



Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

Luz Adriana Loaiza Arias, ID 578990

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Virtual y a Distancia  
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal  
Programa Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo  
Bogotá - Agosto de 2021

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes



Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

Luz Adriana Loaiza Arias, ID 578990

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro tutorial Bogotá D.C. - Sede principal

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá - Agosto de 2021

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, porque gracias a su inmenso amor me ha permitido alcanzar cada objetivo propuesto en los diferentes ámbitos de mi vida; porque es él mi fuente inagotable de fortaleza que guía, acompaña y lidera mi camino como padre, maestro y amigo.

A mi familia (padre, madre, hermanos, hijo y esposo) por su valioso apoyo, porque de ellos aprendí valores, porque fueron mi primera escuela e inculcaron en mí la importancia que más que ser una exitosa profesional debo ser una excelente persona, porque son además mi mayor fortaleza en las adversidades; porque cada uno de mis logros son también de ellos y los llena de orgullo y yo también me siento orgullosa de tenerlos en mi vida.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Uniminuto por ser mi alma mater, porque ha sido la institución en la cual me he formado integralmente y en ella he encontrado el apoyo idóneo a través de su planta docente, que por medio de sus conocimientos, saberes y en especial su excelente disposición han permitido en mi una formación académica de calidad, lo cual ha potenciado mi pasión la psicología enfocada en la gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

“Nada tiene tanto poder para ampliar la mente como la capacidad de investigar de forma sistemática y real todo lo que es susceptible de observación en la vida”.

*Marco Aurelio*

### **Agradecimientos**

A Dios. Por ser ese padre bueno y misericordioso que me ha enseñado que sus planes para mí son mejores que los que yo misma puedo imaginar, porque sus tiempos son perfectos; por eso le agradezco por mi vida y por todas las capacidades que me ha permitido desarrollar a lo largo de mi existencia.

A mis padres y hermanos. Les agradezco infinitamente por su amor, por confiar en mí, porque sé cuánto se han esforzado en sus vidas por mi bienestar, porque de ellos aprendí la disciplina y la constancia que sin duda han sido pilares fundamentales para alcanzar cada objetivo propuesto, porque son verdaderamente una bendición de Dios y me siento privilegiada de tenerlos.

A mi hijo. Agradezco a Dios por su vida, porque me motiva a ser cada día mejor, por ser una de las mayores fuerzas que impulsan mi existencia y al saber que soy un ejemplo en la suya me hace exigirme y dar lo mejor de mí en cada cosa que hago.

A mi esposo. Son muchos los motivos de agradecimiento, pero en esta ocasión quiero resaltar su incondicionalidad, su amor; gracias por alentarme, por entender y respetar mis tiempos de estudio; por ser mi compañía idónea en cada momento.

A mi tutora Luisa Fernanda Becerra Ostos. Por su apoyo, disposición y paciencia en cada asesoría sin la cual no hubiese sido posible llegar a feliz término en el plazo propuesto, por compartir sus conocimientos y saberes los cuales me serán muy útiles no sólo en este proyecto de investigación sino también en mi ejercicio profesional.

## CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

### Tabla de contenido

<b>1.</b>	11
<b>2.</b>	18
<b>2.1</b>	18
<b>2.2</b>	18
<b>4.</b>	21
<b>4.1</b>	29
<b>4.2</b>	32
<b>5.</b>	39
<b>5.1</b>	39
<b>5.2</b>	41
<b>5.3</b>	41
<b>5.4</b>	43
<b>5.5</b>	44
<b>5.6</b>	45
<b>6.</b>	47
<b>7.</b>	50
<b>8.</b>	51
<b>9.</b>	62
<b>10.</b>	64

### **Lista de Imágenes**

Imagen 1. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek

Imagen 2. Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo

### **Lista de Anexos**

Anexo 1. Priorización de riesgos psicosociales

Anexo 2. Objetivo y Alcance - Plan de acción - Cronograma - Indicadores

Anexo 3. Infografía de riesgos psicosociales

### **Lista de Tablas**

Tabla 1. Cronograma

Tabla 2. Presupuesto

Tabla 3. Lista de chequeo con priorización de riesgos psicosociales

### **Lista de Gráficos**

Gráfica 1. Horario laboral

### **Resumen Ejecutivo**

Reconociendo la importante y trascendente labor de los docentes de instituciones de educación superior (IES), y en coherencia con los pocos estudios realizados sobre riesgos psicosociales y medidas para la mitigación de los mismos, se propuso por medio esta investigación cualitativa conocer de primera mano los factores que condicionan la ocurrencia o incidencia de factores de riesgos psicosociales en la población antes mencionada; es pertinente aclarar que esta investigación es el producto de un trabajo arduo y estructurado que ha sido manejado en 3 fases para garantizar la calidad, objetividad y confiabilidad de la información y resultados obtenidos, los cuales son el pilar fundamental en la propuesta de estrategias de mitigación de factores de riesgo psicosociales en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

Por medio de la sistematización de la información obtenida de las encuestas realizadas previamente, será entregado un instrumento que cuenta con la identificación de los factores de riesgos psicosociales con mayor incidencia dentro de la población objetivo, dicho instrumento recopila la información investigada de los principales métodos usados para disminuir la incidencia de factores de riesgos psicosociales tales como el estrés, burnout o síndrome del quemado, el mobbing o acoso laboral, factores que condicionan la tarea, y demás factores de riesgo psicosociales identificados, los cuales deben ser prevenidos o mitigados para evitar así causar efectos negativos sobre los docentes y sobre el proceso educativo, los cuales al no tener el control y seguimiento de los mismo pueden

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

llegar a ocasionar accidentes laborales, enfermedades de origen laboral, ausentismo y hasta deserción.

Como se mencionaba anteriormente el instrumento está desarrollado tomando como referencia la identificación de los factores de riesgos prioritarios, a partir del cual se procede al diseño estructurado del cronograma de actividades, también se proponen los respectivos indicadores para medir su realización e impacto en la población objeto de estudio, todo esto con el fin de lograr la mitigación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Bogotá UVD.

Para concluir la realización de esta investigación es necesario recalcar la importancia de la labor de los docentes y por ende potenciar los factores protectores de riesgos psicosociales derivados de su ejercicio laboral. Aunque actualmente se cuentan con pocos estudios y datos sobre la problemática referida, es preciso destacar que para realizar una investigación en profundidad de los factores de riesgos psicosociales es necesario en primera instancia comprender y tener un breve acercamiento a las diferencias individuales, dado que los procesos de adaptación a las realidades sociales son cambiantes, además se debe tener en cuenta factores económicos, culturales, políticos, familiares, laborales; lo que hace que exista una exposición frecuente y cambiante a los riesgos psicosociales y por ende es necesario que sean identificados, prevenidos y/o mitigados, llegando así a optar por usar las recomendación de este estudio para minimizar los riesgos psicosociales detectados, y aportar a la organización un modelo que pueda ser aplicado en pro de la prevención, control de los riesgos y bienestar tanto del personal docente como de la comunidad educativa de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Bogotá UVD.

## Introducción

Este proyecto busca explorar un campo de actuación poco investigado en nuestro país, lo cual representa un valor agregado teniendo en cuenta la importancia del rol de los docentes universitarios en la construcción de aprendizajes significativos que favorezcan la práctica eficiente y eficaz de las diversas profesiones; por ello, es pertinente para esta investigación reconocer que al igual que los seres humanos cada profesión y cada contexto laboral tiene unas características particulares que las diferencia de las demás. La labor de los docentes de instituciones de educación superior (IES) ha sido objeto de cambios significativos a través de su historia; por lo que resulta válido reconocer que la modernidad y la implementación de nuevas tecnologías, han dejado al descubierto la necesidad de aprender a manejar y conocer nuevas y mejoradas herramientas para llevar a las aulas de clase; esto sin dejar de lado todo lo que implica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta las capacidades individuales (inteligencias múltiples), la interacción multicultural y las múltiples situaciones y responsabilidades que el docente universitario debe asumir en su rol. En virtud de lo mencionado es posible concluir que dichos cambios han logrado impactar tanto positiva como negativamente en los factores psicosociales derivados de la actividad laboral de los docentes universitarios. (Valverde, 2010).

Es preciso recordar para la adecuada comprensión de esta investigación que los factores de riesgo psicosocial se definen como *“las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del mismo y las condiciones de la organización, por una parte y*

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes  
*por la otra, toma en cuenta las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción”* (p. 81). Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Díaz (2011).

Las exigencias de mayor productividad y la evolución tecnológica aunadas a la modalidad de trabajo virtual y a distancia han ido incrementado los riesgos psicosociales en docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este un motivo por el cual el presente estudio adquiere una especial relevancia, teniendo en cuenta que al identificar y reconocer los factores psicosociales derivados propiamente del ejercicio de la docencia universitaria, permitirá además realizar el diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés a los cuales se ven expuestos estos profesionales; y con la información obtenida se procederá a intervenir asertivamente los signos y síntomas identificados de forma específica, mediante procesos de tratamiento interdisciplinario beneficiando así no sólo al profesional objeto de estudio, sino también impactando positivamente a la institución educativa y por ende a la comunidad en general; esto sin dejar de lado el valioso aporte a futuros proyectos y su alta probabilidad de réplica en las diferentes instituciones de educación superior (IES) que reconocen en el talento humano su bien más valioso y en concordancia con ello, van diseñando estrategias enmarcadas en el ciclo PHVA de acuerdo a las necesidades detectadas y buscando el mejoramiento continuo no sólo de los sistemas si no de la promoción y prevención de riesgos y enfermedades de origen laboral.

Es entonces pertinente reconocer que el rol que desempeñan los docentes en las instituciones de educación superior (IES) es fundamental e indispensable para el desarrollo

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes tecnológico y económico de un país. No obstante, los docentes universitarios se ven constantemente sometidos a grandes presiones en el ejercicio de su labor con el objeto de entregar una educación de calidad, lo cual genera en ellos estrés y/o un desequilibrio mental y como resultado de esto se ve una disminución del rendimiento laboral impactando a su vez tanto la física como psicológica. (Matabanchoy, S. M., Lasso, E. N., & Pantoja, M. A. 2017). Es por esta razón que la presente investigación tiene como objeto diseñar estrategias que contribuyan a la mitigación del riesgo psicosocial asociado al estrés en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede Bogotá UVD con el fin de favorecer el bienestar de los docentes de la facultad.

