

RAE

1. TIPO DE DOCUMENTO: Trabajo de grado para optar el título de ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

2. TÍTULO: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE COLOMBIA: UN ESTUDIO DEL ARTE.

3. AUTORES: Leyla Katherine Angarita Bautista – Yenifer Yohana Vasquez Bedoya.

4. LUGAR: Bogotá D.C.

5. FECHA: 29 enero de 2022

6. PALABRAS CLAVE: Factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral, docentes, Colombia.

7. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: El presente trabajo se realizó con el objetivo de hacer un estudio del arte que dé cuenta, de cómo los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en Colombia; en donde se reflejara el análisis de la normatividad colombiana en materia de factores de riesgos psicosociales y las relaciones de investigaciones realizadas sobre los factores de riesgos psicosociales, la satisfacción laboral y estrategias utilizadas para disminuir los factores de riesgos psicosociales aumentando la satisfacción laboral de los docentes.

La presente investigación se realizó de tipo cualitativo, con implementación de un tipo de estudio observacional, retrospectivo y longitudinal; con el que se desarrolló un estado de arte. El estudio se desarrolló por la importancia que actualmente tiene para los psicólogos los factores de riesgo psicosociales y lo que ocasiona en los docentes, pues se evidenció que su salud tanto física como emocional se afecta al presentarse y no atenderse dichos factores; lo cual representa un reto para la sociedad actual que busca una mejora en las condiciones laborales de los docentes; reto que los contratantes de las instituciones educativas deben asumir y atender de forma oportuna para evaluar, identificar y así minimizar las consecuencias que generan en los docentes estos factores de riesgo psicosociales para ellos así como para la institución.

8. LINEA DE INVESTIGACIÓN: Salud y Calidad de Vida

9. CONCLUSIONES: El entorno laboral del docente implica su interacción con diversos escenarios que le pueden generar estrés y agotamiento tanto físico como emocional, y en consecuencia insatisfacción en cuanto al desempeño de su trabajo; por lo cual tanto el docente como su empleador deben estar atentos a las demandas de tiempo y esfuerzo que su trabajo le pide, para lograr identificar los factores de riesgo psicosociales que puedan estar afectando su buen desempeño en el trabajo.

Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los docentes de Colombia: un estudio del arte

Leyla Katherine Angarita Bautista

Yenifer Yobana Vásquez Bedoya

Trabajo de Grado presentado para optar al título de
Especialización en Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor: Nicolás Fernando Tuta Sarmiento, Magíster en Administración.



Universidad de San Buenaventura
Facultad de Psicología (Bogotá)
Especialización en Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá D.C., Colombia
2021

Citar/How to cite	(Vásquez Bedoya Yenifer y Angarita Bautista Leyla Katherine, 2021)
Referencia/Reference	Vásquez Bedoya Yenifer y Angarita Bautista Leyla Katherine, (2021). <i>Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los docentes de Colombia: un estudio del arte</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de San
Estilo/Style:	Buenaventura Bogotá.
APA 7ma ed. (2021)	



Seleccione universidad en convenio (A-Z)

Especialización en Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Cohorte **2158**.

Grupo de Investigación Psicología y Neurociencias (Medellín)

Línea de investigación psicología de la salud (Medellín)



Biblioteca Digital (Repositorio)
www.bibliotecadigital.usb.edu.co

Bibliotecas Universidad de San Buenaventura

Biblioteca Fray Alberto Montealegre O.F.M. - Bogotá.

Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo O.F.M. - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.

Departamento de Biblioteca - Cali.

Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia - www.usb.edu.co

Bogotá - www.usbbog.edu.co

Medellín - www.usbmed.edu.co

Cali - www.usbcali.edu.co

Cartagena - www.usbctg.edu.co

Editorial Bonaventuriana - www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co

Revistas científicas – www.revistas.usb.edu.co

Dedicatoria

Dedicamos este estudio del arte a Dios, a nuestras familias y esposos.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por darnos sabiduría y entendimiento para la realización de este estudio del arte, a nuestro espíritu de superación profesional, a la universidad San Buenaventura sede Bogotá por su excelentísimo programa en cabeza de su coordinadora y a todo su cuerpo docente y administrativo por su apoyo y orientación en el desarrollo de este trabajo de grado. A nuestras familias y esposos por su apoyo y comprensión en este proceso que ha sido intensivo y productivo.

Tabla de contenido

	Págs.
Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
1. Planteamiento del problema	11
1.1 Antecedentes	11
2. Justificación	19
3. Objetivos	20
3.1 Objetivo general	20
3.2 Objetivos específicos	20
4. Problema de investigación	21
5. Marcos de referencia	26
5.1. Marco teórico	26
5.1.1 Factores de riesgos psicosocial	26
5.1.2 Controles para los factores de riesgo psicosociales	28
5.1.3 Satisfacción laboral	29
5.1.4. Estrés	31
5.1.5. Estrés en la docencia	33
5.2. Marco Legal en Colombia	35
5.2.1. Decreto y Ley 1567 de 1998.	35
5.2.2. Resolución 2646 de 2008.	37
5.2.3. Ley de salud mental 1616 de 2013.	38

5.2.4. Decreto 1072 de 2015.	40
5.2.5. Resolución 0312 de 2019.	41
5.2.6. Resolución 2404 de 2019.	43
5.2.7. Normatividad satisfacción laboral	43
6. Hipótesis	45
6.1 Hipótesis de trabajo	45
7. Metodología	46
7.1 Tipo de estudio	46
7.2 Diseño de la investigación	46
7.3 Fuentes de información	47
7.4 Técnicas para el análisis de la información	47
7.5 Variables	47
7.6 Fases de la investigación	48
8. Resultados	49
8.1. Análisis de la normatividad establecida en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral	49
8.2. Relaciones de investigaciones realizadas sobre factores de riesgos psicosocial y satisfacción laboral.	53
8.3. Estrategias utilizadas para aumentar la satisfacción laboral de los docentes en Colombia.	65
9. Discusión	72
10. Conclusiones	77
11. Recomendaciones	79
Referencias	81

Lista de tablas

	Págs.
Tabla 1. Distribución de variables definidas	61
Tabla 2. Distribución de factores de riesgo y efectos	62
Tabla 3. Análisis de documentos hallados sobre los temas o variables definidas	64

Resumen

El presente trabajo se realizó con el objetivo de hacer un estudio del arte que dé cuenta, de cómo los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en Colombia; en donde se reflejaran las relaciones de investigaciones realizadas sobre los factores de riesgos psicosociales, la satisfacción laboral y estrategias utilizadas para disminuir los factores de riesgos psicosociales aumentando la satisfacción laboral de los docentes.

