



PLAN DE TRABAJO PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES
PSICOSOCIALES, EN LA POBLACIÓN DOCENTE DE UNIMINUTO, DE LA SEDE SAN
CAMILO RECTORÍA UVD, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Katterin Rodríguez Osorio

Gloria Esmeralda Franco Jiménez

Juan Carlos Castillo Robayo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Agosto de 2022



PLAN DE TRABAJO PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES, EN LA POBLACIÓN DOCENTE DE UNIMINUTO, DE LA SEDE SAN CAMILO RECTORÍA UVD, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Katterin Rodríguez Osorio

Gloria Esmeralda Franco Jiménez

Juan Carlos Catillo Robayo

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

Asesor(a)

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 en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto de 2022

Tabla de contenido	
Resumen Ejecutivo.	6
Introducción.	7
1. Problema	9
1.1 Descripción del problema.....	9
1.2 Pregunta de investigación.....	13
2.Objetivos	13
2.1 Objetivo general	13
3.Justificación	14
4.Marco referencia	15
4.1 Marco teórico	15
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	16
4.3 Marco legal.....	18
5. Metodología	23
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.	23
5.2. Población y Muestra	23
6. Cronograma.....	27
8. Resultados y Discusión.	32
9. Conclusiones.	37
10. Recomendaciones.	37

11. Referencias..... 39

Lista de tablas

Tabla No. 1. Valoración de criterios.....	27
Tabla No. 2. Cronograma.....	28
Tabla No. 3. Presupuesto.....	31

Lista de gráficos

Grafica No. 1. Consolidado de dimensiones evaluadas al grupo docente femenino.....	33
Grafica No. 2. Valoración de criterios de dimensión “Carga Mental” por cada docente para la función de “Revisión de trabajos de grafo”.....	34
Grafica No. 3. Valoración de las principales funciones del grupo docente en la dimensión “Carga Mental”.....	35

Resumen Ejecutivo.

El objetivo de esta investigación es diseñar un plan de trabajo que permita disminuir los efectos producidos por los riesgos psicosociales, identificar y evaluar los efectos negativos en la salud a los que se ven expuestas las docentes de la especialización de la UNIMINUTO sede San Camilo; los cuales fueron detectados mediante la realización de una investigación con enfoque cuantitativo, y mediante la aplicación de una investigación de tipo descriptivo especificar las propiedades, las características y los perfiles de los docentes y visualizar las métricas y las personas y evaluar los efectos negativos en la salud de los maestros de la especialización de la sede San Camilo

Se va a verificar cuáles son las condiciones de trabajo en las docentes, para realizar un plan de trabajo creando estrategias para el cual se va a analizar realizando un diagnóstico con una lista de chequeo que síntomas están manifestando las docentes de la universidad UNIMINUTO sede San Camilo con esta investigación permite recomendar algunas acciones que permita implementar la minimización del riesgo por parte de las docentes sin que se e afecten sus que haceres cotidianos.

Palabras Clave: Estrés mental, Impacto psicosocial

Introducción.

Este proyecto busca identificar que al igual que las personas cada profesión y cada contexto laboral tiene unas características particulares que las diferencia de las demás. El trabajo de las docentes de instituciones de educación superior (IES) ha sido objeto de grandes cambios a través de su historia; por lo que es relevante reconocer que en la actualidad la implementación de nuevas tecnologías, han dejado la necesidad de aprender a manejar y conocer nuevas y mejoradas herramientas para poner en práctica en las aulas de clase; esto sin dejar de lado la interacción multicultural y las múltiples situaciones y responsabilidades que el docente universitario debe asumir en su día a día .

Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que dichos cambios han logrado impactar tanto positiva como negativamente en los factores psicosociales derivados de la actividad laboral de los docentes universitarios. Es importante resaltar 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 10 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 las docentes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, sede San camilo, siendo este un motivo

por el cual este proyecto adquiere importancia, 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 crear un plan de trabajo 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) esta investigación tiene como objeto diseñar un plan de trabajo que contribuyan a la mitigación del riesgo psicosocial en docentes mujeres de la corporación Universitaria Minuto de Dios, sede San camilo con el fin de favorecer el bienestar y el rendimiento en sus labores diarias .

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En 1984 la organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como las interacciones entre el medio de trabajo, las condiciones de la organización, las consideraciones personales externo 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. La interacción entre el ambiente de trabajo y los factores humanos, pueden tener consecuencias tanto positivas que aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción, y mejora la salud: como negativas en donde se evidencian trastornos físicos y emocionales, los cuales se pueden derivar en problemas de salud mental y osteomuscular. Para el caso de la docencia en los diferentes niveles educativos, se puede evidenciar la exposición a factores de riesgo psicosocial, trayendo consigo efectos que se ven reflejados al momento de desarrollar sus funciones; tal como lo exponen (Aranda, Carranco, & Pando, 2020) los principales riesgos psicosociales de la docencia a nivel universitario están asociados a tres factores, el estrés, el burnout o agotamiento, y el mobbing o acoso laboral, los cuales deben ser prevenidos por sus efectos negativos.

En el entorno laboral, el factor de riesgo psicosocial está generando un gran impacto, por las afecciones tanto físicas como mentales que se pueden desarrollar en los trabajadores; tal como lo expone la (OIT, 2019) 2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes de trabajo y enfermedades. relacionadas con el trabajo. El 86,3% de estas muertes (2,4 millones) las ocasionan las enfermedades laborales, mientras por accidentes de trabajo, sólo se reconocen algo más de 380.000 muertes (13,7%). Es decir que, cada 11 segundos una mujer u hombre trabajador, pierden la vida por causa relacionada con el trabajo en algún lugar del mundo,

adicionalmente a esta problemática los riesgos ocupacionales generan días de trabajo perdidos que representan cerca del 4% del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6% y un 8% de la tasa global de trastornos depresivos. La OMS afirmó 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. Y para el realizó estudios en algunos países que muestra un importante porcentaje de estrés Suecia y Noruega el 31%, Alemania 28%, Italia 26%, Rusia 24% y España 19%”. Es por lo anterior, que se hace evidente la necesidad de atender y controlar los riesgos psicosociales a la mayor brevedad, ya que estos traen consigo efectos secundarios en los trabajadores y además impactan la organización en el ámbito administrativo y contable (OMS 2008

En el Informe Ejecutivo, II Encuesta Nacional de condiciones de Salud Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (2020), respecto a los trastornos mentales, se evidencia un “incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados principalmente ansiedad y depresión. Y que entre el 20% y 33% de los trabajadores manifiestan un alto nivel de estrés, es decir que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales estresantes”.