## **1. Problema**

Debido a la falta de controles existentes para abordar el tema de riesgo psicosocial a los cuales pueden resultar expuestos los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y a pesar que en la rectoría UVD a la fecha no se tienen registros formales de afectaciones a la salud por estas causas en la población en mención, se decide tomar acciones encaminadas a promover ambientes de trabajo seguro, para lo cual se toma como insumo principal la priorización de los factores de riesgos psicosociales y paso seguido se procede a diseñar una serie de estrategias que permitan intervenir y/o mitigar aquellos riesgos con mayor incidencia dentro de la población docente.

### **1.1. Descripción del problema**

Los factores que pueden causar estrés en el lugar de trabajo se denominan riesgos psicosociales. En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización, las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. Esa definición destaca la interacción dinámica entre el ambiente de trabajo y los factores humanos. Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de dominio y autoestima, que aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción, y mejora la salud. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016).

Así mismo la Organización Mundial de la Salud (2010) afirma que en Latino América se está empezando a reconocer el estrés laboral como uno de los principales problemas de la vida laboral actual; por lo cual los profesionales en salud y seguridad laboral tienen claro que un buen ambiente psicosocial en el trabajo aunado con una buena ergonomía en la oficina, y un adecuado control de riesgos y peligros son necesarios para reducir o eliminar el estrés laboral. El porcentaje de estrés en los trabajadores de

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Latinoamérica está en aumento, se afirma que México es considerado el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo; con un 75% de trabajadores con estrés comparado con China 73% y Estados Unidos con 59%`.(Cleves A, Guerrero G, Macías A, 2014).

Los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales se han configurado como un tema de gran interés debido al fuerte impacto que genera en la salud tanto física como mental de los trabajadores; además según la OIT, 2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes del trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. El 86,3% de estas muertes (2,4 millones) las ocasionan las enfermedades laborales, mientras por accidentes sólo se reconocen algo más de 380.000 muertes (13,7%. O sea que cada 11 segundos una mujer o un hombre trabajador pierden la vida por causa relacionada con el trabajo en algún lugar del mundo. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4% del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6%. (Organización Internacional del Trabajo 2019).

Por su parte la OMS ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010), lo cual deja en evidencia que la atención y prevención de los riesgos psicosociales laborales son un tema al que se le debe dar una especial atención, considerando que sus efectos no sólo implican al trabajador, sino que a su vez tiene un fuerte impacto directo en la organización.

Es importante además señalar que en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el primer lugar de prevalencia, seguido de los factores de riesgo biomecánico, en dicha encuesta también se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de los riesgos psicosociales manifestados principalmente como ansiedad y depresión Así mismo, se reportaron 23.878

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes  
casos en los que se reconoció Enfermedad Laboral, que generaron 12.759 casos de incapacidad permanente parcial (IPP); 33 casos de Invalidez y 39 muertes. (Ministerio de la Protección Social, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior e identificando que la naturaleza del trabajo de los docentes universitarios ha venido cambiando de forma apresurada en los últimos años y que ello ha generado cambios en los enfoques en la educación superior, se relaciona el estrés laboral como el problema de salud producto de las exigencias que deben enfrentar los docentes de estas instituciones (Alvites-huamani.C, 2019). En la actualidad las exigencias que demanda la globalización y la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación han repercutido en cambios importantes tanto en el mercado laboral como en la economía y de manera particular la educación básica y universitaria. Numerosos estudios han identificado el estrés como un importante factor de riesgo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, problemas psicopáticos como la migraña y cefaleas, enfermedades mentales como la depresión y la ansiedad. Así mismo, el estrés ocupacional se asocia a diversos problemas organizacionales como la falta de satisfacción en los empleados, el ausentismo y la baja productividad. (Olmedo B, Delgado I, López M, Yáñez J, Mora A, Velasco R, Montero S, 2013).

De acuerdo con la problemática anteriormente descrita se han encontrado investigaciones que evidencian que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés en los profesores universitarios. Quienes más perciben demandas y carga de trabajo son también quienes más reportan malestar de diverso tipo, tales como ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social. Las demandas, exigencias y

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes, con categoría de asistentes. Los resultados de este estudio señalan la necesidad de las universidades de revisar sus prioridades y definir cómo aprovechar de la mejor manera el potencial de su principal capital que son los académicos, sin que estos terminen lastimados por sus esfuerzos y compromiso con las instituciones. (Gómez V, Perilla L, Hermosa A, 2019).

En virtud de los hallazgos de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, en lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial y de acuerdo con Botero (2012), podemos afirmar que el sector educativo ha llegado a ser considerado uno de los más expuestos a enfermedades psicosociales ya que la profesión docente es aquella que soporta mayor nivel de estrés, teniendo en cuenta que las diferentes demandas del medio son percibidas por el docente como excesivas o amenazantes para su bienestar e integridad, en estos casos el estrés se deriva del escaso reconocimiento social, el elevado número de alumnos a los que atienden, a conflictos generados en las relaciones de la comunidad educativa y a los elevados ritmos de trabajo a los cuales se pueden ver sometidos. En estos casos se observa que el desequilibrio sentido entre el esfuerzo dado por el docente y la recompensa obtenida, sea social, laboral o económica, es un fuerte factor de riesgo psicosocial. (citado en Dávila, Lombana y Zambrano, 2017).

Otros estudios realizados y publicados en la revista de la Universidad Javeriana en España, Inglaterra, Estados Unidos, Australia y Turquía indican que la inseguridad laboral, el excesivo número de horas de trabajo a la semana y las demandas o exigencias laborales, tales como sobrecarga en tiempos para la supervisión de estudiantes, el requerimiento permanente de docencia y el trabajo de investigación en tiempo extra, como los principales

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

factores psicosociales laborales generadores de estrés de los académicos universitarios.

También se reportan como estresores laborales: presión por obtener dinero para investigación, tiempo insuficiente para estar al tanto de los desarrollos en las áreas de experticia, salarios inadecuados, frecuentes interrupciones en el trabajo, conflicto entre los roles y lento desarrollo de carrera (Gómez V, Perilla L, Hermosa A, 2019).

En Colombia, en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se determinó que entre el 20% y 33% de la fuerza laboral siente alto nivel de estrés (Rojas, D. 2020), es por esto que se considera pertinente el desarrollo de nuevos estudios sobre los riesgos psicosociales, la incidencia y prevalencia que afectan a los docentes de las instituciones de educación superior para prevenir y proponer estrategias para lograr entornos de trabajo con condiciones favorables de bienestar lo que traduce en una mayor productividad y disminución del ausentismo laboral y de la deserción laboral.

Para efectos de este estudio, la Corporación Universitaria Minuto de Dios no reporta evidencias o casos de enfermedad laboral en docentes de la institución por estrés laboral, síndrome de burnout o el mobbing, sin embargo, en la revisión bibliográfica se logra evidenciar las pocas investigaciones realizadas al personal docente y administrativo, tanto en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Uniminuto; como en las demás IES. No obstante, durante la revisión en mención se halló registro de un primer estudio, realizado en el año 2018, enfocado a los riesgos psicosociales de los docentes que laboran medio y tiempo completo en la sede de Fresno Tolima.

Entendiendo entonces la relevancia de determinar los factores de riesgo psicosocial a los cuales pueden estar expuestos nuestra población objetivo, se logra reconocer la

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

necesidad de diseñar estrategias que permitan mitigar los factores de riesgos psicosociales de forma efectiva y eficaz existentes a la fecha debido a la falta de controles de los riesgos, lo cual puede conllevar a enfermedades de origen laboral, ausentismo, rotación del personal y demás factores que inciden en la aparición de riesgo psicosocial en la corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

Los resultados obtenidos en la investigación en mención en lo que respecta a la calificación se posiciona en una categoría definida como “sin riesgo a riesgo alto”, por lo que de acuerdo con Quintero (2018), se puede establecer lo siguiente:

Según el análisis de resultados la mayoría de los docentes están asociados directamente al estrés laboral, manifestando agotamiento físico y emocional a través de las demandas cuantitativas y demandas de carga mental asociándose a un ritmo de trabajo muy acelerado exigiendo concentración alta y detallada. (p. 134).

Es así que en el año 2020, el área de bienestar universitario y el programa de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL), de la Corporación Universitaria Minuto de Dios rectoría Bogotá UVD decidieron formar un semillero de intervención psicosocial, equipo que ha venido trabajando en la construcción de un instrumento y la aplicación del mismo a los docentes de la Especialización en mención, labor que aún no han finalizado pero sobre la cual se tienen avances significativos que contribuyen a la presente investigación.

## **1.2. Pregunta de investigación**

¿Qué estrategias se pueden implementar para lograr la disminución de los riesgos psicosociales en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la sede Bogotá UVD ?.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Diseñar estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Bogotá UVD.

### **2.2 Objetivos específicos**

Priorizar los riesgos psicosociales a partir de la aplicación del instrumento a los docentes de la Especialización.

Identificar las estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la especialización.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Proponer los lineamientos para mitigar los factores de riesgos psicosociales enfocados en un ciclo de mejora continua PHVA.

### **3. Justificación**

La labor del docente universitario es de suma importancia y de gran responsabilidad social porque en ellos está confiada la formación de personas integrales que puedan aportar al desarrollo de una sociedad, dicha confianza reposa en las diversas capacidades, competencias y conocimientos que estos profesionales poseen y que por medio de una pedagogía asertiva transmiten a la comunidad educativa, entendiendo que ‘la enseñanza e investigación y el rol de docente es clave en la formación de recursos humanos idóneos, creativos, innovadores, apasionados por saber más, no estar satisfecho de lo mínimo, sino que sean sujetos capaces de originar un cambio magno para bien, con enfoque social, ético y moral (Carvajal, A. Carvajal, E 2019). De acuerdo con lo anterior, y como consecuencia de ello la exigencia hacia el personal docente es cada vez mayor, lo que provoca presiones en su labor generando estrés laboral.