El estudio se desarrolló por la importancia que actualmente tiene para los psicólogos los factores de riesgo psicosociales y lo que ocasiona en los docentes, pues se evidenció que su salud tanto física como emocional se afecta al presentarse y no atenderse dichos factores; lo cual representa un reto para la sociedad actual que busca una mejora en las condiciones laborales de los docentes; reto que los contratantes de la instituciones educativas deben asumir y atender de forma oportuna para evaluar, identificar y así minimizar las consecuencias que generan en los docentes estos factores de riesgo psicosociales para ellos así como para la institución.

Palabras clave: factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral, docentes, Colombia.

Abstract

The present document was carried out with the objective of making a study of art that accounts for how psychosocial risk factors are related to the job satisfaction of teachers in Colombia; where the study of art that accounts for how psychosocial risk factors are related to job satisfaction of teachers in Colombia will be reflected; Relationships of research conducted on psychosocial risk factors and job satisfaction; and strategies used to reduce psychosocial risk factors and increase teachers' job satisfaction.

Which was developed due to the relevance that psychosocial risk factors currently have for psychologists and what they cause in teachers, since it was evidenced that their physical and emotional health is affected when these factors are presented and not addressed; which represents a challenge for today's society that seeks an improvement in the working conditions of teachers; A challenge that the contractors of educational institutions must assume and attend in a timely manner to evaluate, identify and thus minimize the consequences that these psychosocial risk factors generate in teachers for them as well as for the institution.

Keywords: psychosocial risk factors, work satisfaction, teachers, Colombia.

Introducción

El presente documento de grado se realiza debido a que se identificó la importancia que tiene hoy en día para los profesionales de psicología el tema de los factores de riesgo psicosociales y lo que genera en los docentes, quienes ven afectada su salud física y emocional; también lo es para los gerentes de las empresas u organizaciones quienes lo han evidenciado en algunos de sus empleados, más que todo para quienes tienen extensas jornadas laborales o mientras realizan repetitivas actividades; disminución de la vitalidad, falta de concentración, desinterés por el trabajo, entre otros, lo que ocasiona disminución en el desempeño laboral; así mismo, para los docentes, ya que su salud se puede ver afectada durante la jornada de trabajo, aunque la patología no siempre es identificada de forma temprana por ellos mismos, sino por el profesional de la salud a quien consultan por alguna dolencia física o asunto emocional.

Se identificó en los estudios hallados, que el nivel de exigencia en el trabajo puede afectar en la salud de los docentes; tanto la parte física como psicológica se puede ver disminuida cuando se excede el tiempo que pasa realizando actividades laborales sin descanso, sin pausas activas, o sin tomar alimento a tiempo (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021). Así como al desarrollar trabajos que generan estrés físico, lo que con el tiempo se transforma en estrés emocional, que, si no es tratado a tiempo, puede generar cambios negativos en la personalidad del individuo, algunos de estos son la insatisfacción laboral, pérdida del interés por el trabajo, agotamiento físico, cansancio constante, el cinismo, desánimo, depresión, entre otros. Así lo afirman Múnera, Sáenz y Cardona (2013), cuando por la frecuencia y el tiempo de trabajo se pierda el equilibrio entre el empleado y su entorno, puede ser considerado como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo.

Por lo mencionado se presenta un rastreo bibliográfico de investigaciones que den cuenta, de cómo los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en Colombia. Inicialmente se analiza la normatividad establecida en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales. Luego se determinan las relaciones de investigaciones realizadas sobre factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral; y se identifican las estrategias que se han utilizado para aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

1. Planteamiento del problema

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales y el estado de satisfacción de docentes en instituciones educativas en Colombia a partir de un estudio del estado del arte?

El interrogante anterior, se planteó de acuerdo al problema identificado sobre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, en docentes en Colombia y en el mundo. (Ver punto 4. Problema de investigación).

1.1 Antecedentes

A continuación, se presenta antecedentes de riesgos psicosociales, estrés y satisfacción laboral encontrados.

*** Riesgos psicosociales intralaborales en docencia**

En el estudio realizado en Colombia de Terán y Botero (2014) se menciona que los cambios en el entorno laboral han traído nuevos métodos para el manejo de la información, el aprendizaje y la solución de problemas, elementos que a su vez ocasionan en algunos casos nuevos riesgos psicosociales en los trabajadores como docentes, tutores, profesores o similares, debido al incremento de la carga mental y emocional que genera el exceso de trabajo; que a su vez son una amenaza para la salud física, psicológica y el bienestar social de los trabajadores. También se halló en dicho estudio que, la nueva forma de trabajar trae consigo un elevado, y acelerado ritmo de trabajo, y el incremento de funciones en la labor del docente.

Se concluye en dicho estudio que en el trabajo que desarrollan los docentes para la gestión del conocimiento en Colombia, no se hallaron resultados en donde se realicen pausas activas, es decir que hay presencia de largas jornadas de trabajo, con alta carga de responsabilidad laboral, pero no se le da importancia al descanso parcial durante el tiempo en que se trabaja a diario. Se evidencia la presencia de tensión física y emocional en los docentes que no pueden realizar por falta de tiempo, o desconocen el tema de las pausas activas que ayuda a que la mente y el organismo se oxigene, afectando de forma negativa la salud de los docentes, disminuyendo la calidad de vida y por consiguiente su desempeño como profesionales; y generando en ocasiones sentimientos de frustración personal e insatisfacción laboral.

*** Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa**

En el estudio de Alvites (2019) se menciona que es evidente la velocidad con la que se trabaja hoy en día, en la gestión de la información y del conocimiento, la cual cambia o se actualiza de forma constante y rápida, por lo cual el entorno educativo debe adaptarse a estos cambios. En el entorno educativo el docente debe realizar con rapidez cada una de las actividades correspondientes a su función por la presión que tiene para llevarlas a cabo de forma eficiente, en donde también incide la relación con sus compañeros, presión de sus jefes, y relación con los estudiantes que tiene a su cargo, lo que genera de forma generalizada en los docentes tensión física, mental y emocional.

La población se conformó por 329 docentes de educación básica y educación superior de Latinoamérica; fue un estudio exploratorio y la muestra fue de tipo no probabilística. Dentro de

los hallazgos del estudio experimental, correlacional, transversal, en relación con el estrés y los factores psicosociales, los docentes de educación básica y universitaria desarrollaron un cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico. Se concluye que existe correlación de forma significativa entre los factores psicosociales y la tensión que presenta el docente, en donde prevalece mayormente el nivel de tensión, ocasionado por las creencias, ansiedad, depresión; así como también lo sugieren diversos autores que se mencionan en el mismo estudio.

*** Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios**

En el trabajo realizado en Perú por Tacca y Tacca (2019) dicen que el estrés es considerado un proceso dinámico en el cual el individuo interactúa con su entorno, y se presenta cuando percibe una situación de amenaza, que le desafía y sobrepasa su nivel de defensa, lo cual le genera tensión. El estrés hace parte de la jornada laboral en el mundo contemporáneo; genera bajo rendimiento, pérdida de algunas capacidades, agotamiento, inseguridad física, depresión emocional, ocasionando accidentes laborales o enfermedad laboral. Poniendo en riesgo la salud del empleado y el óptimo funcionamiento de la empresa. Las condiciones de tensión y la exigencia emocional están relacionadas con los síntomas de depresión y ansiedad en los profesores universitarios.

También se menciona que la causa del estrés laboral en docentes de una institución universitaria puede estar relacionada con su entorno laboral. Para comprobar esto se realizó una investigación cuantitativa con el objetivo de identificar la relación entre el estrés percibido por los docentes y los riesgos psicosociales; con un diseño correlacional y transversal; en el que se

encontró que el estrés laboral percibido por los docentes de la institución si está relacionado con la exigencia laboral que a su vez los afecta emocionalmente; en donde se menciona que algunos de los síntomas que presentaron los docentes con mayor nivel de tensión física fueron, cansancio, insomnio, dolor de cabeza, falta de concentración, y pérdida del apetito; sin diferencias entre géneros.

*** Satisfacción laboral en docentes universitarios**

En el estudio de Pujol (2016) se realizó una investigación en donde se menciona que los docentes son de gran relevancia para las instituciones universitarias, como activo estratégico, su conocimiento y experiencia hacen parte indispensable de este tipo de organizaciones; el desempeño de las actividades académicas en las cuales se destacan la investigación, enseñanza y demás asignadas a su cargo, las cuales ayudan al buen funcionamiento, depende la fama y prestigio a nivel académico de la institución. Con base en la incidencia de la satisfacción laboral en la salud y otras variables, es relevante evaluarlas en la universidad. Para lo cual se evaluó el nivel de satisfacción general y por atributos de una muestra de docentes de una universidad en argentina, determinando los aspectos en los que se registran bajos niveles.

Se realizó un análisis multivariado, con un estudio de variables relacionadas con las condiciones de trabajo y su incidencia en la satisfacción laboral, registrando niveles menores en relación con los mecanismos de acceso a cargos de los docentes, la percepción de justicia del sistema, y la perspectiva de ascensos. Se concluye que es relevante realizar en las universidades mediciones de forma periódica y anónima de satisfacción laboral, con las que se obtenga información útil que sirva para tomar decisiones para ayudar a mejorar la calidad de vida de los

docentes, así como se realiza en las organizaciones en donde consideran a sus empleados como su principal activo estratégico.

*** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario**

En el documento de Malander (2016) se muestra una investigación realizada para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y un síndrome denominado burnout, el cual se refiere al agotamiento profesional. Esto debido al conocimiento que se tiene del estrés laboral en la gestión de las actividades del docente que a su vez generan situaciones de agotamiento físico y problemas emocionales. Por medio de la investigación se buscó determinar aspectos como la satisfacción laboral, aspectos demográficos y laborales, disminuyen o aumentan el síndrome de agotamiento profesional. Se evaluaron 123 maestros de instituciones educativas en Argentina. Se aplicó el cuestionario de Burnout, y la escala de satisfacción laboral para docentes, también indicadores para evaluar los factores mencionados; esto por medio de un procedimiento de estadística de regresión lineal múltiple.

Con lo cual se halló que la baja satisfacción laboral es una situación que permite identificar de forma significativa el síndrome de agotamiento profesional; evidenciando la presencia de cansancio emocional, pérdida del interés por el trabajo y por sus propios aspectos, en los docentes evaluados. Se concluye que los factores personales evidencian la dimensión del cansancio emocional. Los docentes más satisfechos con su actividad, que estén motivados, y que se sientan satisfechos, están menos propensos a padecer o desarrollar el síndrome de Burnout. Y, que la variable que predijo de forma significativa el síndrome fue la edad, en donde los profesores más jóvenes evidenciaron estar más predispuestos a sufrir dicho síndrome.

*** Riesgo psicosocial en docentes universitarios.**

En el estudio de Moreo Alarón, Leguizamo y Parra (2016) se desarrolló el objetivo de identificar los factores de riesgo principales que se encuentran expuestos los profesores; debido a problemas del entorno laboral que se afectan de forma negativa la salud de docentes universitarios, que coinciden con problemas psicológicos que también afectan el rendimiento del trabajador, satisfacción laboral, y la rentabilidad de la institución educativa. Se realizó una revisión de documentos, utilizando una metodología de tipo cuantitativo y exploratorio, de diferentes investigaciones de estados del arte iniciales realizadas sobre los riesgos psicosociales que afectan el desarrollo de la profesión del docente.

Dentro de los resultados del trabajo desarrollado, se menciona haber encontrado que los docentes universitarios de los estudios analizados se encuentran expuestos a diversos riesgos psicosociales, siendo el síndrome de burnout o agotamiento profesional el principal de ellos, seguido del estrés crónico, el agotamiento psicológico, la despersonalización, el cambio de funciones. Y en consecuencia se genera insatisfacción laboral, a causa de problemas tanto físicos como emocionales en los profesores de universidad dentro de los que se destaca enfermedades cardiovasculares, problemas como depresión, ansiedad, tensión física; debido al exceso de trabajo, poco tiempo para el desarrollo de las actividades que deben gestionar a diario, falencias en el espacio de trabajo, y otros aspectos relacionados con el clima laboral como lo son la falta de reconocimiento de su trabajo, poca remuneración por su labor y, problemas de roles en el trabajo.

En el trabajo de Moreo Alarón, Leguizamo y Parra (2016) se concluye que los riesgos psicosociales que deben enfrentar los docentes universitarios son pocos; y aun así ocasionan

graves problemas de salud emocional y física, que se reflejan en su cuerpo, mente, y desempeño laboral al desatender a los estudiantes por los problemas mencionados; lo cual también afecta en el largo tiempo a la institución universitaria que no considera relevante dichos problemas.

*** Riesgos psicosociales en docentes: un abordaje teórico-conceptual**

En el trabajo desarrollado por Carvajal (2019) se describen y analizan las causas de los riesgos psicosociales y los problemas que generan, dentro de los que se destaca la insatisfacción laboral. Dentro de sus hallazgos se menciona la problemática que se presenta por los riesgos psicosociales cada vez con más frecuencia en el entorno laboral y que a su vez afecta la salud psicológica y física de los docentes. Por lo cual se está dando la atención que se merece a dicho problema, debido a que la docencia es una de las profesiones que más se ven expuesta a los factores de riesgo psicosociales y en la que se evidencia constantemente síntomas asociados al síndrome de agotamiento profesional.