De acuerdo a la información anterior y verificando el desarrollo de las funciones del grupo docente, ya sea en educación básica, media o superior, es claro que, tanto en el entorno como las condiciones a las que se encuentra expuestos, prevalece el estrés laboral. El ejecutar las funciones que debe cumplir un docente en las instituciones educativas, exige estar preparado a cambios físicos, emocionales, de educación y para el caso de las mujeres docentes, también

deben lidiar con una exposición mucho mayor para poder atender sus requerimientos familiares debido a que la composición social actual tiende a encasillarla en papeles doméstico y de cuidado de la familia. Tal como lo expone (Peñalva 2017) La profesión docente se caracteriza por ser una de las labores en las que el personal se encuentra expuesto a sufrir altos niveles de estrés que repercuten no solo en su vida laboral, sino que trasciende a la esfera personal.

En los últimos años, el cuerpo docente, en especial el género femenino se debe enfrentar a cambios y exigencias que llegan a aumentar las responsabilidades tanto en su cargo, como su familia y entorno en general. Tal como se expuso en la investigación realizada por Arquero y Donoso (2013) las profesoras muestran niveles significativamente más altos de cansancio emocional y peores medidas en realización personal que sus compañeros. Por ello, es necesario conocer las condiciones a las que el grupo docente femenino, se encuentra expuesto; con el fin de diseñar un plan de trabajo para la intervención de los riesgos psicosociales, que generan problemas en su salud, desempeño laboral y entorno familiar.

García y Muñoz 2013, en su estudio sobre la salud de los profesores describe que las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y biopsicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea; además, se incluyen aspectos extralaborales, como la familia, la recreación y el transporte, entre otros.

En el caso de la corporación Universitaria Minuto de Dios, sede San camilo, se realizó una caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente (Bernal y otros 2021) en donde se identificaron y establecieron los factores más relevantes que posiblemente están afectando a los docentes de la universidad. También por parte de los estudiantes López, H; Bravo, S; Moreno, J (2021), con apoyo de un psicólogo especializado en

SST y con licencia vigente; establecen una propuesta para mitigar estos riesgos, sin embargo, hasta el momento no se ha evaluado de manera puntual, los efectos psicosociales que obtiene el grupo docente femenino, al momento de desempeñar sus funciones en la institución.

Teniendo en cuenta la información anterior, aún no ha diseñado un plan de trabajo para mitigar los factores de riesgos psicosociales para las docentes (mujeres), teniendo presente que solo se han establecida a nivel general y esto hace que no se hayan disminuidos los efectos negativos relacionados con las funciones desempeñadas por las docentes de la especialización en SST de la sede San Camilo , por lo tanto en este trabajo, se estipulara un plan de trabajo describiendo estrategias que den cuenta y que disminuyan los riesgo psicosociales de estos trabajadores

Teniendo en cuenta la importancia del rol del docente, se destaca principalmente que la investigación en salud y seguridad en el trabajo es fundamental para la planeación y desarrollo de programas de promoción y prevención en el ambiente de trabajo, la cual debe ser acorde con las necesidades reales de este sector laboral. La docencia es considerada una actividad generadora de varias condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, y que se pueden expresar en diversos momentos en el desgaste físico o mental del personal docente.

Los riesgos psicosociales asociados a los procesos de enseñanza y aprendizaje se encuentran asumiendo perspectivas radicales en la educación del siglo XX y de los siglos que vienen, con las nuevas tecnologías y el uso de herramientas informáticas, virtuales e innovadoras, entre estas el teletrabajo, y junto con esta nueva realidad que afrontamos a nivel mundial es prioritaria la adopción de medidas integrales y concretas de promoción y prevención

de la salud y de seguridad en el trabajo donde se pueda crear estrategias efectivas para la mitigación de factores de riesgo psicosocial en especial en las mujeres docentes.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los criterios que se deben tener en el plan de trabajo para la intervención de los factores de riesgo psicosocial del grupo docente femenino en la corporación universitaria Minuto de Dios, Sede San Camilo?

2.Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar el plan de trabajo para la intervención de los factores de riesgo psicosocial que son generados por el trabajo que desarrollan las docentes mujeres en la UNIMINUTO, sede San Camilo rectoría UVD.

2.2 Objetivos específicos

- Realizar una evaluación de las condiciones de trabajo las docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san camilo, por medio de la lista de verificación de efectos psicosociales.
- Identificar los factores relativos al contenido del trabajo del grupo docente que puedan llegar a tener mayor repercusión en la salud.

3. Justificación

La docencia en educación superior es una profesión con altos niveles de responsabilidad; debido a que en esta se forman los profesionales que aportaran al desarrollo de sociedad a partir de sus competencias, capacidades y conocimientos, los cuales poseen los licenciados y por medio de una adecuada pedagogía transmiten a sus estudiantes, (Carvajal & Carvajal, 2019), por lo cual, esa responsabilidad determina de alguna manera, que se presenten consecuencias en la salud, en las mujeres que ejercen dicha labor debido a la exposición a factores como estrés ansiedad, burnout o agotamiento y mobbing o acoso laboral. conocidos generalmente como los factores de riesgo psicosocial

Este tipo de exigencias, llegan a generar diferentes efectos en el grupo docente femenino, tal como lo llegó a exponer el Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2017), Es necesario diseñar un plan de trabajo que permita mitigar los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto el grupo docente femenino, con la finalidad de brindar un equilibrio mental, el cual hará que las licenciadas obtengan una mejor calidad de vida y un óptimo rendimiento laboral.