El objetivo de la OIT, es la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales, siendo el trabajo digno un motor para el desarrollo sostenible. Es por esto, por lo que realizar investigaciones en pro del bienestar de los docentes que garantice el equilibrio mental traerá consigo un buen rendimiento laboral y por lo tanto una educación de calidad. Otro factor importante a tener en cuenta es que los docentes no sólo se ven enfrentados con su entorno laboral, sino también con la diversidad de los estudiantes

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes en las aulas; la convivencia con estudiantes se ha vuelto un factor de riesgo más por temas asociados a la convivencia y el trato, el respeto y hasta dónde llega la tolerancia entre ambos, porque se ve la desmotivación en las aulas o en ciertos estudiantes, la indisciplina, sin dejar de lado que la explicación de temas complejos pueden generar malestar en los salones.

Los riesgos a los cuales están expuestos los docentes pueden generar altas incapacidades o en casos más graves la aparición de enfermedades laborales de riesgo psicosocial.

Por su parte el gobierno de Colombia ha ido reglamentando el bienestar del empleado, relacionado a la estabilidad física y mental para la adecuada ejecución de los diferentes cargos; con la promulgación de políticas que pasan por la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de Seguridad Social, incluyendo el Decreto 1562 de 2012, en donde se exige a los empleadores a asegurar a sus trabajadores a los riesgos profesionales” (Cleves A, Guerrero G, Macías A, 2014 ), encontramos también que 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”.

Este trabajo de investigación aporta al campo de los Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo porque identifica los factores causantes del estrés en los docentes de instituciones de educación superior y propone estrategias de prevención para mitigar los mismos, encaminadas al bienestar y salud mental del trabajador docente. Además, con esta

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes  
investigación también se pretende brindar a los lectores una actualización de información y aportar a la problemática que no solo se vive en Colombia si no a nivel internacional.

En virtud de lo anterior, y contemplando la magnitud del impacto de los riesgos psicosociales en los docentes universitarios, este proyecto también aporta significativamente a la sociedad en general teniendo en cuenta que este no se remite solamente al estudio teórico sino que además propone estrategias de mitigación y prevención que contribuyen a la disminución de los niveles de estrés en la población objetivo, lo cual se traduce en la mejoría de la salud mental y física, cuyo efecto será evidenciado en la calidad de vida de la comunidad en general.

#### **4. Marco de referencia**

##### **4.1 Marco Teórico**

En Colombia el Ministerio de la Protección Social según su resolución 2646 de 2008, define que los factores de riesgo psicosocial comprenden dominios y dimensiones de constructos intralaborales, extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Estos factores se interrelacionan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas. Todo esto aplica desde una concepción psicosocial a la importancia del contexto en que este se desempeña.

La Batería de Riesgo Psicosocial es un instrumento diseñado por la Universidad Javeriana junto al Ministerio de Protección Social, la cual tiene como objetivo identificar y

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como los efectos de estos en la salud de los trabajadores, permitiendo bajo esta resolución establecer responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de los factores de riesgo anteriormente mencionados.

La batería de riesgo psicosocial está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales), incluye además la última versión del “cuestionario para la evaluación de estrés” modificado y validado por Villalobos G. (2005 Y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a) Fichas de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- b) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- c) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- d) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- e) Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- f) Guía para entrevista semiestructurada
- g) Guía para grupos focales
- h) Cuestionario para la evaluación del estrés

El cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial intralaboral está diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes desarrolla; evaluando aspectos como: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

En lo que respecta al aspecto extralaboral, el cuestionario está diseñado para evaluar “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo así como la facilidad que tiene en su desplazamiento vivienda - trabajo o trabajo - vivienda).

Esta batería también incluye un cuestionario enfocado al estrés laboral, siendo este considerado como el más importante porque determina el nivel de estrés al que está expuesto el trabajador dentro o fuera de la compañía, permitiendo a su vez detectar aquellos motivos que pueden afectar el nivel de satisfacción y bienestar laboral de los empleados, factores que contribuyen a la disminución de su productividad, creatividad, rendimiento y compromiso para con la empresa.

La Batería de Riesgo Psicosocial contempla todos los datos sociodemográficos, recopila datos personales que pueden afectar a largo o corto plazo el desarrollo de su actividad laboral y que le causan un estrés inmediato. Dicha información resulta fundamental para determinar el grado de riesgo al cual se puede encontrar expuesto el trabajador, para lo cual la valoración se realiza en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto según sea caso, siendo este un insumo principal para generar planes y programas que permitan focalizar acciones efectivas dirigidas al control y prevención del peligro.

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Los riesgos psicosociales actualmente son motivo de estudio e investigación constante en varios países por lo que es posible encontrar a nivel mundial diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial, desarrollados a partir de la integración de modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo. Por su parte Blanch, Sahagún y Cervantes citados en Arenas, Charria y Zarzosa (2011) señalan que los instrumentos para evaluar factores psicosociales en el trabajo pueden ser agrupados en tres categorías:

En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo. En esta categoría se destaca el Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, aplicado en España por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estos instrumentos identifican factores de riesgo desde la dimensión objetiva de los mismos (tiempos de exposición, probabilidades, efectos específicos) y tiene en cuenta la influencia de entornos materiales y circunstancias normativas (contratos, puestos, remuneraciones, horarios). Sin embargo, desatienden las realidades tácitas e informales de las organizaciones que hacen parte de la experiencia del trabajador, y variables mediadoras como la personalidad, la percepción, la valoración o aspectos sociodemográficos.

En la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales; se destacan aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de burnout, entre ellos encontramos el Cuestionario para la Vigilancia de la Violencia Laboral, utilizado en el estudio de la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección Social sobre formas y consecuencias de la violencia en el trabajo.

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de auto informe. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad. En esta categoría, los modelos con una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores, entre ellos podemos encontrar los siguientes:

Modelo demanda - control - apoyo social, propuesto por Karasek (1979), a pesar de su data se mantiene vigente en la actualidad, esto debido a que este modelo se centra en dos aspectos del ámbito laboral: demandas laborales y control del trabajo. Las demandas se refieren a la carga o a la presión laboral. Por su parte, el control del trabajo hace referencia a la capacidad de la persona de controlar sus actividades en el trabajo. Las reacciones estresantes se esperan en un trabajo de “alto estrés”, que es un trabajo con alta demanda y bajo control. Una segunda hipótesis afirma que altas demandas en combinación con alto control llevan a un aumento del aprendizaje, la motivación y el desarrollo de destrezas; son los llamados “trabajos activos”. Según una tercera hipótesis, el control puede amortiguar los efectos potencialmente negativos de las altas demandas. La hipótesis del amortiguamiento del modelo expandido de demanda - control - apoyo afirma que el apoyo social de parte de compañeros o supervisores modera el impacto negativo del alto estrés. (Citado en Chiang et al., 2013).

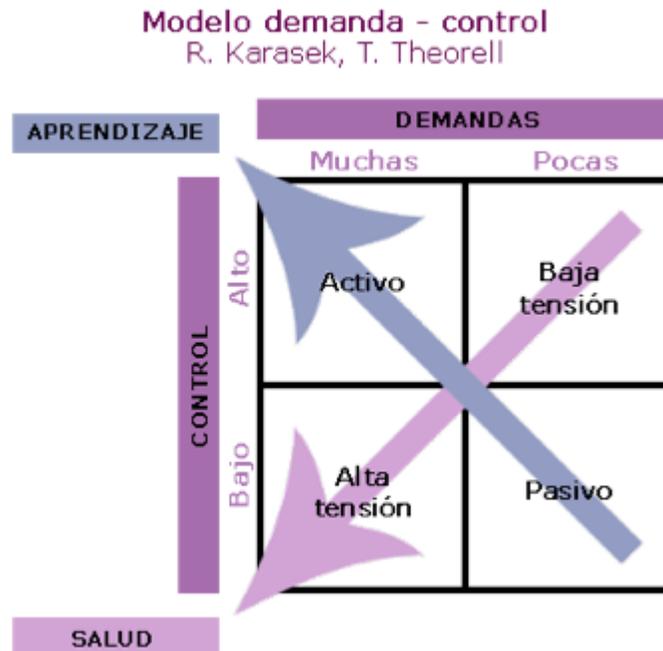


Imagen 1. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek

Según Nieuwenhuijsen (2012) en el Modelo Desequilibrio – Esfuerzo - Recompensa, el principio central se fundamenta en que el desequilibrio entre (alto) esfuerzo y (baja) recompensa económica y salario emocional, lleva a reacciones estresantes. Detrás del esfuerzo y la recompensa, la sobreimplicación (es decir, una característica de la personalidad que refleja un esmero excesivo en combinación con un fuerte deseo de recibir aprobación y estima) es un aspecto crucial del modelo.

Las siguientes tres hipótesis derivan del modelo de desequilibrio entre esfuerzo - recompensa:

a. Un desequilibrio entre alto esfuerzo y baja recompensa (no reciprocidad) aumenta el riesgo de mala salud por encima del riesgo asociado con cada uno de los componentes.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

b. La gente sobre implicada corren más riesgo de mala salud (si este patrón de gestión del trabajo se ve reforzado por las características del mismo).

c. El riesgo más alto de mala salud se espera en gente que se caracteriza por las condiciones (a) y (b).