Dentro de los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental y física del docente e inciden en su nivel o estado de satisfacción laboral, teniendo como efecto el estrés crónico y síndrome de burnout. Siendo la causa de dichos factores el incremento de carga laboral, el ritmo acelerado que ha tomado la profesión de docencia durante los últimos años; y cambios en el desarrollo de las actividades laborales que también aumentan la presencia de factores de riesgo psicosociales, como lo es la gestión de la información por medio del uso de las nuevas tecnologías, lo cual hace el estar en constante actualización y aprendizaje por parte de los mismos docentes, para cumplir a tiempo con el desarrollo de sus actividades hacia los estudiantes, hacia la institución educativa.

Se concluye en el estudio de Carvajal (2019) que diversos factores como las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, estudiantes y jefes, la organización de la institución, y las condiciones laborales, provocan perturbación en los mecanismos mentales del docente. Los cuales en consecuencia perjudican de forma grave a los mismos e influyen en su equilibrio físico y emocional, pues no pueden afrontar de forma acertada las situaciones adversas que genera su carga de trabajo.

*** Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico**

En su estudio, Rivera (2019) realizó un análisis bibliométrico o estado del arte sobre conceptos de riesgos psicosociales y factores en el entorno laboral, por medio de un diseño bibliográfico de tipo documental. En el que se buscaron y analizaron información y datos contenidos en fuentes de información secundarias de investigaciones previas. Dentro de los hallazgos se menciona que el trabajo es un fenómeno psicosocial en el cual interactúan los individuos con el entorno, y en donde se involucran también factores económicos, sociales y culturales.

Así, los cambios que se generan al interior de las empresas como instituciones educativas pueden generar un riesgo para la salud de los trabajadores, causando el deterioro de su calidad de vida y bienestar, ocasionando no solo problemas en la salud física y mental, sino también la insatisfacción laboral del trabajador.

En el estudio se concluye que los factores psicosociales pueden ser un medio que afecta la salud de los trabajadores de forma positiva o negativa.

2. Justificación

El presente trabajo es relevante, debido a que se realizará un rastreo bibliográfico de investigaciones que aborden el tema de los factores de riesgos psicosociales, y la satisfacción laboral de los docentes en Colombia; esto para lograr ampliar el conocimiento a nivel teórico y conceptual, que a su vez sirva en el entorno académico como documento de consulta para la comunidad de estudiantes, docentes o para quienes quieran realizar posteriores investigaciones sobre los temas estudiados. Ya que a lo largo del tiempo se ha evidenciado que las personas ven en la realización de actividades laborales la consecución de sus metas, propósitos y sueños tanto personales como profesionales; y es así como el mundo laboral se ha convertido en el medio para poder alcanzarlos. Pero lamentablemente, no siempre estas suelen ser como las personas lo imaginan, ya que esto depende de si existen factores que afectan la salud y el bienestar de los empleados, dentro de los que se encuentran los factores de riesgo psicosociales.

Estos factores corresponden a las condiciones del trabajo que de acuerdo a su intensidad o frecuencia de tiempo al que están expuestos, puede ocasionar efectos negativos en la salud psicológica o física del trabajador; con efectos en sus emociones, a nivel del conocimiento, cambios de comportamiento, afectando así su entorno laboral, familiar, personal y social (Vallejo, 2010). Así mismo logrando comprender el mejoramiento de las causas de dichos factores de riesgo psicosociales, promoviendo la salud emocional y física de docentes, y su satisfacción laboral.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Construcción de un estado del arte para determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial y el estado de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas en Colombia.

3.2 Objetivos específicos

- Analizar la normatividad establecida en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.
- Establecer relaciones de investigaciones realizadas sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.
- Identificar las estrategias utilizadas para disminuir los factores de riesgos psicosociales y aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

4. Problema de investigación

En la actualidad está tomando valor el estudio de los factores psicosociales debido a la relevancia que representa para los trabajadores y empresarios de los diferentes sectores de la economía tanto en Colombia como en el mundo, esto debido a que el trabajo y su nivel de exigencia en ocasiones repercute en la salud de los empleados, dependiendo de la cantidad y tiempo que deben dedicar a realizarlo (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021). El trabajo como tal no es un factor de riesgo, pero si no se realiza de forma adecuada, es decir con pausas activas, con las condiciones adecuadas de iluminación, temperatura, elementos de trabajo ergonómicos, y demás, se pueden generar situaciones de riesgo para la salud del trabajador, en este caso para el docente (Dávila y otros, 2018).

Así lo demuestran estudios como el de Múnera, Sáenz y Cardona, (2013), en donde mencionan que en la medida en que, por su frecuencia, tiempo de exposición, se desequilibre la relación del empleado con el trabajo o con su entorno, se puede considerar como un factor de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (2016) definió los factores de riesgo psicosociales, como la interacción que se presenta entre el entorno laboral, con el trabajo que se realiza, la condición, organización, capacidad, necesidad, cultura del empleado, consideración personal externa; y con la salud del trabajador, su rendimiento y su satisfacción como trabajador. Es decir que todo lo anterior se relaciona e incide en la salud física y mental del empleado en el entorno laboral, donde se ve influenciado por cada factor que si se presenta o se genera de forma desproporcionada puede convertirse en un riesgo para su salud.

La calidad de vida también se puede ver afectada, cuando no se cuenta con las condiciones de trabajo adecuadas que garantice una buena gestión del mismo durante la jornada laboral, ocasionando un aumento en los riesgos durante la misma; esta situación se ha evidenciado en los resultados de diversas investigaciones prácticas en Colombia, tal es el caso del estudio realizado por Garrido, Uribe y Blanch (2011), en donde se halló que debido a las condiciones laborales, la salud de los docentes de una institución universitaria se vio afectada de forma directa, disminuyendo su calidad de vida; debido a la forma en que se ha venido transformando el entorno social y laboral, en donde la tecnología se ha convertido en una herramienta para poder trabajar desde casi cualquier lugar del planeta; así como la especialización del personal de trabajo que cada vez está más capacitado y comprometido con la empresa. Lo cual ha permitido tomar medidas de seguridad en el entorno laboral reduciendo ciertos riesgos físicos modificando el sistema de trabajo, las actividades que los trabajadores y equipos realizaban, y también ha dado paso a la presencia de nuevos riesgos que no se habían presentado, como son los riesgos psicosociales, debido a las nuevas formas en que los empleados se deben adaptar.