Diseñando las estrategias para mitigar el riesgo psicosocial la institución se va a beneficiar en cuanto a la disminución de los costos generados por incapacidades presentadas por las docentes a causa de las enfermedades causadas por factores psicosociales; adicionalmente se va a tener un mejor manejo del programa por parte de la docente dando clases con calidad que puedan aportar al estudiante conocimientos productivos para aplicar en su vida laboral y profesional.

Este trabajo de investigación aporta al campo de los Gerentes en Análisis de riesgos, seguridad y salud en el trabajo respecto a la evaluación de los efectos psicosociales a los que se

encuentran expuestos el grupo docente femenino en la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede san camilo, al momento de desarrollar sus funciones; con la finalidad de desarrollar un plan de trabajo para la intervención de los riesgos psicosociales detectados para poder fomentar bienestar y una mejor calidad de vida, por medio de estrategias para la promoción y prevención de salud de las trabajadoras.

Las estrategias propuestas para la mitigación de riesgos psicosociales también servirán para ser aplicadas a todos los equipos docentes femeninos de la institución, con el objetivo del mejoramiento y prevención de enfermedades causadas por diversos factores psicosociales.

4.Marco referencia

4.1 Marco teórico

Para poder establecer e identificar los riesgos psicosociales que afectan a las docentes mujeres de la universidad UNIMINUTO sede San camilo, por lo tanto, se estudiarán los siguientes modelos mediante las cuales permitirán posteriormente establecer las estrategias para mitigar esta problemática.

- Modelo demanda, control y apoyo social
- Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa.
- Modelo de Justicia organizacional

Para empezar el Modelo demanda, control y apoyo social modelo de karasek-johnson-theorell; este modelo de los riesgos psicosociales busca básicamente encontrar las oportunidades o recursos que la empresa puede dar a sus colaboradores de tal manera que ellos puedan determinar las formas de actuar y/o de tomar decisiones sobre las actividades que deben

realizar relacionadas con la planificación y realización de sus compromisos laborales (Chiang & Sigoaña, 2013). Este modelo fue desarrollado por el doctor (Karesk:R, 1979).

Además, existe el modelo esfuerzo – recompensa, que fue creado por Johannes Siegrist, sociólogo médico y docente universitario, de la Universidad Heinrich-Heine en Dusseldorf (Alemania), en el año 1996. El Dr. Siegrist en su investigación encontró que el estrés laboral está en relacionado por las siguientes variables llamadas o conocidas como esfuerzo realizado, premio recibido y grado de responsabilidad personal con el trabajo. De la relación de estas variables determinó que cuando existe inexactitud de correspondencia entre un esfuerzo altamente usado y los bajos premios absorbidos generan un momento de inconformismo, el cual se caracteriza por una alta aceleración y una eminente contradicción como respuesta a este tipo de estimulación del sistema nervioso. (Dongil, 2017).

A continuación, hablaremos del modelo de la justicia organizacional que se refiere a los discernimientos de igualdad en las compañías (Greenberg, 1996), desde diferentes aspectos relacionados con la vida laboral del individuo como con: La remuneración, La estandarización de los puestos de trabajo, la comunicación interna de la compañía y el clima organizacional el modelo de riesgo psicosocial se desarrolla cuando las empresas se establecen recursos a los trabajadores; y cuando las organizaciones asignan remuneraciones iguales y equitativas que desde la perspectiva del individuo son las que ellos se merecen en la justicia organizacional se reseña los paradigmas de los individuos con correspondencia a lo que es equitativo para ellos y a la renuencia frente a circunstancias injustas (Mladinic, 2002).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En este proyecto de investigación se consultaron los referentes bibliográficos en la jerarquía de riesgos psicosociales en docentes universitarios, encontrando los siguientes estudios relevantes.

Al realizar la respectiva revisión de la investigación realizada por David E Seijas en una escuela de Bioanálisis en Venezuela, investigación denominada Riesgos Psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en los trabajadores universitarios en una escuela de Bioanálisis ; está investigación con enfoque descriptivo de corte transversal tuvo como objetivo evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en dicha población universitaria, mediante la aplicación del instrumento CoPsoQ-istas21; y como resultado se pudo obtener que en relación a la prevalencia de factores de riesgo psicosocial, se halló principalmente a las dimensiones ritmo de trabajo (80,8%) y la inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable para la salud (peligro), mientras que en la situación intermedia (alarma) estuvieron las dimensiones: doble presencia (52,7%), y el conflicto de rol (38,9%), y en la situación más favorable para la salud (segura) se halló a las dimensiones: reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%). Se concluye 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, 2019).

Por otro lado, se revisó una investigación sobre el estrés percibido en docentes universitarios, tuvo como objetivo central conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, el diseño fue correlacional y transversal; la muestra estuvo constituida por 117 docentes universitarios de Lima, Perú del departamento de Lima, Perú. Las universidades, en las

cuales laboran los docentes participantes, pertenecen a un NSE medio. Se tuvo como criterios de inclusión: (1) trabajar a tiempo completo en la universidad y (2) participar voluntariamente en la investigación. La muestra presentó una edad promedio de 45 años (DE= 5.86), con edad mínima y máxima 35 y 54 años, respectivamente. El 52% de la muestra eran hombres y el 48% mujeres, 54.7% pertenecían a la universidad privada, mientras que el 45.3% a la universidad pública. Además, el 67.5% de los docentes laboraban bajo la condición de contratados, mientras que el 32.5% bajo la condición de nombrados. De los participantes, todos los docentes que pertenecían a la universidad privada poseían la condición de contratados, por el contrario, el 28.3% de los docentes que pertenecían a la universidad pública eran contratados, mientras que el 71.7% eran nombrados. Los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Se concluyo que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. No se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y sexo. (Tacca & Tacca, 2019).

4.3 Marco legal

Decreto 1477 de 2014 Numeral 4. Agentes psicosociales

Acerca de este decreto se divide en Condiciones de la tarea: 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 dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención al cliente); especificación de los sistemas de control y definición de roles. Condiciones de medio ambiente de trabajo:(Deficiencia en aspectos

físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos biológicos; del diseño del puesto y de saneamiento como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. Enfermedades mentales: Trastornos psicóticos agudos, transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto ansioso depresivo, reacciones a estrés graves, trastornos de adaptación y Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (Ministerio de Trabajo, 2014).

Decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el decreto Único reglamentario del Sector trabajo.

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. público, psicosociales, entre otros. (Ministerio de Trabajo, 2015).

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).

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 Protección Social, 2012).

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 armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Ministerio de Protección Social, Congreso Nacional, 2006).

Resolución 1016 de 1989 Numeral 12 del artículo 10

Los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo tienen como objetivo prioritario la prevención, promoción y control de salud del trabajador, cuidándolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo idóneo con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y permaneciendo en actitud proactiva de trabajo.

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).

Resolución 2646 de julio 17 de 2008

Por la cual se 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 (Ministerio de protección social, 2008).

Resolución 2764 de 2022

Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general de la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Por la cual el ministerio del trabajo adopta instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, la guía técnica y protocolos específicos de intervención para la población trabajadora (Ministerio de Trabajo, 2022).

Norma ISO 45003 de 2021

El objetivo de la norma ISO 45003 es que la gestión de los riesgos psicosociales tenga un enfoque estratégico a nivel organizacional y no exclusivamente desde una visión del departamento de Seguridad y Salud o de Recursos Humanos. La norma aporta información sobre cómo reconocer los peligros psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras, incluidos los que surgen del teletrabajo. Además, aporta ejemplos

de acciones efectivas que pueden utilizarse para gestión y mejora del bienestar de la plantilla.

La norma facilita también información sobre lo que es importante que las organizaciones consideren en relación con la sensibilización sobre los riesgos psicosociales, el desarrollo de competencias en la gestión de los riesgos psicosociales, el apoyo a la recuperación, el regreso al trabajo y la planificación y respuesta a situaciones de emergencia.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que según expuso Hernández, Sampieri & Mendoza (2016) “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación”. Y el alcance de esta investigación es de tipo descriptivo, porque se busca “especificar propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En Esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos de visualizar, que se medirá y sobre que o quienes se recolectan los datos”, tal como lo expuso Hernández, Sampieri & Mendoza (2014).

5.2. Población y Muestra

Población

La población de referencia estuvo integrada por (6) docentes de nacionalidad colombiana, mayores de edad, quienes hacen parte del cuerpo docente de la Especialización en Gerencia de Riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san camilo.

Muestra

Esta muestra se utiliza el método no probabilístico ya que es muy importante para determinados diseños de estudio que no requiere una representación de elementos de una población, si no una cuidadosa y controlada selección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteado en el problema (Hernández, Sampieri & Mendoza

(2014). El muestreo es por conveniencia, estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso (Battaglia, 2008), citado por (Hernández Sampieri, 2014).se tomó el tipo de muestreo por conveniencia que es un método no probabilístico y no aleatorio que se utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. El investigador elige a los miembros solo por su proximidad y no considera si realmente estos representan muestra representativa de toda la población o no. Cuando se utiliza esta técnica, se pueden observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más fácil (González 2016)

La muestra del grupo docente que se tomaron para realizar la investigación es de tres (3) docentes, mujeres.

5.3. Instrumentos

Para el desarrollo de la investigación, se diseñó un cuestionario, el cual se encuentra enfocado, en categorizar y evaluar los diferentes efectos que se pueden presentar el grupo docente femenino, al momento de desarrollar sus funciones. Este cuestionario se creó en Office-Excel, denominado lista de verificación - efectos psicosociales, el cual se diseñó a partir de los últimos 3 bloques de la NTP 175 (198)9. Evaluación de las condiciones de trabajo; el Método L.E.S.T., en donde se busca identificar el impacto psicosocial mediante 20 preguntas repartidas en las tres dimensiones de Carga mental, Aspectos psicosociales y tiempos de trabajo. De acuerdo a la Tabla de puntuaciones de las variables del método L.E.S.T. Cada docente debe verificar cada uno de los criterios que componen la dimensión y así mismo, brindar un valor numérico en un rango de 0 a 10 puntos.

Ver Anexo 01 - lista de verificación - efectos psicosociales.

5.4. Procedimientos

Para el desarrollo de este trabajo primero se hizo revisión a los repositorios de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, respecto a las investigaciones de riesgos psicosociales al grupo docente de la sede san camilo, que ya se hallan realizado, en donde se evidencia que no han verificado los efectos psicosociales que se presenta en el grupo docente femenino al momento de desarrollar sus funciones, por ende, se procede a diseñar el lista de verificación - efectos psicosociales en donde se evalúan las dimensiones de Carga Mental, Aspectos psicosociales y Tiempos de trabajo, cada una de ellas con sus respectivas variables, de acuerdo a la tabla de valoración de la NTP 175(186) Evaluación de las condiciones de trabajo; el Método L.E.S.T. Los resultados obtenidos en el cuestionario serán consolidados en la matriz de efectos psicosociales, la cual se encuentra formulada para que a medida en que se ingrese la información en los cuestionarios, se identifique la prioridad en que se deben intervenir los riesgos. Esta priorización se da por medio de una escala de Baja, Media, Alta y Muy Alta; en donde, aquellos riesgos que se encuentran priorizados con una intervención Alta o Muy Alta hacen referencia a los riesgos que son nocivos y/o generan molestias fuertes o fatiga al docente y deben ser tratados en el menor tiempo posible.

Una vez diseñado el instrumento se procede a crear el instructivo de lista de verificación de efectos psicosociales, en el cual se explican los pasos para diligenciar la lista de verificación. Ambos documentos fueron enviados al grupo docente femenino de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san camilo, con apoyo de la docente Luisa Fernanda Becerra. Al identificar los efectos psicosociales y la prioridad en que deben ser intervenidos, se procede a diseñar el plan de trabajo, en donde se establecen diferentes estrategias para mitigar los riesgos psicosociales

detectados en el grupo docente femenino de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san camilo.