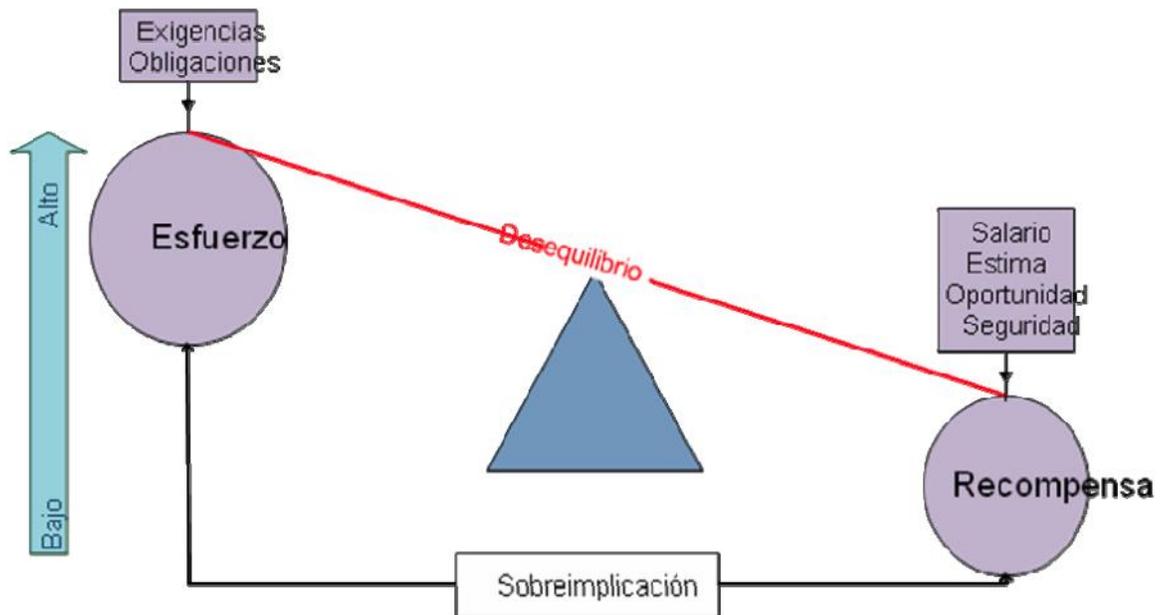


Imagen 2. Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo

Justicia Organizacional, es un concepto que define la calidad de las interacciones sociales en el trabajo. Se refiere a las percepciones de los empleados de la justicia en la organización. Hay tres categorías importantes de justicia organizacional:

a. Justicia procedimental: justicia en los procedimientos de toma de decisiones; si los procedimientos de toma de decisiones incluyen ideas de las partes afectadas, si se aplican consecuentemente, precisos y éticos.

b. Justicia distributiva: justicia de resultados.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

c. Justicia relacional: si el tratamiento de los trabajadores por parte de los supervisores es justo, educado y considerado. Cuando se ha percibido justicia baja, esta iba asociada con reacciones estresantes.

Otro importante instrumento que permite evaluar el riesgo psicosocial, más exactamente enfocado en el desgaste ocupacional (Burnout), es la EDO - Escala de Desgaste Ocupacional, y aunque esta fue creada en México tiene gran acogida en el territorio colombiano. Este instrumento consta de 130 reactivos, por medio de los cuales pretende evaluar el desgaste ocupacional en adultos, entendiendo este como la pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste y la fatiga; situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos de forma eficaz y efectiva. (Uribe, 2010).

Por su parte CVT - GOHISALO, ha sido un instrumento que se ha caracterizado por su efectividad cuando se trata de evaluar el nivel de calidad de vida laboral, el instrumento consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en 7 dimensiones (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado mediante el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre). (Cumba, 2015, p. 26).

En la revisión documental de instrumentos que permitan evaluar y/o medir los factores de riesgo psicosocial en nuestro país encontramos además el MBI (Inventario de Burnout de Maslach), este cuestionario tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre sentimientos y actitudes del trabajador y pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de Burnout. Sus subescalas se enfocan en la medición de aspectos psicosociales fundamentales tales como: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), Realización personal (8 ítems). (Cumba, 2015, p. 27). Este instrumento ha tenido gran aceptación especialmente en el contexto académico colombiano, toda vez que no sólo se ha utilizado en la medición del personal docente, sino que también ha sido validado para medir el síndrome del burnout académico en estudiantes universitarios.

#### **4.1 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)**

Para el presente proyecto de investigación se consultaron los referentes bibliográficos en la categoría de riesgos psicosociales en docentes universitarios, encontrando los siguientes estudios relevantes:

En un estudio acerca del estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios; cuyo propósito de la investigación se centró en determinar el impacto del estrés en la salud mental de los docentes de la Universidad Técnica de Manabí (Ecuador), para lo cual se aplicó el test de Hamilton a 160 docentes de las diez facultades, se logró concluir que las afectaciones en la salud están relacionadas a las tensiones musculares, fatiga, alteraciones cardiacas asociadas a los síntomas del trastorno del ánimo, debido a la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas, evidenciadas en la sensación de miedo sin razón o causa que lo genera. Para que el docente desarrolle sus actividades con mejores niveles de desempeño, resulta necesario que conozca mecanismos de manejo del estrés así como de cuidado de los espacios físicos donde desarrolla su actividad y que la Universidad Técnica de Manabí considere en su agenda actividades de prevención y promoción de la

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes salud mental, así como el manejo del estrés en sus docentes, a fin de evitar complicaciones en la salud física y mental de los docentes. Después de realizar los análisis estadísticos concluyeron que las afecciones están relacionadas a la variable psicosomática las cuales repercuten en afecciones de la salud como; tensiones musculares, fatiga, alteraciones cardíacas entre otras. (Bermello, et al, 2018).

Riesgos Psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de Bioanálisis, la investigación descriptiva de corte transversal tuvo como objeto evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en trabajadores universitarios de la Escuela de Bioanálisis Venezolana, el análisis se realizó a través de la metodología CoPsoQ-istas<sup>21</sup>. Los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación más favorable. Tanto el estrés laboral (3%) como el síndrome burnout (5%) se presentaron en la situación más desfavorable. Fueron directas las relaciones entre la antigüedad laboral y la escala de sueldos, entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout, y entre la satisfacción laboral y el estado de salud auto-percibida . Concluyeron que se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los trabajadores, construir indicadores de desempeño del personal, establecer mejores mecanismos para la planificación del trabajo y sistemas de información que ayuden a mejorar el modelo gerencial en la escuela. (Seijas, D, 2019)

De la universidad Minuto de Dios se encontró como trabajo de grado para optar a título de maestría; Riesgos psicosociales y bienestar laboral en profesores del Gimnasio

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”. La investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de plan estratégico para la mitigación de riesgos psicosociales de los profesores del Gimnasio Imperial. Para dicho estudio se contó con los 13 docentes que laboran en la institución, con ellos se usaron diferentes métodos de recolección de información; como cuestionario abierto, grupo focal y observación directa. La metodología de investigación utilizada fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo y método de análisis inductivo. Como resultado de la investigación obtuvieron el perfil de la institución y la herramienta de la gerencia social que se adoptó para generar la estrategia que fortalecerá los procesos internos del colegio así como el escenario de aplicación, los alcances, indicadores, presupuesto y cronograma de este. (Clavijo, G; González & Murillo, A.2020)

Riesgos psicosociales en docentes universitarios; la investigación de tipo documental - descriptivo tiene como objeto presentar los tres principales factores de riesgo de la docencia a nivel universitario: el estrés, el burnout o agotamiento y el mobbing o acoso laboral, los autores mencionan que deben ser prevenidos por sus efectos negativos ya que pueden llegar a ser tan severos tanto para el docente como para el proceso educativo, los cuales pueden llegar a ser tan graves como los accidentes laborales, también mencionan la exposición del docente universitario a riesgos psicosociales emergentes que requieren más estudio en sus características e impacto. Concluyen que la docencia universitaria está en constante transformación y adaptación a las realidades sociales, económicas, culturales y políticas de la sociedad. (Carranco, P., Moreno, M. P., & Beltrán, C. A. 2020).

La importancia del rol docente en la enseñanza e investigación; este artículo publicado en la revista Scielo tiene como objeto resaltar la importancia del rol docente en el

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

proceso investigativo, el autor realiza una revisión bibliográfica donde demuestra la importancia de la enseñanza e investigación, el docente como potenciador de la investigación, la docencia no es sin la investigación y viceversa. y concluye que el docente es el actor principal para potenciar la mentalidad de los estudiantes en el desarrollo de la investigación y se hace imprescindible el fortalecimiento en las Universidades en la enseñanza de la investigación incorporando la cátedra de metodología de la investigación. (Carvajal, A & Carvajal, E., 2019).

## **4.2 Marco legal**

En el marco de normatividad frente a riesgo psicosocial tenemos.

Circular 064 del 2020 07 de octubre del 2020

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por Sars – Cov - 2 (Covid-19) en Colombia. (Ministerio de trabajo, 2020).

Resolución 2404 del 2019 del 22 de julio del 2019

Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales y sus efectos para la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de trabajo, 2019)

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Decreto 1072 de 2015 Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad pública, psicosociales, entre otros. Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición. (Ministerio de trabajo, 2015).

Decreto 1477 de 2014

Este decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Ministerio de Trabajo, 2014).

Ley 1616 de 2013

Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Ministerio de Protección Social y Ministerio de Trabajo, 2013).

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Resolución 0652 de 2012

Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Ministerio de Protección Social y Ministerio de Trabajo, 2012).

Decreto 2566 de 2009 Artículo 42° Patologías causadas por estrés en el trabajo.

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturnos y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. (Ministerio de Trabajo, 2009).

Resolución 2646 de julio 17 de 2008

en Art.1 “establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Por lo anterior es importante revisar las disposiciones legales de dicha resolución en su Capítulo II, para comprender qué es un factor psicosocial en el trabajo.

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Definición factor psicosocial y otras disposiciones Aspecto Artículo Descripción  
Bibliografía Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar como mínimo los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medio ambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interfase persona – tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

- i) Número de trabajadores por tipo de contrato.
- j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
- k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos. Ministerio de protección social(2008)

Ley 1010 de 2006

A través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las Ministerio de Protección Social y relaciones de trabajo”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Ministerio de Protección Social , Congreso Nacional, 2006).

#### Resolución 1016 de 1989 Numeral 12 del artículo 10

Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Ministerio de Protección Social y Ministerio de Trabajo Ley 100 de 1993 Artículo 161°. Deberes de los empleadores como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o empresa en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social. (Ministerios de trabajo y seguridad social y de salud, 1989).

#### Decreto 614 de 1984

Literal del artículo 2° Señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (Ministerio de Protección Social y Ministerio de Trabajo, 1984).