Es decir que mientras algunos riesgos físicos se han logrado disminuir, debido al diseño e implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de políticas y normas internacionales que se han ido ejecutando en el país; los riesgos de carácter mental y emocional se han ido incrementando, esto debido al cambio de gestión del trabajo físico al intelectual o mental para la gestión de la información, del conocimiento, en la solución de situaciones problema y similares, en donde se emplea una mayor carga para la mente del trabajador; y se convierte en una amenaza para su bienestar psicosocial.

En particular el problema identificado en los estudios encontrados hasta el momento es denominado síndrome de Burnout o de agotamiento profesional y la insatisfacción laboral, como causa del estrés laboral, y en donde los pacientes refieren síntomas como el cansancio emocional, falta de ánimo o despersonalización, y baja autoestima.

El estrés laboral, también denominado síndrome de Burnout, el cual se refiere al trabajador quemado o agotado debido al exceso de trabajo físico y mental; el cual se manifiesta en los pacientes mediante el cansancio físico y mental por un periodo prolongado de tiempo, en donde incluso se ve afectada su personalidad, lo cual conlleva a que el trabajador refiera también una baja autoestima (OMS, 2013). Por lo tanto, se puede decir que, debido al excesivo trabajo que un empleado debe realizar durante su jornada laboral, su cansancio excesivo le ocasiona una disminución de su autoestima, esto podría ocasionar un episodio depresivo, como resultado del estrés laboral.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), se ha encontrado que el síndrome de Burnout está relacionado con los trastornos mentales. En una muestra basada en la población el 45% de los empleados con síndrome de Burnout severo cumplieron los criterios para un trastorno depresivo, el 21% para un trastorno de ansiedad y el 10% para la dependencia del alcohol. En un diseño longitudinal de seguimiento de dentistas, el agotamiento predijo síntomas depresivos durante un seguimiento de tres años (Ahola y Hakanen, 2007). El síndrome de Burnout también ha ocasionado nuevos casos de insomnio durante un seguimiento de 18 meses de empleados adultos (Armon y otros, 2008).

El síndrome de Burnout también tiene relación con las enfermedades físicas. En una muestra de población finlandesa, el 47% de los empleados con agotamiento severo sufrían un trastorno musculoesquelético y el 28% tenía una enfermedad cardiovascular. Después de las

pruebas, los trastornos musculoesqueléticos se relacionaron con el síndrome de Burnout entre las mujeres, mientras que las enfermedades cardiovasculares se relacionaron con el síndrome de Burnout entre los hombres. En diseños longitudinales, el Burnout ha sido relacionado con diabetes tipo 2, así como con gastroenteritis y resfriados comunes. Solo el 10% de los empleados adultos que experimentaron semanalmente síntomas de Burnout estaban sanos (es decir, libres de una enfermedad física o un trastorno mental común). En consecuencia, parece haber una correlación importante entre un nivel severo de agotamiento y mala salud. El síndrome de Burnout también puede provocar problemas de salud críticos. En una muestra de trabajadores de la industria de pulpa de papel, el Burnout ocasionó su hospitalización, debido a trastornos mentales y enfermedades cardiovasculares durante un seguimiento de 10 años. Además, el Burnout ocasionó la muerte prematura entre los trabajadores de la industria de la pulpa y el papel en menores de 45 años al comienzo del estudio (OMS, 2013).

En Colombia la salud física y mental del docente se ha visto afectada por diversos factores como el ritmo de vida agitado, por cambios del país, del entorno global, lo cual se refleja en cada aspecto de la persona, y en su entorno laboral, ocasionando el incremento de la enfermedad en el trabajador; las cuales por lo general se relacionan o las causan el estrés laboral, así lo refiere el Ministerio del Trabajo (2021) en su Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo, en donde se menciona que la labor del profesorado está dirigida a atender estudiantes de instituciones, edades y estrato sociales particulares, lo cual hace que dicha labor será más difícil y no siempre se garantice un buen trato hacia el docente, ni las condiciones laborales mínimas para desarrollar sus actividades, es decir que existen riesgos tanto físicos como emocionales que deben enfrentar los docentes en su lugar de trabajo.

Mientras se atiende el trabajo ya sea en casa o presencial en una institución educativa. Y aunque la autorrealización profesional que permite la gestión del proceso de aprender y enseñar es gratificante y se percibe de forma optimista, también se evidencia la realidad de un desgaste físico y mental durante dicho proceso. Es necesario tener en cuenta que el docente no solo presenta un agotamiento, sino que en ocasiones es juzgado por su coherencia en el desarrollo de sus actividades en el trabajo. Y al mismo tiempo se suma la carga afectiva de la vida de los alumnos, a quienes se dedica la mayoría del tiempo de trabajo en el proceso de enseñanza.

En Colombia de acuerdo con Colciencias y el Ministerio de protección social (2018) con datos de la Encuesta Nacional de Salud de 2007, se tiene que el 52% de las mujeres y el 29% de los hombres encuestados, acudieron a consulta externa por la presencia de enfermedades relacionadas con problemas mentales, del sistema nervioso o comportamiento; dentro de los factores de riesgo psicosociales que se presentan en el entorno laboral del país.

Con base en lo anterior, y en consecuencia del problema del Síndrome de Burnout o agotamiento profesional, se tiene que este ocasiona que los docentes de las diferentes instituciones podrían experimentar disminución de la productividad, aburrimiento durante la jornada de trabajo, pérdida del interés, y así mismo, disminución de la calidad de trabajo (Gálvez y otros, 2015).

5. Marcos de referencia

5.1. Marco teórico

Con base a la revisión de investigaciones previas se construye marco teórico referente a factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral y otros conceptos relacionados con la docencia en Colombia.

5.1.1 Factores de riesgos psicosocial

Un factor de riesgo de acuerdo con el Ministerio de trabajo en Colombia (2021) es considerado como la causa o condición de una enfermedad, daño o lesión física e incluso psicológica. En el entorno de trabajo en el país los factores de riesgo psicosociales son condiciones que pueden llegar a afectar de forma negativa la salud de los empleados o colaboradores.

Se han diseñado diferentes propuestas desde el Ministerio de trabajo en Colombia (2021) para proteger, mejorar y recuperar la salud física y mental de los trabajadores por medio de leyes o normas, en donde se enfatiza en la obligatoriedad por parte de los empleadores de contar con sistemas de gestión de la seguridad y la salud, ya sea por la empresa o con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales (ARL) para monitorear de forma continua la exposición de dichos trabajadores a factores de riesgo psicosociales durante la jornada laboral.

Los factores psicosociales son comprendidos de acuerdo a Montoya (2021) como cualquier otro factor de riesgo en el entorno laboral que puede llegar a producir un daño

específico en la salud de los empleados en función de la cantidad de trabajo, el tiempo y el lugar en el que desarrolla cada una de sus actividades. Los factores psicosociales abarcan la cultura, clima organizacional, características de las funciones, actividades, tareas, el tipo de relaciones con jefes, compañeros de trabajo y subalternos.