5.5. Análisis de información

Para el análisis de la información obtenida de la lista de verificación - efectos psicosociales, Se hará un consolidado en donde permitirá analizar los datos y describir apropiadamente los diferentes efectos psicosociales del grupo docente, de acuerdo a la valoración establecida en la NTP 175(186) Evaluación de las condiciones de trabajo; el Método L.E.S.T, por categorías (Carga Mental, Aspecto psicosocial y Tiempos de trabajo). Al contar con estas variables, mediante la aplicación de los conceptos de la estadística descriptiva, sobre las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión, se podrá determinar cuáles son las dimensiones más afectadas y cuáles son las variables que ocasionan los riesgos psicosociales que afectan en mayor grado las actividades de las docentes de la especialicen de la sede San Camilo.

Para llevar a cabo la estadística descriptiva es necesario describir primero los datos, valores o puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones evaluadas, como resultado de aplicar el instrumento a la muestra, que en este caso es la lista de verificación - efectos psicosociales, a las tres (3) docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san Camilo. Por ende, se diseñó el Instructivo de la lista de verificación de efectos psicosociales. Para la valoración de cada criterio de las dimensiones de Carga Mental, Aspecto psicosocial y Tiempos de trabajo.

Tabla No. 1. - Valoración de criterios.

VALORACIÓN DE CRITERIOS	
0, 1, 2	Situación satisfactoria
3, 4, 5	Débiles molestias. Algunas mejoras podrían aportar más comodidad al trabajador
6, 7	Molestias medias. Existe riesgo de fatiga
8, 9	Molestias fuertes. Fatiga
10	Nocividad

Fuente: NTP 175(186) Evaluación de las condiciones de trabajo; el Método L.E.S.T

Ver anexo 02 - Instructivo de lista de verificación de efectos psicosociales.

5.6. Consideraciones éticas

Según la ley 1164 de 2007 el principio de beneficencia se debe hacer lo que conviene a cada ser humano respetando sus características particulares, teniendo más cuidado con el más débil o necesitado y procurando que el beneficio sea más abundante v menos demandante de esfuerzos en términos de riesgos y costos. La cronicidad, gravedad o incurabilidad de la enfermedad no constituye motivo para privar de la asistencia proporcionada a ningún ser humano; se debe abogar por que se respeten de modo especial los derechos de quienes pertenecen a grupos vulnerables y estén limitados en el ejercicio de su autonomía.

6. Cronograma.

Tabla No. 2. - Cronograma.

CRONOGRAMA PROYECTO				
o.	Actividad	Tiempo (meses)		Tipo de Actividad
		2022 2023		
		Desde	Hasta	
	Contextualización del proyecto	Julio	Julio	
.1	Conformar equipo - máximo 6	Julio	Julio	Equipo confirmado (un Psicólogo, y dos ingenieros
.2	Formular problema de investigación	Julio	Julio	Documento institucional hasta problema de investigación
.3	Definir objetivos	Julio	Julio	Documento institucional hasta objetivos
.4	Elaborar justificación	Julio	Julio	Documento institucional hasta justificación
Fundamentación teórica				
.1	Elaborar marco conceptual	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta marco conceptual
.2	Elaborar antecedentes	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta antecedentes
Diseño metodológico				
.1	Definir tipo, alcance y muestra	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta tipo, alcance y muestra

.2	Diseñar instrumentos	Agosto	Agosto	Documento institucional hasta instrumentos
.3	Validar instrumentos	Septiembre	Septiembre	Documento institucional hasta instrumentos
Resultados				
.1	Aspectos relevantes del medio	Octubre	Octubre	Procedimiento escrito del análisis de los aspectos relevantes del medio.
.2	Revisión de instrumentos similares	Octubre	Octubre	Instrumento revisado y con mejoras si aplican.
.3	Aplicación del instrumento	Octubre	Octubre	Base de datos con las respuestas de la ejecución del instrumento
.4	Análisis de la información	Octubre	Octubre	Caracterización de los factores psicosociales
.5	Priorización de los factores de riesgo psicosocial de la muestra	Octubre	Octubre	Priorización de los factores de riesgo psicosocial de la muestra
.6	Desarrollar objetivo específico dos	Noviembre	Noviembre	Establecer una propuesta de intervención que minimice la exposición a los factores de riesgo psicosocial de la población objeto.
.7	Proposiciones de actividades de intervención para mitigar los riesgos psicosociales	Noviembre	Noviembre	Listado de las actividades propuestas

.8	Definición de las actividades de la propuesta de intervención para mitigación de los riesgos psicosociales	Noviembre	Noviembre	Propuesta de intervención que minimice la exposición a los factores de riesgo psicosocial de la población objeto.
Conclusiones y recomendaciones.				
.1	Elaborar conclusiones	Diciembre	Diciembre	Documento institucional hasta conclusiones.
.2	Elaborar recomendaciones	Diciembre	Diciembre	Documento institucional hasta recomendaciones
Informe final de proyecto de grado				
.1	Actualizar bibliografía y anexos	Diciembre	Diciembre	Documento institucional hasta bibliografía y anexos
.2	Elaborar presentación de sustentación	Diciembre	Diciembre	Presentación de sustentación