## **5. Metodología**

El diseño metodológico de esta investigación, se enfoca en las características de la investigación cualitativa; “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en una ambiente natural y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Sampieri, 2010). Tomando en consideración la naturaleza y el alcance determinado este proyecto se considera preciso reconocer que al este inscribirse en la metodología cualitativa permitirá el cumplimiento asertivo de los objetivos propuestos, toda vez que la metodología en mención permite la recopilación de los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la rectoría Bogotá UVD, y mediante la priorización de los principales factores de riesgo que más aquejan a los docentes estructurar el informe final con las recomendaciones y las medidas de intervención de acuerdo a la revisión de la literatura sobre los métodos para mitigación de los riesgos psicosociales.

### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación**

El método de investigación a utilizar en este proyecto es el enfoque cualitativo, esto aunado a que “la ruta cualitativa resulta conveniente para comprender fenómenos

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes desde la perspectiva de quienes lo viven” (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018), lo anterior teniendo en cuenta que vamos tratar con la conducta del ser humano; para lo cual se realizará la pertinente recolección de datos de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo de la rectoría Bogotá UVD de Uniminuto, y así mismo se realizará una rigurosa selección de las medidas de intervención más efectivas y eficaces para el abordaje asertivo del problema, lo cual será respaldado de acuerdo a la revisión de la literatura idónea sobre métodos para mitigar los riesgos psicosociales.

El alcance es descriptivo, para lo cual es preciso mencionar que “los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018, p. 108), dado que para ello se realizó una selección de las características fundamentales de nuestro objeto de estudio, se describe el problema logrando identificar sus característica, en este caso puntual enfocados en identificar los factores riesgo psicosocial a los cuales estan expuestos los docentes de la EGRL de Uniminuto rectoría Bogotá UVD, y a partir de la información obtenida y analizada se realizará el diseño de una infografía, la cual servirá como suministro clave que permitirá la sensibilización tanto de directivos como de personal docente en lo que respecta a la importancia de mitigar los riesgos psicosociales detectados y así mismo se proponen las estrategias idóneas de mitigación y prevención. Estas permitirán a su vez ser aplicadas a otros tipos de docentes con carreras afines, todo de acuerdo al estudio realizado basándonos en las encuestas y la revisión documental.

## **5.2 Población y muestra**

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al.1980, citado en Hernández - Sampieri, 2010), en la que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, esta se obtiene definiendo las características de la población y tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria o mecánica de la unidad de análisis (Hernández - Sampieri, 2010), para efectos de esta investigación, la cual se caracteriza por ser de tipo cualitativo, Sampieri define que el tamaño de la muestra no es tan importante desde la perspectiva probabilística, entendiendo que lo que se busca con la indagación cualitativa es profundidad. La muestra en la ruta cualitativa es en este caso el grupo de personas sobre las cuales se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo de la población que se estudia.

Es así que se logra establecer que la composición de la muestra del presente estudio, quedando conformada por 12 docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede UVD de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD.

## **5.3 Instrumentos**

Con el propósito de alcanzar el primer objetivo específico planteado para este proyecto de investigación, se hace uso de una lista de chequeo por medio de la cual se

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

facilita el proceso de priorización de los riesgos psicosociales, esto a partir de la información previa obtenida del instrumento “cuestionario de investigación de factores de riesgo psicosocial”; la cual contiene información clara y precisa que permite la priorización asertiva de los diversos factores de riesgo (intralaborales, extralaborales e individuales) a intervenir, los cuales son clasificados a su vez por categoría, motivo por el cual se constituye como la herramienta fundamental para el desarrollo de los siguientes objetivos.

En concordancia con el segundo objetivo específico, las estrategias de mitigación de los riesgos psicosociales identificados en los docentes de la Especialización se formulan a partir de una minuciosa revisión bibliográfica que permite mediante el sustento teórico la identificación de aquellas actividades cuya implementación aporta de forma significativa a la resolución de la problemática detectada. Dado que esta es una propuesta personalizada en lo que respecta a la percepción de los riesgos psicosociales por parte del personal docente, se hace un énfasis especial en aquellos aspectos que impactan con mayor severidad a la población objetivo.

Finalmente, buscando cumplir de forma satisfactoria con el tercer objetivo específico planteado, el cual se enfoca en la mejora continua (ciclo PHVA) se propone un cronograma detallado de actividades que permitan la mitigación de los riesgos psicosociales detectados, también se plantean aquellos indicadores mediante los cuales es posible evaluar la efectividad de las actividades. Todo lo anterior resulta de suma utilidad tanto para el responsable de su implementación, ya que es una ruta estructurada que le permite identificar paso a paso qué hacer, conocer la periodicidad, identificar los recursos humanos idóneos, y demás especificaciones; también se configura como una herramienta valiosa para la organización Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Bogotá

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes UVD, entendiendo la importancia que representa en la actualidad la atención oportuna y eficaz de los riesgos psicosociales en los colaboradores.

#### **5.4 Procedimientos.**

El presente proyecto de investigación corresponde a la tercera fase del semillero de investigación Gestión del riesgo psicosocial en trabajadores administrativos UVD, el cual en su fase uno se centró en la validación del instrumento para evaluar los factores de riesgos psicosociales en los docentes de la Especialización, en la fase 2 se procedió a la aplicación del instrumento a la población; por lo que en esta tercera fase se los esfuerzos se focalizaron en realizar la lista chequeo y priorización de riesgos psicosociales identificados haciendo uso para ello del material previamente recolectado en la fase anterior, es decir, que se realizó la verificación y clasificación de la información siguiendo las tres fases relacionadas a continuación:

Fase I: En esta fase se consideró necesario realizar una revisión bibliográfica que permitiera una adecuada apropiación teórica y conceptual de la técnica adecuada para la elaboración de la lista de chequeo.

Fase II: Se verificaron una a una las 82 variables mediante las cuales se realizó la medición de los factores de riesgos psicosociales evaluados, y su respectiva tabulación de respuestas, permitiendo así conocer el nivel de alcance y profundidad de identificación y valoración de los riesgos investigados.

Fase III: Se procedió a la clasificación de los riesgos psicosociales identificados según el nivel de severidad de afectación percibida (alto, medio y bajo) por los docentes de la EGRL, esto se realizó teniendo en cuenta para ello el factor de riesgo, la categoría, la

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes variable y la clasificación del riesgo, dando paso así a la priorización de los riesgos psicosociales.

### **5.5 Análisis de información.**

Para el análisis de la información se retomó la tabulación de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de investigación de riesgos psicosociales, el cual fue aplicado por integrantes del semillero de investigación en la fase que antecede la presente; por lo que una vez revisada y analizada la información antes mencionada se procedió a realizar la priorización de riesgos psicosociales haciendo para ello una nueva tabulación de la información, pero en esta oportunidad enfocada de forma precisa en reconocer el nivel de afectación percibida por los docentes, siendo así cómo se determina la idoneidad de la técnica semaforización contemplando la importancia de jerarquizar los riesgos, estableciendo para ello parámetros de clasificación del riesgo contemplados en alto, medio y bajo, lo cual facilita tanto a los investigadores como a los demás interesados la comprensión intuitiva de la información presentada.

Es así como al definir tanto la lista de chequeo como la priorización de los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Especialización, los cuales quedaron debidamente consignados en el anexo 1. Priorización de riesgos, se hizo posible ampliar el panorama sobre las situaciones percibidas, por lo que de esta forma y sustentada en la revisión teórica y conceptual se logró avanzar y cumplir con los objetivos propuestos en este proyecto de investigación y de la misma manera hacer un aporte significativo a la mitigación de los riesgos psicosociales percibidos por los docentes de la Especialización en

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes  
Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación  
Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Bogotá UVD.

## **5.6 Consideraciones éticas**

De acuerdo a la declaración de Helsinki (2013), promulgada por la Asociación Médica Mundial, y considerada en la actualidad como un material de excelencia en materia de protección y regulación ética de la investigación en seres humanos, reconociendo que según Manzini, (2000), esta declaración se fundamenta en mejorar los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos, y también comprender la etiología y patogenia de las enfermedades. Por lo que en virtud de lo anterior, esta investigación cumple con los seis factores principales para su desarrollo ético:

1. Valor: Esta investigación busca mejorar la salud mental de nuestra población objeto de estudio, además de dejar en conocimiento las medidas prevención de riesgos psicosociales en docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede Bogotá UVD.

2. Validez científica: la investigación está basada en la recolección de datos de los riesgos psicosociales y las medidas de prevención de los mismos de fuentes de estudio confiables como libros trabajos de grado de especializaciones en adelante, revistas médicas, la OMS, OIT, ministerio de trabajo de salud entre otras fuentes.

3. La selección de seres humanos o sujetos debe ser justa: en nuestro estudio para la selección de la muestra se hizo uso del muestreo probabilístico, y esta fue finalmente constituida por 12 docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de Uniminuto, rectoría Bogotá UVD.

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

4. Proporción favorable de riesgo/ beneficio: los riesgos de los docentes al participar como objeto de esta investigación son mínimos, pero los beneficios son muchos ya que se busca mitigar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los mismos, los conocimientos ganados por parte de los docentes en la identificación de los riesgos psicosociales y la forma de mitigar estos para tener una buena salud tanto mental como física.

5. Consentimiento informado: los docentes objeto de nuestra investigación tomados como muestra han sido informados acerca de la finalidad de la investigación, para de esta manera poder tener su consentimiento voluntario para participar sin correr ningún tipo de riesgos.

6. Respeto para los seres humanos participantes: Los docentes que hicieron parte de la encuesta se les mantendrá protegida su privacidad, y se dará la opción de dejar la investigación si así lo desean, ya que esta investigación parte de la ética de privacidad, de respeto de los derechos.