En cuanto a los aspectos que tienen el diseño, la organización y la dirección del trabajo y del entorno social, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) menciona que puedan llegar a ocasionar daños físicos, psíquicos o sociales en la salud del empleado; quien también clasifica los factores de riesgo de acuerdo con diversas variables así:

- De acuerdo con el contenido del trabajo, la monotonía, tareas sin sentido, división del trabajo, poca variedad, tareas no agradables, que generan un rechazo o pérdida del interés en el trabajo. El ritmo y carga del trabajo, teniendo en cuenta el exceso o insuficiencia, presión por el tiempo, cumplimiento de plazos, nivel de exigencia del trabajo, causan estrés físico y emocional.
- De acuerdo con la duración del trabajo, está el horario de trabajo extenso o imprevisto, trabajo por turnos, trabajo nocturno.
- En cuanto a la participación y el control, cuando no hay oportunidad que el trabajador participe en las decisiones que se toman en torno a su trabajo, no se puede tener el control de sus actividades, ritmo, horario, condiciones del entorno y demás, pueden causar estrés o frustración.
- De acuerdo con la cultura organizacional, cuando la comunicación falla, hay poco apoyo ante problemas o desarrollo personal, no hay definición de objetivos, entre otros, lo cual genera confusión y estrés emocional.

- De acuerdo con las relaciones personales, cuando es un trabajo aislado, las relaciones se limitan a seguir órdenes, existen conflictos con jefes o compañeros de trabajo, conductas inadecuadas, lo cual puede generar tensión en el empleado, depresión o baja autoestima.
- En cuanto a los roles, cuando hay ambigüedad, se presentan conflictos del rol, cuando hay responsabilidad sobre otras personas.
- Con respecto al desarrollo personal, cuando no se valora el trabajo, no hay seguridad con la contratación continua, no hay promoción, lo cual genera estrés e inseguridad emocional.
- En la interacción casa-trabajo, cuando hay problemas con el trabajo semi presencial, demasiadas exigencias, que ocasionan tensión física, emocional y problemas sociales en la vida del trabajador.

5.1.2 Controles para los factores de riesgo psicosociales

El protocolo que contiene una guía técnica en donde se describen acciones de intervención y el control, fue establecido por el Ministerio del Trabajo en Colombia (2021), para que los empleadores puedan identificar y enfrentar los efectos que generan los factores de riesgo psicosocial, disminuir la presencia de agotamiento laboral, así como saber que hacer frente a situaciones psicológicas en el entorno laboral, estrés físico y emocional, depresión, entre otras.

Dicho protocolo ofrece un instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que, en conjunto con la Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, ayudarán a cada empleador a identificarlos a tiempo y disminuirlos; mejorar la salud del empleado, aumentar su satisfacción laboral, incrementar su rendimiento en el trabajo, y mejorar el desempeño de la empresa. Para lo

cual la empresa debe contar con un experto para la aplicación de la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; la cual puede utilizar de forma virtual a partir del momento en que el Ministerio de Trabajo haga público el software; se recomienda realizar la evaluación de forma periódica, con base en el nivel de riesgo. Anualmente el Ministerio del Trabajo recomienda realizar la evaluación en empresas en las que se ha identificado un nivel alto de los factores psicosociales evaluados o que tienen efectos negativos en la salud de sus empleados.

Los beneficios de contar con un óptimo control de factores de riesgo psicosociales es la disminución de tiempo y costo para gestionar actividades de identificación y evaluación; se podrá contar con una herramienta de libre acceso, sin costo para el usuario; se contará con un instrumento adecuado para la evaluación y control de los factores de riesgo psicosociales; se promoverá la salud y el bienestar emocional y físico en el trabajo, se mejorará la calidad de vida de los trabajadores; los empleadores podrán garantizar las condiciones óptimas de salud y seguridad en el trabajo.

5.1.3 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, se define como el proceso en el que el trabajador cuenta con las condiciones adecuadas para el desarrollo de cada una de sus actividades y cumplir así con sus funciones profesionales, el cual genera un pensamiento optimista o positivo, sentimiento de satisfacción profesional, que también evidencian el equilibrio en sus interacciones sociales a nivel personal y familiar. Se siente emocionalmente bien frente a cada uno de los aspectos

relacionados con su trabajo, la empresa, relaciones con sus jefes, subalternos y compañeros de trabajo (Baquero, 2020) (Bordas, 2016).

En la psicología del trabajo, de acuerdo con Moriano, Topa, y García (2019), la satisfacción laboral corresponde a la actitud general o forma de asumir las responsabilidades en el trabajo, en donde se involucran diferentes factores psicosociales. Quienes también mencionan que el entusiasmo, el optimismo y la felicidad son evidencia de la satisfacción laboral en la empresa, aspectos emocionales que pueden presentar quienes desarrollan todo tipo de actividades laborales en entidades educativas, en donde se garanticen las condiciones de trabajo óptimas para desarrollar sus actividades; sobre todo en organizaciones con jefes o líderes comprometidos con la transformación de la empresa, pues se tiene una referencia del trabajo a realizar. La adicción al trabajo está relacionada con el rendimiento, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional del empleado en el entorno laboral.

La importancia de la satisfacción laboral se basa en la necesidad tanto para el trabajador como para la empresa de estar saludable mental y físicamente, así como socialmente equilibrado. Se relaciona con la psicología del empleado; cuando un trabajador es feliz y está contento puede contribuir de forma positiva en la organización, en donde el empleador debe garantizar la correcta descripción del trabajo a realizar, para que sea atractivo para los empleados, así como ofrecerles la oportunidad de crecer personal y profesionalmente (UNESCO, 2020).

Dentro de los factores que inciden en la satisfacción laboral están; la compensación, retribución o pago de un salario justo por el trabajo realizado; las condiciones óptimas en el sitio de trabajo, que garantizan no solo la felicidad del empleado, sino también su seguridad y bienestar físico; beneficios que incluyan incentivos, bonos, atención médica, entre otros que

motiven al colaborador. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal, que es necesario para que el empleado tenga buenas relaciones con sus familiares y amigos.

Así mismo el reconocimiento y respeto, que se deben tener hacia el individuo genera seguridad, lo motiva, se siente que su trabajo es importante. La seguridad laboral, es determinante para sentirse feliz emocionalmente, al garantizar la continuidad del contrato laboral en tiempos difíciles incluso para la empresa. Retos o desafíos, que incentiven el crecimiento profesional en el área en que se desempeña el empleado; disminuyendo las actividades monótonas. El crecimiento personal, por medio de ayudas para el empleado, para la compra de vivienda o crédito para estudio, o similares que incentivan al trabajador ayudándolo a crecer en su vida personal (Cortés, 2018).