7. Presupuesto

Tabla No. 3

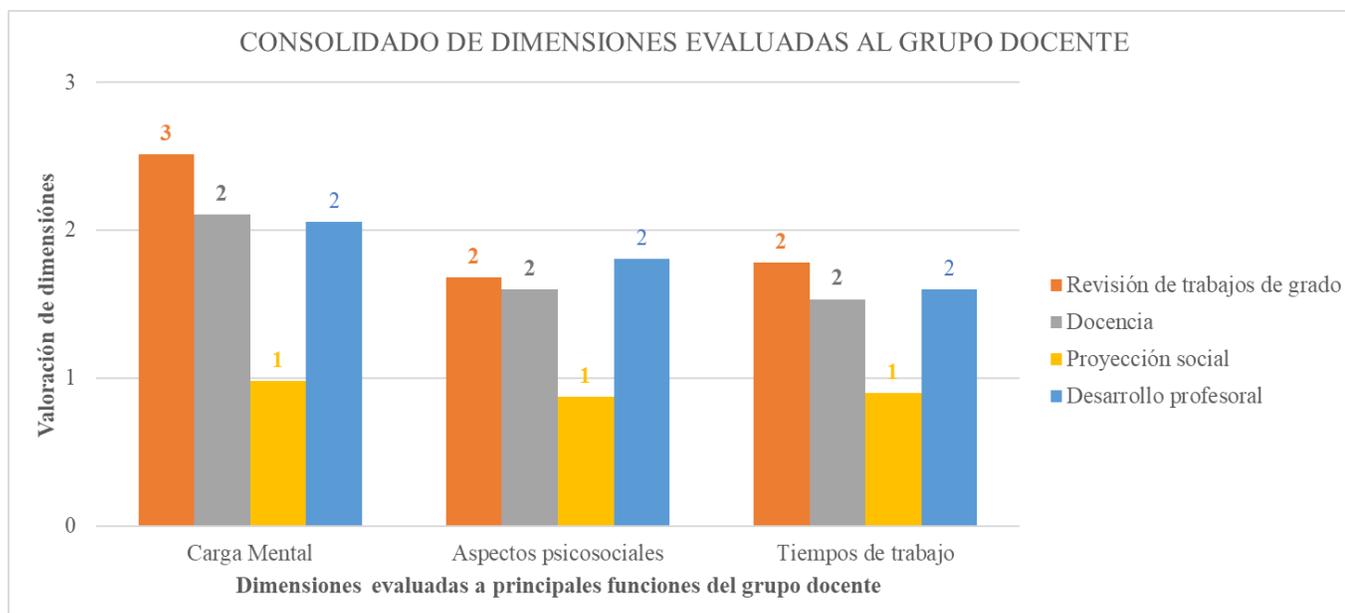
RUBROS	RUBROS PROPIOS (INVESTIGADORES)	CONTRA PARTIDA EMPRESA (si la empresa asigna presupuesto)	TOTAL
1.Personal	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 2.000.000
2.Equipos	\$1.000.000	\$ 0	\$1.000.000
3.Software	\$150.000	\$ 0	\$150.000
4.Materiales e insumos	\$70.000	\$ 0	\$70.000
5.Viajes Nacionales	\$ 0	\$ 0	\$ 0
6.Viajes Internacionales	\$ 0	\$ 0	\$ 0
7.Salidas de campo	\$ 80.000	\$ 0	\$ 80.000
8.Servicios Técnicos	\$ 0	\$ 0	\$ 0
9.Capacitacion	\$ 0	\$ 0	\$ 0

10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 0	\$ 0	\$ 0
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ 0	\$ 0	\$ 0
12. Propiedad intelectual y patentes	\$ 0	\$ 0	\$ 0
13. Otros	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total presupuesto			\$ 3.300.000

8. Resultados y Discusión.

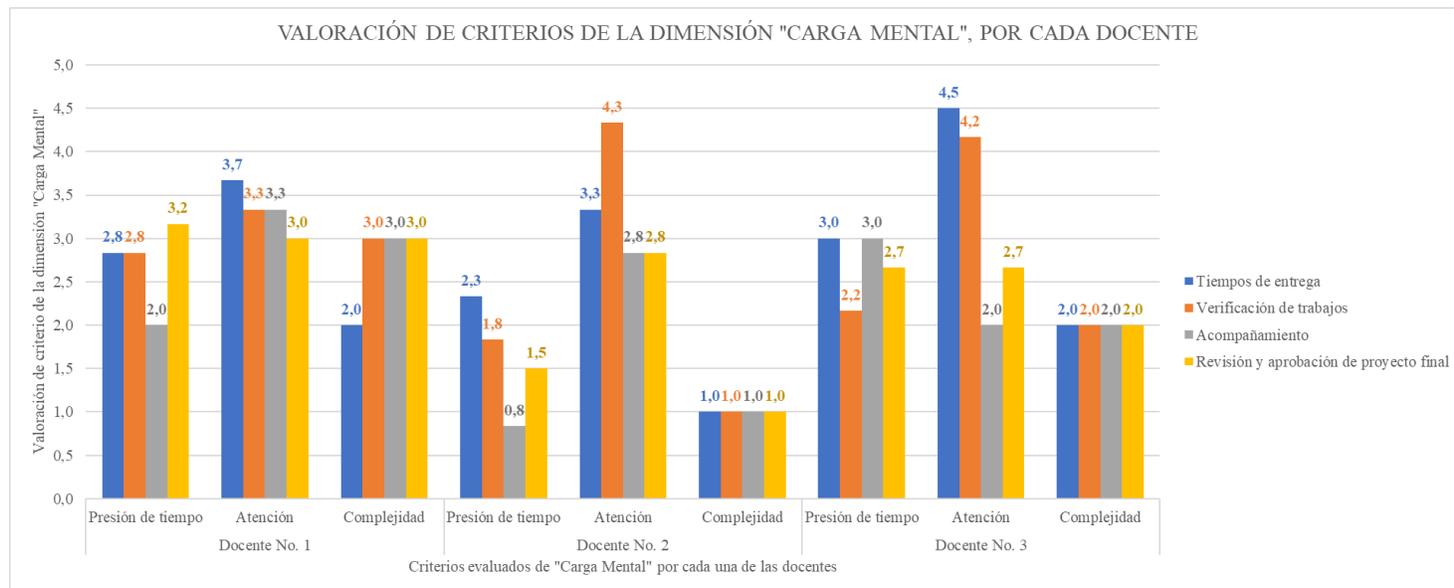
Al momento de aplicar el instrumento para evaluar los efectos psicosociales que puede llegar a presentar el grupo docente al ejecutar sus principales funciones en la institución, se procede a tabular los datos y posterior análisis de los resultados, en donde se obtuvo que :

Grafica No. 1 – Consolidado de dimensiones evaluadas al grupo docente femenino.