## 6. Cronograma

Tabla 1. Cronograma

<b>CRONOGRAMA DEL ANTEPROYECTO</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Tiempo: Enero - Agosto 2021</b>		<b>Producto</b>
		<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	
1	<b>Contextualización del proyecto</b>			
1.1	Conformar equipo - máximo 6	Enero	Enero	Equipo confirmado por 4 personas (Psicóloga, Ingeniera Química y 2 Administradoras de Salud Ocupacional).
1.2	Definición Idea de Investigación: Título; Problema; Planteamiento del problema, pregunta de Investigación.	25 -01-2021	15- 02 -2021	Documento institucional con la primera fase del anteproyecto de investigación
1.3	Definición de objetivos: objetivo general y objetivos específicos.	16-02-2021	01-03-2021	Documento institucional con la segunda fase del anteproyecto de investigación
1.4	Elaborar justificación	02-03-2021	08-03-2021	Documento institucional hasta justificación
2	<b>Fundamentación teórica</b>			

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

2.1	Elaborar marco conceptual	08-03-2021	22-03-2021	Documento institucional hasta marco conceptual
2.2	Elaborar antecedentes	08-03-2021	22-03-2021	Documento institucional hasta antecedentes
<b>3</b>	<b>Diseño metodológico</b>			
3.1	Definición de enfoque y alcance	23-03-2021	05-04-2021	Documento institucional con la cuarta fase del anteproyecto de investigación
3.2	Población y muestra, instrumento y procedimientos	06-04-2021	19-04-2021	Documento institucional con la quinta fase del anteproyecto.
3.3	Análisis de información y consideraciones éticas	20-04-2021	03-05-2021	Documento institucional hasta instrumentos
<b>4</b>	<b>Informe final de anteproyecto</b>			
4.1	Entregar anteproyecto en plantilla institucional	04-05-2021	10-05-2021	Anteproyecto en plantilla institucional
<b>5</b>	<b>Resultados y Discusión</b>			
5.1	Análisis de la información	13-05-2021	27-05-2021	Documento institucional en primera fase de proyecto de grado.
5.2	Priorización de los factores de riesgo psicosocial de la muestra	28-05-2021	07-06-2021	Documento con la priorización de los factores de RP y semaforización de estos.

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

5.3	Identificación y propuesta de estrategias para la mitigación de los riesgos psicosociales identificados enfocados en el ciclo PHVA.	08-06-2021	30-06-2021	Documento con propuesta del plan de acción que permitan mitigar los factores de riesgo psicosociales de la población objeto
<b>6</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b>			
6.1	Elaborar conclusiones	01-08-2021	09-08-2021	Documento institucional hasta conclusiones
6.2	Elaborar recomendaciones	01-08-2021	09-08-2021	Documento institucional hasta recomendaciones
<b>7</b>	<b>Informe final de proyecto de grado</b>			
7.1	Actualizar bibliografía y anexos	09-08-2021	10-08-2021	Documento institucional hasta bibliografía y anexos
7.2	Elaborar presentación de sustentación	11-08-2021	12-08-2021	Presentación de sustentación

## 7. Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto

<b>RUBROS</b>	<b>Rubros propios</b> (investigadores)	<b>Contrapartida</b> <b>Empresa</b> (Si la empresa asigna presupuesto)	<b>TOTAL</b>
1. Personal	\$ 166.400	\$ 0	<b>\$166.400</b>
2. Equipos	\$ 2.540.000	\$ 0	<b>\$2.540.000</b>
3. Software	\$ 194.900	\$ 0	<b>\$ 194.900</b>
4. Materiales e insumos	\$ 100.000	\$ 0	<b>\$ 100.000</b>
5. Viajes nacionales	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>
6. Viajes internacionales	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>
7. Salidas de campo	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>
8. Servicios técnicos	\$ 150.000	\$ 0	<b>\$ 150.000</b>
9. Capacitación	\$ 200.000	\$ 0	<b>\$ 200.000</b>
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 450.000	\$ 0	<b>\$ 450.000</b>
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

12. Propiedad intelectual y patentes	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>
13. Otros	\$ 0	\$ 0	<b>\$ 0</b>
<b>SUBTOTAL</b>	\$ 3.801.300	\$ 0	<b>\$ 3.801.300</b>
<b>TOTAL:</b>			<b>\$</b>
<b>3.801.300</b>			

## 8. Resultados y discusión

El trabajo ha sido una actividad que ha acompañado al hombre desde el inicio de su historia, y en su larga trayectoria ha tenido cambios significativos, pues ha pasado de ser considerado como un castigo o un acto degradante hasta ser considerado como una actividad que dignifica al hombre. Buscando responder a las diversas necesidades que han traído consigo la constante evolución de la humanidad se ha dado paso a la diversificación de las actividades y oficios laborales.

Con el desarrollo humano y los avances tecnológicos ha surgido lo que en la actualidad se conoce como “sociedad de la información o del conocimiento”, el cual ha representado un reto para todos los seres humanos y de forma particular para aquellos que se desempeñan como docentes, especialmente de Instituciones de Educación Superior (IES), ya que estos profesionales se ven enfrentados día a día a un sinnúmero de situaciones que

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

los hace vulnerables a la exposición de factores de riesgo psicosocial que bien pueden ser intralaborales, extralaborales y/o individuales.

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de investigación de factores de riesgo psicosocial (instrumento propio, previamente validado) a los docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD, permiten evidenciar la presencia de factores de riesgo psicosocial principalmente de carácter intralaboral y en menor proporción extralaboral.

Es así también como al realizar la debida tabulación y análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra seleccionada, se logró determinar que las categorías en las que se percibe mayor afectación en lo que respecta a factores de riesgo psicosocial se clasifican así:

Factores intralaborales: condiciones del ambiente de trabajo, condiciones de la demanda de la tarea, jornada laboral, relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad.

Factores extralaborales: movilidad y transporte.

Lo anterior se puede apreciar detalladamente a continuación:

Tabla 3. Lista de chequeo con priorización de riesgos psicosociales.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN - PRIORIZACIÓN DE RIESGOS			
FACTOR DE RIESGO	ASPECTO IDENTIFICADO	ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SUGERENCIA DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD
I N T R A L A B O R A L	Una parte significativa de la muestra (90%), permite evidenciar en sus respuestas que en el cumplimiento de sus obligaciones debe extender el horario de la jornada laboral, incluso en horario nocturno.	<b>Jornada Laboral.</b> Es posible que este factor se esté manifestando debido a la demanda cuantitativa, que posiblemente generen en los docentes evaluados carga laboral y carga mental en la ejecución de labores, influyendo también la asignación de nuevos roles por reducción de personal.	<b>ALTO</b>
	El 67% de la muestra encuestada indicó que los niveles de ruido causan falta de concentración para la realización adecuada del trabajo.	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b> El ruido en el espacio de trabajo es un factor que permite denotar malestar o incomodidad para el personal encuestado, trabajar en espacios compartidos implica para los nuestra población objetivo la presencia constante de ruido, debido al tránsito de los docentes y administrativos y además, ocasionalmente estos ambientes de trabajo son frecuentados por estudiantes que buscan asesoría de los profesionales de la educación superior, contribuyendo a que se genere una mayor distracción en la ejecución de las labores. Ahora bien, desde el espacio de trabajo en casa también puede verse afectada esta condición del ambiente de trabajo debido a que no se puede estar alejado de la vida social considerando posibles interrupciones como el perifoneo de los	<b>ALTO</b>

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

		vendedores, la música a alto volumen del vecino, el tránsito de transporte, interacciones familiares, etc.	
Las respuestas del 67% de la muestra manifiestan que están expuestos a altas exigencias de carga mental.	<b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b>	Este factor está en sincronía con la toma de decisiones, el asumir nuevas funciones, las nuevas dinámicas de trabajo desde casa, el ritmo de trabajo y el control de supervisión por parte del jefe inmediato.	<b>ALTO</b>
La percepción del 66% de la muestra coincide en que las condiciones del trabajo en casa generan mayor carga laboral	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b>	En función de la nueva modalidad laboral (trabajo en casa), se puede evidenciar mayor carga laboral debido a que se extiende el tiempo de trabajo, ya no se cuenta con una hora exacta de cierre, por el contrario, al estar en casa y tener el equipo de trabajo a la mano se dispone del uso de este en cualquier momento, se puede considerar el hecho de almorzar y trabajar a la vez, descuidando esos parámetros de tiempo. La falta del conocimiento de la norma expedida por el Ministerio de Trabajo sobre los espacios de desconexión en la jornada de trabajo.	<b>ALTO</b>
Se evidencia en el 50% de la muestra, la existencia de riesgo de accidente laboral en el puesto de trabajo.	<b>Condiciones del ambiente de trabajo.</b>	La mitad de los encuestados manifiestan encontrar riesgos de accidente en su lugar de trabajo. Esto puede deberse a las condiciones de las instalaciones, el diseño del puesto de trabajo, orden y aseo, influyendo además los niveles de estrés, entre otros.	<b>MEDIO</b>

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

<p>La mitad de la muestra (50%), indica que debe tomar decisiones complejas rápidamente</p>	<p><b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b> Se puede considerar este factor como una consecuencia de la falta de planificación y la claridad en la potestad de tomar decisiones, la habilidad para resolver sin sentirse afectado emocionalmente, los cambios de funciones inesperados y el desconocimiento de procesos, entre otros.</p>	<p><b>MEDIO</b></p>
<p>El 50% de la muestra percibe una supervisión demasiado estricta por parte del jefe inmediato</p>	<p><b>Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad.</b> No resalta una notoria dificultad ya que la población manifestó conformidad en la proximidad hacia sus superiores, se sienten identificados, sienten retroalimentación, pero se debe seguir trabajando en mecanismos de capacitación en comunicación asertiva en pro de favorecer y divulgar una cultura organizacional basada en valores de respeto, identificación roles e identificación de labores contractuales. Es importante entender que, aunque la demanda de las acciones a mejorar no es de alto riesgo es importante aclarar que se tiene que gestionar mecanismos de acción que disipen dicha problemática y genere la divulgación del servicio.</p>	<p><b>MEDIO</b></p>
<p>Casi la mitad de la muestra (41%) refiere que en sus funciones laborales se requiere estar en el puesto de trabajo toda la jornada laboral, generando falta de movilidad y aumento de la tensión por trabajo sedentario permanente</p>	<p><b>Decisiones y Control.</b> La población encuestada manifiesta que permanece la mayor parte del tiempo en su puesto de trabajo, esto puede deberse a la carga laboral y el grado de responsabilidad en el cumplimiento de labores que no permite que el trabajador disponga de tiempo para realizar pausas activas.</p>	<p><b>MEDIO</b></p>
<p>El 41% de la muestra percibe que su jefe inmediato es demasiado controlador en los manejos del horario de la jornada laboral. .</p>	<p><b>Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad.</b> La población encuestada manifiesta cierta inconformidad al sentir un exceso de control por parte del jefe inmediato, en lo que respecta al manejo que cada trabajador le da a su horario dentro de la</p>	<p><b>MEDIO</b></p>

