo forma A, la dimensión más representativa en riesgo muy alto fue la de “Influencia del trabajo” sobre el entorno extra laboral, con un porcentaje del 37,5%, dejando saber así, que la parte extra laboral de cierta forma genera estrés en los lugares de trabajo, debido a la permanencia en el lugar y sus largas jornadas, no alcanzan a desconectarse.

El riesgo más bajo o riesgo despreciable es “capacitación” con el 83.3%, gracias al acompañamiento, capacitación, medición y control que se tiene en el grupo de trabajo, y por parte de la Institución para estas líderes.

No se evidencia que exista una relación de los factores de riesgo con el ausentismo laboral de las docentes, debido a que los permisos o ausencias que en gran mayoría son por citas médicas, se tendría que ondear más en el motivo de la cita, pero para este caso, no es objeto de investigación.

No obstante, se observa la importancia de realizar estas pruebas de riesgo psicosociales a los docentes de las Instituciones en el país, no solamente a los de primera infancia, sino a todos los docentes en general y universitarios, debido a su medición de riesgo y las dimensiones como, la organización del trabajo, en las tareas, en el entorno y la familia, son exigencias que requieren de atención, por la labor de los docentes, que es transmitir información y enseñar a los jóvenes futuro.

A pesar de los resultados favorables del presente estudio que el nivel de riesgo general fue bajo, son muchas las Instituciones que corren con más riesgos relevantes debido a diferentes motivos, entre ellos puede ser, el sector, condiciones del lugar, entre otros, por tal razón se recomienda se realicen de manera obligatoria estas pruebas en todas las instituciones educativas, sin falta.

En el presente trabajo no se evaluó el nivel de estrés, debido a su complejidad y tiempo, se reitera la importancia de seguir teniendo en cuenta la medición de estos riesgos incluido el estrés a los docentes.

En futuros estudios sería importante incluir las evaluaciones de estrés de los docentes, con las evaluaciones de riesgo intra y extra laboral, ya que la gestión de estos aspectos podría mejorar la productividad, reduce el ausentismo y accidentes laborales, además, que, mejora el compromiso de parte y parte.

---

## Bibliografía

- Burbano, H. D., Mora, L. D., Tulcan, S. M., & Guerrero, C. A. (10 de junio de 2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan De Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160.
- Consultorio contable Universidad EAFIT . (s.f.). *El ausentismo laboral como riesgo organizacional*.
- Espinoza Cubillos, L. M. (22 de julio de 2015). <https://repository.urosario.edu.co/items/814a6002-5357-4a7c-9f5d-1e4611df3f8c>.
- Legis. (s.f.). <https://conocimiento.legis.com.co/es/herramienta-riesgo-psicosocial>.
- Nanne-Lippmann, I., Bonilla-Jarquín, A. M., ChévezReinoza, C. I., Cruz-Padilla, A. S., Guzmán-Taveras, L. N., Paz-Delgado, C. L., & Zúñiga-Arrieta, S. (2022). Buenas prácticas de atención y educación en la primera infancia en Centroamérica y República Dominicana . *Revista espiga* , 21(43), 26-74.
- Robledo-Castro, C. e. (2019). Políticas públicas y políticas educativas para la primera infancia: desafíos de la formación del educador infantil. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 17(1), 169-191.
- social, m. d. (2010). *chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf*.
- Soria, R. (2019). *Entre presencias y ausencias Las condiciones y medio ambiente de trabajo y el ausentismo docente en las escuelas Aprender*. [Tesis de maestría en psicología y educación]. Universidad de la república de Uruguay, Montevideo.
- Directores que hacen escuela. (2015). *Estrategias para prevenir el ausentismo docente y fortalecer los aprendizajes*. Obtenido de OEI: *chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portaldelas escuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/4\_Estrategias\_para-prevenir\_el\_ausentismo\_docente.pdf*



- 
- Galindo, L. M. (2017). *Efecto de las condiciones laborales en la salud de los maestros de primera infancia*. Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, Medellín.
- Hincapié, A. C., & Noguera, N. J. (2019). Presentismo: Caracterización A Través De Las Escalas De Medición. (*Trabajo presentado para optar por el título de Especialista en Salud Ocupacional*). Universidad del Rosario.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Salud Mental y Trabajo: Diagnóstico de situación*. Madrid.
- Ministerio de Educación Nacional. (2014). Documento Número 20: Sentido de la educación inicial. En *Serie de orientaciones pedagógicas para la educación inicial en el marco de la atención integral*. Bogotá.
- Muñoz, M. R. (2018). *Informe De Resultados De La Medición De Riesgo Psicosocial*. Tecnológico de Antioquia.
- Muñoz, Y. G., & Afanador, I. A. (2017). Diagnóstico de riesgos psicosociales en los colaboradores del Hogar Infantil Duendecillos. (*Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del trabajo*). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.
- Murcia, A. M. (2020). *Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12495/4458>
- Nanne-Lippmann, I., Bonilla-Jarquín, A. M., Chévez Reinoza, C. I., Cruz-Padilla, A. S., Guzmán-Taveras, L. N., Paz-Delgado, C. L., & Zúñiga-Arrieta, S. (2022). Buenas prácticas de atención y educación en la primera infancia en Centroamérica y República Dominicana. *Revista espiga*, 21(43), 26-74.

- Robledo-Castro, C., Amador-Pineda, L. H., & Nãñez-Rodríguez, J. J. (2019). Políticas públicas y políticas educativas para la primera infancia: desafíos de la formación del educador infantil. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 17(1), 169-191.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo Laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-54.
- Sanchiz, D. C., Fiandrino, A., Sanllorenti, P. M., & Martín, M. C. (2016). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*. Mar de plata, Argentina: Octaedro Editorial.
- Santiago, N.-H. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista salud y conducta humana*, 7(1), 114-119.
- Serrano, E. L., Espejo, F. Y., & Beltrán, C. R. (2018). Análisis De Los Factores De Riesgo Psicosocial En Docentes De La Institución Educativa Liceo Avenida Las Américas. *(Trabajo De Grado Para Optar Por El Título De Especialista En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo) Universidad Escuela Colombiana De Carreras Industriales*.
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112.