En el momento en que el grupo docente, procede a valorar las dimensiones de Carga Mental, Aspecto psicosocial y Tiempos de entrega. Se evidencia que para la dimensión de Carga Mental, está presentando una valoración de 3, es decir que, para llevar a cabo esta función, el grupo docente debe realizar de manera simultánea varias tareas para abordar cada uno de los procesos que le llegan a exigir los diferentes grupos de estudiantes, lo cual conlleva a que las docentes presenten leves molestias de manera más puntual, en la función de Revisión de trabajos de grado, seguido por las funciones de Docencia y Desarrollo profesoral bajo una valoración de 2 puntos y proyección social valorada con 1 punto. Para estas tres funciones que se encuentran en un rango de 0 – 2 puntos, estaría representando situaciones satisfactorias para el grupo docente.

Grafica No. 2 - Valoración de criterios de dimensión “Carga Mental”, por cada docente para la función de “Revisión de trabajos de grado”.



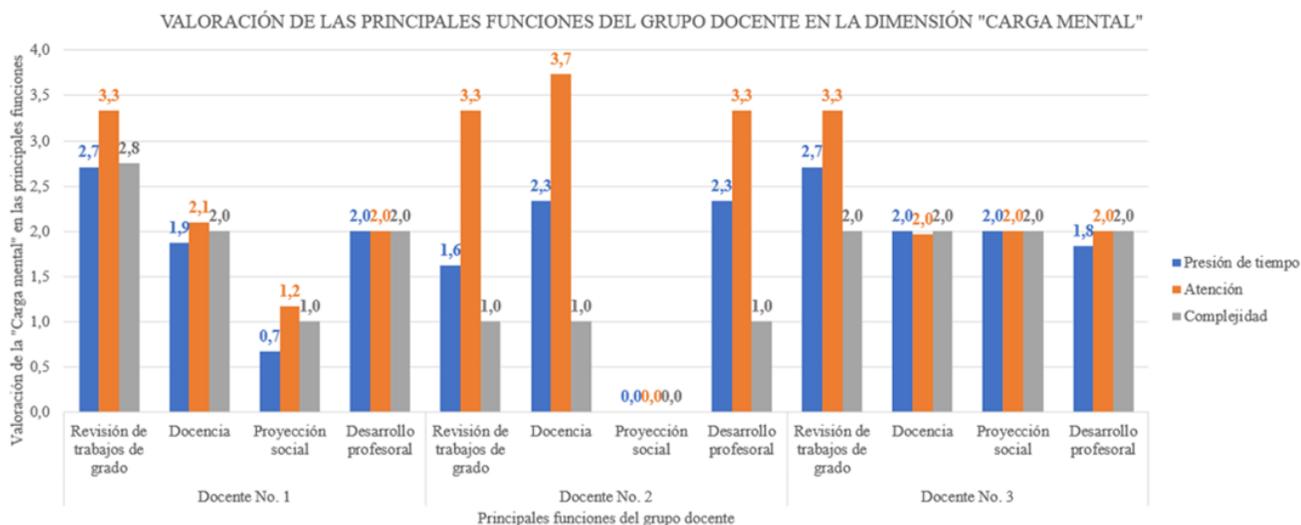
Las fases para llevar a cabo la función de la Revisión de los trabajos de grado son:

Tiempos de entrega, la verificación de los trabajos, el acompañamiento a los estudiantes y la revisión y aprobación del proyecto final. En donde se evidencia que para el criterio de atención se está presentando una valoración bajo los rangos de 3 – 5 puntos, es decir, que el grupo docente está presentando Débiles molestias y para la fase de Verificación de trabajos en donde el grupo docente cuenta con una demanda elevada de concentración; impidiendo el desperdicio de tiempo, por ello la necesidad de aprovechar el tiempo en su máxima expresión para poder atender los requerimientos tanto de los estudiantes como de la institución. Este riesgo psicosocial puede seguir aumentando pasando de un rango de leve molestia a una molestia media lo cual conlleva a presentar riesgos de fatiga ; este tipo de riesgo al ser intervenida de manera oportuna mejora la calidad de vida del trabajador, en caso contrario la fatiga deja de ser reversible para convertirse

en crónica, lo cual genera consecuencias más serias en el trabajador como lo puede ser la irritabilidad, depresión, falta de energía y voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, etc. (Institución Nacional de seguridad e higiene del trabajo 2022).

Dada la criticidad del riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el grupo docente, se procede a verificar el comportamiento de la dimensión de Carga Mental a las demás funciones que realizan las docentes. En donde se obtuvo los siguientes resultados:

Grafica No. 3 – Valoración de principales funciones en la dimensión de “Carga Mental”.



Al momento de verificar el comportamiento de la Carga Mental, se evidencia que, para las funciones de Revisión de trabajos de grado y Docencia, se encuentran bajo una valoración de 3 puntos, representando leves molestias en el grupo docente en especial los criterios de Presión del tiempo y atención. Es decir que el grupo docente, está manejando un nivel de carga mental, que les permite cumplir las metas establecidas en la institución respecto al programa académico que están desarrollando, pero así mismo está generando leves molestias, que conllevan a la fatiga del trabajador durante o al momento de culminar sus funciones como lo puede ser la “sensación

de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención, torpeza de movimientos, etc. (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo 2002).

En ese orden de ideas, se pudo identificar en las principales funciones que desarrolla el grupo docente, que la dimensión que presenta una alta valoración y por ende está presentando Leves molestias, como efecto al riesgo psicosocial, es la de Carga Mental. Al analizar esta dimensión, se evalúan tres (3) criterios, como lo son Presión del tiempo, Atención y complejidad; de los cuales tanto el criterio de Presión del tiempo y atención están presentando una puntuación en un rango de 3 a 5 puntos, es decir que el grupo docente está presentando inconvenientes para llevar a cabo esta función, dado el nivel de concentración que se debe prestar y así mismo, el corresponder en los tiempos de entrega establecidos por la institución. En ese orden de ideas, estaríamos confirmando las conclusiones realizadas en la investigación de García y Muñoz (2013), en donde exponen que las condiciones de trabajo integran aspectos del ambiente físico y aspectos individuales y psicosociales del trabajador, así como condiciones de la organización del trabajo y de la tarea. Tal como se evidencia en la dimensión de Carga Mental, en la función de Revisión de trabajos de grado, el grupo docente hizo valoración en un rango de 3,5 a 4,7 puntos para los criterios de presión del tiempo y atención, revelando que el grupo docente está propenso a pasar de una leve molestia a molestias medias, con posibilidad a que exista riesgo de fatiga (NTP 175 (186)); lo que conlleva a tener concordancia con los resultados proporcionados en el estudio de López, Bravo y Moreno (2021), en donde exponían que el grupo docente mediante la encuesta, están manifestando tener un nivel de estrés progresivo, algunos dentro del rango tratable (33%), y el (67%) requiere ser intervenido.