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

		jornada laboral, esto puede haberse incrementado a raíz de la modalidad de trabajo en casa en el cual no hay una supervisión directa.	
	El acceso a las TIC afectan de forma desfavorable al 33% de la muestra desde el trabajo en casa	<b>Condiciones de la demanda de la tarea.</b> Teniendo en cuenta la dinámica de trabajo en casa, desde la conectividad se puede ver afectado el flujo de trabajo, la necesidad de adquisición de nuevas herramientas de trabajo, el incremento en planes de Internet, entre otros. <b>SUGERENCIA:</b> Se recomienda la destinación de recursos monetarios y herramientas de trabajo como computadores para garantizar la conectividad, revisar convenios empresariales para facilitar la adquisición de equipos. Garantizar el auxilio económico para suplir la necesidad de conectividad.	<b>MEDIO</b>
<b>EXTRA LABORAL</b>	Sólo el 10% de la muestra indica que el recorrido que invierten de la casa al trabajo no les toma mucho tiempo.	<b>Transporte y Movilización.</b> La media de la población encuestada considera que algunas veces es desgastante la ida y vuelta de la casa al trabajo.	<b>MEDIO</b>

Teniendo en cuenta que el objetivo general de este proyecto de investigación se enfoca en diseñar estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Bogotá UVD, se ha determinado que para su cumplimiento efectivo y eficaz, se hace necesario el cumplimiento sistemático de 3 objetivos específicos los cuales fueron abordados de la siguiente manera:

## Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Como se puede apreciar en la tabla 4., y con la finalidad de hacer más comprensible la priorización de los riesgos psicosociales detectados se hizo uso de la técnica de semáforo, más conocida como semaforización, la cual según Mellado (2017) “es una herramienta que permite presentar de manera práctica en un tablero o imagen, como se comporta uno o más indicadores”. Siendo este un instrumento determinante, ya que mediante esta jerarquización es posible encaminar las siguientes acciones que contribuyan significativamente a la resolución del problema de investigación.

Es pertinente resaltar que los diversos estudios realizados sobre factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral coinciden en que estos generan en el personal afectado diversas consecuencias, entre las que se destacan especialmente el síndrome de burnout, el mobbing y la rotación de personal; no obstante, en la investigación que nos compete encontramos que este último factor no incide de forma significativa en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD, ya que más del cincuenta por ciento (50%) de los encuestados manifiestan gozar de estabilidad laboral dentro de la organización y además el noventa y uno por ciento (91%), consideran que se les brindan oportunidades de ascenso basadas en sus méritos personales, lo cual es considerado como un aspecto positivo y a destacar.

Sin embargo, otros factores tales como el estrés generado a raíz de diversas causas implícitas tanto de la exigente labor docente como las condiciones de trabajo en casa a las cuales se han visto en la obligación de adaptarse debido a la situación de emergencia sanitaria es pertinente reconocer que tal y como lo afirma Cortez (2012), los ritmos de trabajo muy prolongados pueden llegar a causar malestar, el cual se manifiesta en efectos negativos para la salud, como pueden ser el estrés, ansiedad y en el peor de los casos depresión, todo esto también dependerá de las características de la persona, es decir, de su

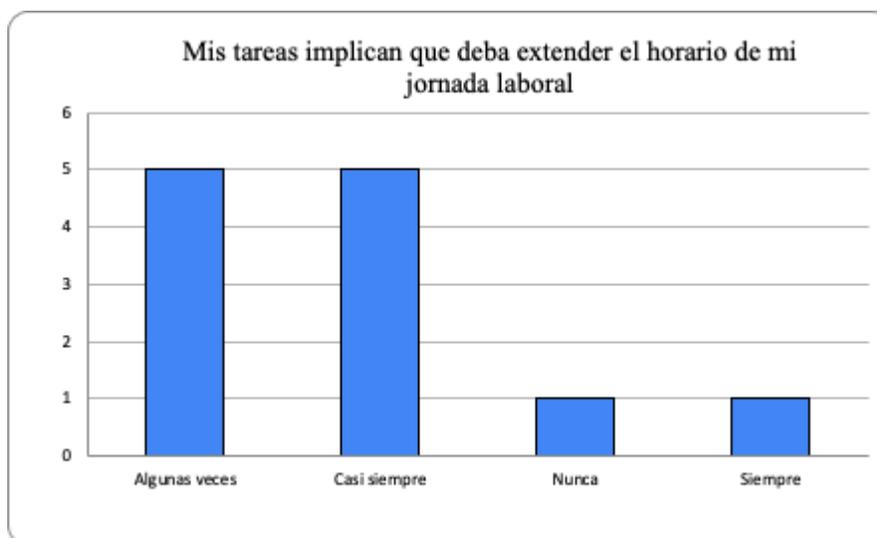
Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes personalidad, su capacidad de manejar sus emociones, entre otros factores psicológicos propiamente dichos. Citado en Pozo (2.018).

Como se mencionaba anteriormente, son diversos los estudios que se han realizado con respecto a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y su afectación en los trabajadores, ya que claramente estos han tomado mayor protagonismo al pasar de los años, debido a que la actividad laboral ya no es una actividad meramente física sino que implica además la interacción intelectual, social y hasta emocional del individuo, es por ello que en concordancia con lo planteado Sánchez (2.010) en su estudio de estrés laboral manifiesta lo siguiente:

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido mediante el concepto de estrés, tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados, el medio ambiente de trabajo, en conjunto con el estilo de vida, provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello, la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día. Estos estudios deben incluir, tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

Para el caso de investigación que nos ocupa el concepto de estrés se ve reflejado en la población objetivo con mayor relevancia en lo que respecta a la jornada laboral, la cual para dar cumplimiento a las múltiples labores que implican el rol docente manifiestan deben extenderse. No obstante, es preciso aclarar que el cuestionario de investigación de factores psicosociales, mediante el cual se obtuvo esta información fue aplicado en el

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes período en el que recién iniciaba el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional de Colombia según el decreto 457 del 22 de marzo del 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por causa del virus Sars Cov 2, (Coronavirus o COVID-19), situación que dió paso al trabajo en casa sin que existiera una previa adecuación de las condiciones de laborales; además la misma situación de pandemia era ya considerada una situación estresante debido a la incertidumbre que generaba la acelerada propagación del virus.



Gráfica 1. Horario laboral

Además tomando como referencia los riesgos psicosociales percibidos por los docentes objeto de estudio, y previamente priorizados se procedió a realizar una revisión bibliográfica en pro de identificar una serie de estrategias que contribuyan de forma idónea a la mitigación de todos aquellos factores que están afectando a este grupo de profesionales. Siendo así cómo este plan de acción fue elaborado contemplando no sólo la clasificación y el nivel del riesgo detectado sino que además se incluyó en él tanto los responsables de la

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

ejecución de la actividad así como los recursos de los cuales se debe disponer para su puesta en práctica; y como respaldo de lo anterior, se elaboró el cronograma correspondiente en el que se relaciona periodicidad, se detalla además quién ejecuta la actividad y su estado, por lo que finalmente y no por ello menos importante se dejan establecidos y propuestos los indicadores que se consideran pertinentes cumplir para lograr la finalidad de la presente investigación, todo lo anterior enmarcado en el ciclo de mejora continua PHVA . El ciclo PHVA al ser un enfoque dinámico aumenta considerablemente las probabilidades de éxito, toda vez que no se reduce a la simple propuesta de estrategias de mitigación de los riesgos psicosociales identificados, sino que al implicar la ejecución de los cuatro (4) pasos del ciclo Planificar en el cual como su nombre lo indica es una etapa en la que se estructuró la planificación de las estrategias de acuerdo a los objetivos que se pretenden alcanzar y se formularon además los indicadores que permitirán medir el grado de efectividad una vez se haya ejecutado bien sea toda la propuesta o parte de ella, el Hacer consiste precisamente en poner en marcha el plan de acción propuesto, el paso Verificar se respalda en los indicadores propuestos, en esta etapa se mide la efectividad que a su vez se convierte en una oportunidad de mejora oportuna de las falencias detectadas y potencializar las fortalezas, y finalmente en el Actuar, es necesario tomar decisiones respecto a los resultados obtenidos de los pasos anteriores, bien sea para implementar cambios que fortalezcan la propuesta y permitan alcanzar los objetivos propuestos o en su defecto continuar con la propuesta teniendo en cuenta para ello el alcance del mismo. Para conocer en detalle el objetivo y alcance, plan de acción, cronograma e indicadores establecidos para mitigar los factores de riesgo psicosocial detectados remítase al anexo 2.

También siguiendo a Sotillo (2.000) es válido reconocer que desde el ámbito de las organizaciones, el estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes  
suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes  
estresantes lesivos derivados directamente del trabajo. Citado en Sánchez (2.010).

Finalmente y tomando en consideración el Art. 13 de la Resolución 2646 de 2008;  
es posible afirmar que esta investigación aunque utilizó para la medición e identificación de  
los factores de riesgo psicosocial presente en los docentes de la Especialización un  
instrumento propio, para maximizar las probabilidades de éxito en su implementación este  
trabajo cumple con los estándares mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para  
la intervención de estos factores psicosociales en el trabajo entre los que se destacan el  
compromiso tanto de la dirección de la organización como de los colaboradores, diseño de  
estrategias de intervención enfocados en los riesgos identificados (priorización, cronograma  
de intervención, determinación de indicadores de evaluación), esto permitirá que mediante  
la implementación de las estrategias de mitigación propuestas se logre además prevenir  
factores de riesgo que puedan impactar a futuro y a corto plazo y siguiendo a Ortiz (2012)  
establecer medidas de mejora incluso si los factores se situasen en valores satisfactorios. Se  
trataría de mantener y potenciar dichos resultados, así como impedir que se tornen  
insatisfactorios con el paso del tiempo. (Citado en Instituto Nacional de Seguridad e  
Higiene en el Trabajo, 2015).