De otro lado, el problema en relación con el entorno laboral es precisamente la insatisfacción laboral generada por la presencia de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores y en particular en los docentes, pues durante su jornada laboral deben realizar actividades que les generan tensión física y psicológica, dentro de las que se destacan la relaciones interpersonales con sus jefes, compañeros y con los estudiantes.

5.1.4. Estrés

El estrés se ha convertido en un problema que tiene gran relevancia, así lo afirman Rodríguez y Tovar (2019), debido a que se ha podido comprobar que afecta la conducta de los seres humanos, afecta la salud emocional y también física, y en consecuencia genera problemas relacionados con el desempeño en el trabajo, el rendimiento académico, y problemas en entorno personal, social y personal de la persona que lo padece. Durante este proceso, el ser humano

recibe de forma particular un estímulo ante situaciones apremiantes o de amenaza, con respuesta psicológica, mental, emocional y/o física, las cuales generan una conducta para enfrentar dichas situaciones. En psicología, el estrés ha tenido tres enfoques los cuales son: el estrés como estímulo, con el cual se provoca una reacción del organismo ante determinada situación. Como reacción, el cual genera cambios en la conducta, cambios físicos o en las emociones de quien lo padece. Y como interacción, el cual permite interactuar con el entorno en el que se encuentra el individuo para enfrentar cierta situación. Quienes también explican que las etapas del estrés son las siguientes:

- Reacción de alarma, en la cual el individuo presenta una alteración del sistema nervioso como estímulo ante una situación de tensión, con sequedad de la boca, tensión muscular, pupilas dilatadas, sudoración; en el sistema endocrino, hipófisis y glándulas suprarrenales, alteración del hipotálamo, presencia inusual de adrenalina, entre otras hormonas que permiten al cuerpo estar alerta.
- Resistencia, en el que el organismo tiene un tiempo para enfrentar la situación amenazante de forma progresiva de agentes físicos, sociales, biológicos, o químicos. Y la capacidad de respuesta disminuye por el cansancio, donde se establece un equilibrio entre la persona y el medio externo; facilitando la resistencia ante la situación apremiante.
- Agotamiento, en la cual el organismo al percibir la continuidad de la situación amenazante o apremiante, y ante el consumo constante de energía para enfrentar la situación, basa el nivel de intensidad, lo cual puede generar frustración, enojo, dolor de cabeza, entre otros, pues la persistencia de la situación puede hacer que el individuo se paralice o sienta que ya no puede continuar.

Los mismos autores refieren que las causas de estrés es la necesidad del organismo para auto-protegerse, el cual se genera en situaciones que el individuo percibe como de emergencia, en las que se amenaza su integridad física, hay tensión en el entorno, las condiciones del entorno no son las adecuadas para estar o para realizar la situación que debe gestionar. Intensidad de la actividad, repetición rutinaria de la misma, entre otros. Así mismo, describen que los síntomas del estrés, son el agotamiento mental y físico, estado de confusión mental. Alteraciones psicósomáticas como la cardiopatía, incremento de la respiración, pánico, cambios repentinos de temperatura del cuerpo, dolor muscular, fatiga, dolor de cabeza, cuadros respiratorios. Síntomas psicofísicos como pérdida de la memoria, confusión, alteración visual, trastorno del sueño.

5.1.5. Estrés en la docencia

El estrés a nivel general afecta la salud del ser humano desde siglos pasados, de acuerdo con González (2018), ya que es una reacción del organismo ante situaciones inesperadas o de amenaza hacia su integridad personal, generando un estímulo del sistema nervioso, el cual reacciona y ocasiona un cambio en la mente y el cuerpo. A diferencia del estrés laboral que de acuerdo con Sánchez (2017) se presenta por presión en el trabajo, cuando las condiciones en que este debe ser realizado no son las adecuadas, y sobrepasan la capacidad y resistencia del trabajador de realizarlas, enfrentarlas y resolverlas. Así también lo afirma Alvites (2019) al mencionar que el estrés en el entorno laboral es la respuesta física, conductual y emocional del organismo, que conlleva a la pérdida de la motivación, incide hacia pensamientos depresivos y sentimientos de fracaso y frustración, disminuye el nivel de concentración, cambian los estados

de ánimo, lo cual causa disminución del desempeño laboral, afectando el bienestar psicológico y físico de la persona.

Por su parte otro autor como lo es De la Cruz (2017) expone que el estrés no hace diferencia entre los seres humanos en cuanto a su raza, nivel social, económico o profesional, por lo cual los docentes pueden padecer esta afectación de salud. La cual si no es detectada a tiempo, y debido a que no se disminuye por sí misma, puede generar reacciones desfavorables en el cuerpo, el cual puede presentar síntomas como sistemas de alerta a nivel físico como son insomnio, trastornos digestivos, taquicardia e hipertensión; a nivel psicológico presenta depresión, enojo, ansiedad e irritabilidad, o similares; en cuanto a las conductas, puede presentar cambios del estado anímico, pérdida del interés por el trabajo o por algún aspecto, situación o persona en particular, consumo de drogas (alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas), confusión, aburrimiento.

De esta forma, se puede decir que el estrés físico y mental genera por lo tanto agotamiento físico y también mental, que a su vez ocasiona que el individuo presente emociones negativas y esté más nervioso de lo normal, en donde el problema para el docente radica en la pérdida de energía y concentración para realizar las actividades diarias que antes le parecían sencillas o fáciles. La calidad y desempeño de su trabajo es afectada y disminuye de forma progresiva, el docente no alcanza sus metas a nivel laboral, lo cual afecta su vida personal y social, al adoptar hábitos diferentes a los que estaba acostumbrado a realizar. Pues además de sus responsabilidades también, ahora debe asumir las consecuencias de los problemas que genera su cambio de conducta en cada uno de los entornos en donde se relaciona.

5.2. Marco Legal en Colombia

A continuación se describen las características más relevantes de la normatividad existente en Colombia con respecto a los factores de riesgos psicosociales, en donde se encontró que existen varias normas entre decretos, leyes y resoluciones, diseñadas y establecidas desde el año 1998 para garantizar la salud y calidad de vida de los trabajadores en el país, entre otros objetivos que en cada norma se plantea.

También es necesario mencionar que no se encontró normatividad que mencione la satisfacción laboral de los trabajadores en Colombia.