Es claro, que, para la dimensión de Carga mental, hay una amplia relación entre las demandas que debe cumplir el grupo de docentes exigidas por la institución, como así mismo el proceder de las licenciadas, para poder atender las diferentes actividades.

9. Conclusiones.

Se evaluó las condiciones de trabajo de las docentes de la sede san camilo UNIMINUTO, sede san camilo, en donde se obtuvo que el 100% del grupo docente expone estar presentando leves molestias, en la dimensión de carga mental para las funciones de “Revisión de trabajo de grado” y “Docencia”, en especial, en la variable de atención y tiempos de entrega, las cuales al no ser intervenidas de manera oportuna. Lo cual puede conllevar a que el grupo docente entre en riesgo de fatiga crónica, en donde el trabajador puede llegar a presentar consecuencias más serias como lo puede ser “dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, entre otras.” (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo 2002).

Se identifica a la Carga Mental como factor relativo al contenido del trabajo del grupo docente, en donde el 66,6% de las licenciadas expone estar presentando repercusión en su salud, al momento de desarrollar sus funciones en la institución.

10. Recomendaciones.

Es muy importante la aplicación del plan de intervención de riesgos psicosociales al grupo docente femenino de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ya que además de buscar mitigar y controlar los riesgos referentes a la salud mental de las licenciadas en la universidad al momento de desempeñar sus principales funciones, sino que también se busca reducir los síntomas de fatiga.

Así mismo, se hace necesario indagar que otro tipo de instrumentos se pueden aplicar en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para la evaluación de la carga mental; con la finalidad de ampliar la información sobre este efecto psicosocial y contrarrestar los resultados de la presente investigación.

Validar la Lista de verificación - efectos psicosociales, por programa académico al grupo docente femenino con la finalidad de poder evaluar la carga mental al que se encuentra el grupo docente en los diferentes programas y posterior establecer programas de promoción y prevención de riesgos psicosociales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede san camilo.

11. Referencias

- Barreto & Piamonte. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado 12 de diciembre de 2022, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf
- Briceño, P. Á. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 11(3), 367-385.
- Cardozo A, (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Scielo Revista de Investigación Psicológica*. Carranco M, Pando M, Aranda B (2020). Riesgo psicosocial en docentes universitarios. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3>.
- Chiang M, Gomez N, & Sigoaña M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 115-116.
- Díaz Bambula, F., & EntEría Pérez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Dongil. (2017). *Modelos y evaluación del estrés laboral*. Universidad de Valencia. Recuperado 12 de diciembre de 2022, de https://psiquiatria.com/trabajos/usr_764690005810.pdf
- García Castro, C. M., & Muñoz Sánchez, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en Enfermería*,

31(2), 30-42. Recuperado a partir de

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690>

- Gómez R, Guerrero E, Rico P (2014). Síndrome de burnout docente - Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales Boletín de Psicología, No 112, 83-89. . González C, (2021). Observatorio de RRHH. Los riesgos psicosociales en el entorno laboral: perspectiva de género. Gallego N, Quintero Y, Ballen L (2019). Revistas UNIMINUTO. Factores de riesgos psicosociales en docentes UNIMINUTO.
- G, Roldán T, Valencia M, Orejuela J, Calderón J (2019). Scielo Diversitas: Perspectivas en Psicología. Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos
- Instituto de Seguridad E Higiene en el Trabajo. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España, 2-3.
- Laguado P, Ayala L (2013). Revista ciencia y cuidado, Vol. 10; No. 2; ISSN 1794-9831. Relación de los factores de riesgo psicosocial de burnout en docentes de planta de la universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012.
- Manco L, Gutiérrez J, Castellanos J. (2022). Estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosocial en mujeres docentes. Monografía.
- Manrique A, Lozano C, Parra L, (2014). Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Estrés Laboral y Salud mental en docentes de primaria y secundaria.
- Ministerio de trabajo, Decreto 1477 del 2014, Tabla de enfermedades laborales, recuperado de a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8 (mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de trabajo, Decreto ley 1072 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, recuperado de Congreso de Colombia, Ley 1010 de 23 de enero del 2006,

recuperado de 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 68 Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes

- 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 y Seguridad Social de Salud, Resolución del 1016 de 1989, recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>.
- Ministerio del Trabajo (2022). Resolución 2764 - Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, La guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Moreno M, Beltrán C, Aldrete M, E, Salinas F, Radillo E, 2006). Artículo de investigación medigraphic artemisa. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud.
- Neffa, J. C. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Contribución a su estudio. Buenos Aires Argentina: Ceil, Conicet.
- Pérez, P. (2012). El malestar docente. Temas para la educación, 21, 1-6. Recuperado
- Ramírez J, Araiza A, Anaya E (2017). Revista de investigación educativa de la rediech. Síndrome de burnout en docentes.

- Rodríguez, L., Bermello, A., Pinargote, E., & Durán, U. (2018). salud mental de los docentes universitarios. Caribeña de Ciencias Sociales.
- Quintero, S. (2018) Diagnostico de factores Psicosociales Intralaborales en los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede Fresno.
- Uso Unión Sindical obrera. (2021). conoces la norma ISO 45003.
<https://www.uso.es/conoces-la-norma-iso-45003-uso-te-explica-en-que-consiste/>.
- Velásquez & Bedoya. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Recuperado 6 de diciembre de 2022, de
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/7908/7423>