## 9. Conclusiones

El presente proyecto de investigación estuvo fundamentado en el diseño de estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial en los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD, tomando como insumo principal los datos obtenidos del cuestionario de investigación de riesgo psicosocial (instrumento propio validado semillero de investigación), el cual permitió obtener información fidedigna de la percepción de los docentes frente a cada ítem contemplado en el cuestionario, para a partir de esta información estructurar este trabajo.

La priorización de los factores de riesgos psicosociales se realizó mediante la tabulación e interpretación del instrumento cuestionario de investigación de factores de riesgos psicosociales, haciendo uso para ello de la técnica de semáforo o semaforización, la cual permitió jerarquizar cada categoría y variable la cual fue de gran utilidad al momento de determinar a su vez la clasificación del riesgo.

Los factores de riesgo psicosocial que tienen mayor impacto en los docentes de la especialización son de carácter intralaboral; los datos obtenidos muestran que la población objetivo perciben afectación en lo que refiere a la jornada laboral, las condiciones de ambiente de trabajo, las condiciones de la demanda de la tarea y las condiciones del ambiente de trabajo, motivo por el cual toma especial relevancia la implementación de las estrategias propuestas.

Para la identificación de las estrategias enfocadas en la mitigación de los riesgos psicosociales hallados fue necesario realizar una revisión documental, este se configuró

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

como un ejercicio gratificante que permitió ampliar el panorama de la importancia de intervenir de forma oportuna y asertiva estos factores de riesgo, teniendo en cuenta el impacto que ejercen en el colaborador tanto a nivel físico como psicológico y por ende repercuten en la organización; sin embargo, también permitió evidenciar que existen en la actualidad pocas investigaciones enfocadas en los factores de riesgos psicosociales en los docentes de Instituciones de Educación Superior (IES).

Lo que respecta a los lineamientos propuestos para la mitigación de los factores de riesgos psicosociales están enfocados en el ciclo de mejora continua PHVA, por lo cual en el Planear se formuló el plan de acción el cual contempla cada una de las actividades que permiten abordar los riesgos detectados, se tomaron en consideración los diversos recursos necesarios para su implementación y se estructuró el cronograma e indicadores. En el Hacer se propone implementar el plan de acción y todo lo propuesto en la fase anterior, en aras de minimizar los riesgos identificados. En ciclo Verificar, se pretende medir la efectividad del plan de acción y objetivo planteado, haciendo uso para ello de los indicadores previamente establecidos. Finalmente, en el ciclo Actuar y tomando como fundamento los datos obtenidos en el ciclo de verificar se tomarán las medidas correctivas necesarias para garantizar el cumplimiento del objetivo propuesto en el plan de acción o en caso de comprobar el impacto positivo de las estrategias planteadas, continuar replicando la propuesta enfocada en la mejora continua.

## 10. Recomendaciones

Es determinante para el bienestar tanto físico como psicológico de los docentes de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD la implementación de las estrategias propuestas en este proyecto de investigación para la mitigación de los factores de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que mediante la priorización de riesgos se lograron identificar 4 factores intralaborales de intervención prioritaria - riesgo alto (jornada laboral, condiciones del ambiente de trabajo, condiciones de la demanda de la tarea y condiciones del ambiente de trabajo), y otros factores de riesgo intralaboral y extralaboral cuyo nivel de priorización es medio.

Aunque los datos obtenidos del cuestionario de investigación de riesgos psicosociales fue aplicado en docentes de la rectoría Bogotá UVD, el plan de acción propuesto podría también ser replicado en las demás rectorías UVD de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Entendiendo que como se mencionaba anteriormente, el cuestionario de investigación de riesgos psicosociales fue aplicado a los docentes cuando iniciaba el período de aislamiento preventivo obligatorio y que de tal situación se derivaron diversas situaciones estresantes para la población colombiana en general, se propone aplicar nuevamente el instrumento a los docentes una vez se retorne a la presencialidad, lo anterior con el propósito no sólo de comparar resultados sino también de conocer el estado real de afectación de los riesgos psicosociales de los docentes de la Corporación Universitaria

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Minuto de Dios y de ser posible ampliar la muestra haciendo para ello la vinculación de los docentes de la especialización de la Rectoría UVD a nivel nacional.

## 11. Referencias bibliográficas

- Ángeles I. y Gutiérrez, R. 2012. Acerca del afrontamiento y manejo del estrés. En Ángeles I. y Gutiérrez, R. (Ed.), *Estrés Organizacional* (101 – 185). México: Trillas Editoriales. recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3193>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3).recuperado de <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración Helsinki*. recuperado de <https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-helsinki/>
- Botero, Álvarez Carla. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28 (48), 117-132 recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>.
- Carranco, P., Moreno, M. P., & Beltrán, C. A. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios Psychosocial risks in university teachers Riscos psicossociais en profesores universitarios. 4(1). recuperado de [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331).
- Carvajal, A. Carvajal, E (2019). La importancia del rol docente en la enseñanza e investigación. *Revista de Investigación Psicológica*, 21, 107–114. recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=e](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=e)

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Clavijo, G; González & Murillo, A.(2020).Riesgos psicosociales y bienestar laboral en profesores del GIMNASIO IMPERIAL “IGNACIA CAMACHO DE CIPHUENTES”,(Posgrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá-Colombia. recuperado de.

<https://repository.uniminuto.edu/jspui/handle/10656/10984>

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F., (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4),380-391. ISSN: 0120-386X. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores, 21(2),111-128.[fecha de Consulta 10 de Agosto de 2021]. ISSN: 1315-0138.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>

Cleves, A., Guerrero, G., & Macías, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución educativa en Bogotá, 2014.Pontifica Universidad Javeriana.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf>

Congreso de Colombia, Ley 1010 de 23 de enero del 2006, recuperado de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Cumba, G. (2015). *Diagnóstico del Síndrome del Burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral que existe en los servidores del Área de Imagenología del*

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

*Hospital Carlos Andrade Marín*". Dspace.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7527/1/T-UCE-0007-320i.pdf>

Dávila Burbano Hernán Darío, Lombana Mora Lady Dayanne, Matabanchoy Tulcan Sonia

Maritza, & Zambrano guerrero Christian Alexander C. (n.d.). Vista de Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto.pdf. recuperado

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.39>

Díaz, D. (2011) Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud*

*Pública* 2011, 2 (1): 80-84. recuperado de

[https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/14](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/14)

Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores

universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. recuperado de,

<https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy18-3.rspu>

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ebooks. recuperado de

<https://login.ezproxy.uniminuto.edu/login?qurl=https://www.ebooks7-24.com%2fstage.aspx%3fil%3d6443%26pg%3d41%26ed%3d>

Manzini, Jorge Luis. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la

investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.

Matabanchoy, S. M., Lasso, E. N., & Pantoja, M. A. (2017). Estrés en funcionarios

de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios*, 11(19), 46. recuperado de

<https://doi.org/10.25057/21452776.939>

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Primera

Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. recuperado de

[https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD\\_RP.pdf](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf)

Ministerio de Protección Social (julio 17 2008). Recuperado el 12 de 02 de 2021,

recuperado de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio de Protección Social, Resolución 2646 del 2008, recuperado de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, resolución 2646 de 2008. Recuperado de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de trabajo y Seguridad Social de Salud, Resolución del 1016 de 1989,

recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%201989.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales*. Fasecolda. recuperado de

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de trabajo, Decreto 1477 del 2014, Tabla de enfermedades laborales, recuperado de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio de trabajo, Decreto ley 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de trabajo, resolución 2404 del 22 de julio del 2019, recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019--Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de trabajo, Circular 064 del 2020 del 7 de octubre, recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio de protección social, 17 de julio del 2008, resolución 2646 recuperado de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Nieuwenhuijsen, K. (2012, 29 agosto). *Efectos del trabajo en la salud: factores*

*psicosociales de riesgo*. European Module Escuela Profesional de Medicina del Trabajo. recuperado de

<https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Oficina Internacional del Trabajo. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(Núm. 1–2), recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. In *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, Issue 25). recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. In *Sistema de Gestión*. recuperado de [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Quintero, S. (2018). *Diagnóstico de factores Psicosociales Intralaborales en los docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios- Uniminuto Sede Fresno*. Repositorio. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8311/UVDTSO\\_QuinteroCardonaSandraPatricia\\_2018?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8311/UVDTSO_QuinteroCardonaSandraPatricia_2018?sequence=1&isAllowed=y)

Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E., Colón., M. (2018): “El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios”, *Revista Caribeña de Ciencias*

*Sociales* (marzo 2018). En línea: recuperado de

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html>

[//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1803estres-docentes-universitarios](https://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1803estres-docentes-universitarios).

Rojas Castañeda Daniel, (2020). Estrés laboral una enfermedad común que sufre el 33% de los trabajadores de Colombia. La República. Recuperado de

[https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

[comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

[2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

[20nivel%20de%20estr%C3%A9s.](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55–63.

<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf>

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en

trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*,

21(1), 102–108. recuperado de <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>.

Uribe, J. F. (2010). *EDO escala de desgaste ocupacional (Burnout)*. El Manual Moderno.

Valverde, A. (2010). La formación docente para una educación intercultural en la escuela secundaria. *Cuicuilco*, 17(48), 133-147. Recuperado en 14 de abril de 2021,

recuperado de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000100008&lng=es&tlng=es)

[16592010000100008&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000100008&lng=es&tlng=es)

## **ANEXOS**

Anexo 1. Priorización de riesgos psicosociales

Anexo 2. Objetivo y Alcance - Plan de acción - Cronograma - Indicadores

Anexo 3. Infografía de riesgos psicosociales