5.2.1. Decreto y Ley 1567 de 1998.

En el Decreto y Ley 1567 de 1998, se establece en Colombia las normas para los empleados que laboran particularmente en empresas del Estado. Es relevante mencionar que la primera directriz que se presenta en la ley 1567 es el sistema de capacitación, por medio de cual se busca que los empleados en empresas estatales cuenten con los conocimientos necesarios para realizar de forma segura cada una de las actividades laborales que les permitan cumplir con sus funciones, por medio de políticas, planes, escuelas de capacitación, y con los recursos necesarios para lograr gestionar dicho sistema de forma eficiente. En este sistema de capacitación se establecieron responsabilidades y competencias como parte del marco jurídico que facilita la gestión de cada acción a realizar (Presidente de Colombia, 1998).

En el mismo Decreto, se define capacitación como el conjunto de acciones encaminadas a la educación formal e informal, baso en la ley general de educación, dirigidas hacia la

prolongación y complementación de la educación inicial, por medio de la generación de conocimientos, habilidades, que generen un cambio de actitud, con el propósito de aumentar la capacidad de aportar al logro de la misión de la institución, mejorar la prestación de servicios a la comunidad, lograr un buen desempeño del cargo, y contribuir al desarrollo integral de cada trabajador.

Teniendo en cuenta también las disposiciones contenidas en las leyes de educación y educación superior, la normatividad de gestión de administración pública, carrera administrativa en lo referente con la gestión del personal. De esta forma y por medio de la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el gobierno orientará a las entidades públicas en la metodología y cronograma de trabajo para la óptima gestión el desarrollo de cada objetivo del plan, el en que así mismo se deberá realizar el seguimiento y control para garantizar su correcta ejecución.

De esta forma serán las Escuelas Públicas de Formación y Capacitación, las entidades encargadas de gestionar de forma oportuna y eficiente cada una de las actividades del Plan Nacional de Formación y Capacitación para que de forma continua se desarrollen y registren los resultados del proceso de formación y capacitación. Se deberá trabajar de forma integrada para lograr aprovechar los recursos disponibles, se deberán diseñar soluciones que se ajusten a las necesidades de cada entidad para establecer cada programa, y promover la investigación de temas relacionados con la gestión pública para el desarrollo de la pedagogía requerida.

En este sentido, se espera alcanzar por medio del Decreto y Ley 1567 los siguientes objetivos; ayudar al mejoramiento de las instituciones mediante el fortalecimiento de su capacidad; incentivar el desarrollo integral de los trabajadores en el servicio y trabajo con ética; incrementar el nivel de compromiso laboral en relación con las políticas, planes, programa,

proyectos y objetivos estatales, en cada entidad; fortalecer la capacidad de los empleados estatales mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que ayuden a mejorar su rendimiento; promover la preparación de los trabajadores del Estado, de tal forma que se logre incrementar el nivel de satisfacción laboral y personal, al igual que aumentar la posibilidad de crecimiento en relación con la carrera administrativa (Presidente de Colombia, 1998).

5.2.2. Resolución 2646 de 2008.

En esta resolución, se menciona y consideran otras anteriores desde el Decreto 614 de 1984, se considera como objetivo de la salud ocupacional, de forma precisa, proteger la salud de la persona contra riesgos ocasionados por agentes psicosociales, entre otros, derivados de su actividad laboral y que puedan afectar su salud personal o grupal en el lugar en que trabaja. Que en la Resolución 1016 de 1989 se establece como actividad de los programas de medicina preventiva diseñar e implementar programas para prevenir y controlar las enfermedades que ocasionan los riesgos psicosociales. También se menciona lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 (Numeral 42, Artículo 1) en el que se describen de forma específica enfermedades profesionales y patologías generadas por estrés en el trabajo y son las siguientes:

- Sobrecarga en la cantidad de trabajo;
- Exceso de trabajo y poco tiempo para realizarlo;
- Trabajos repetitivos, sumado a la sobrecarga del mismo;
- Trabajo de producción masivo, repetitivo, con sobrecarga, controlado por una máquina;

- Trabajo por turnos, nocturnos, con estrés físico, con efectos psicosociales, que generen ansiedad, depresión, infarto en el corazón y afecciones cardiovasculares, hipertensión, colon irritable.

Lo anterior demuestra que desde décadas anteriores se trabaja desde el Estado en la gestión por la identificación de efectos, consecuencias, enfermedades causadas por riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este sentido sus principales características son:

- Su ámbito de aplicación, en donde se establece el carácter de ser implementado por empresas del sector público y sector privado; trabajadores dependientes e independientes; y a los diferentes tipos de empresa o personas contratantes en los diferentes sectores de la economía del país.
- Se menciona la necesidad de identificar por parte del empleador, los factores psicosociales en el trabajo y los efectos que estos ocasionan en los empleados.
- Se menciona la necesidad de diseñar y contar con programa de capacitación y formación continua para los trabajadores, de acuerdo a los factores de riesgo psicosociales previamente identificados para cada cargo o empleado.
- Se describen los criterios mínimos para la gestión de la intervención de los factores de riesgos psicosociales, que deben tener en cuenta tanto empleadores como las empresas administradoras de riesgos profesionales.

5.2.3. Ley de salud mental 1616 de 2013.

En esta Ley se menciona que su objetivo es garantizar el ejercicio del derecho de la salud mental a los colombianos; mediante la acción de promover la salud y atención del trastorno

mental; atención integral en el sistema de salud que existe en Colombia; teniendo en cuenta la Constitución Política, con lo que se busca entonces promover la calidad de vida de cada persona.

Y sus características son las siguientes:

- Se menciona el ámbito de la Ley, la cual invita a las entidades estatales desde el ministerio de salud, hasta las encargadas de prestar los servicios de salud a los colombianos a implementarse de acuerdo al sistema de seguridad social en salud.
- Se define la salud mental, la garantía de la misma y se adoptan las definiciones correspondientes a la aplicación de la ley para cada caso; para la promoción de la salud mental; para la prevención del trastorno mental; para la atención integral en salud mental;
- Se mencionan los derechos que tienen la población que se haya visto afectada por los riesgos psicosociales, para ser atendidos de forma integral por un equipo humano y recibir así la mejor atención que requieran.
- También se establece la obligatoriedad por parte del Ministerio de salud y protección social para gestionar las acciones correspondientes en la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental, con acciones específicas para entidades de salud públicas y privadas; con programas que atiendan, traten, promuevan y prevengan las enfermedades de salud mental.
- Y se destaca las acciones de promoción de la salud mental por medio de la gestión de vigilancia y control de las acciones del Estado en torno a las necesidades de los ciudadanos de ser atendidos; de las empresa de velar por la salud de sus empleados; de las familias de acompañar a sus integrantes afectados, en la búsqueda de su mejora de salud mental o emocional que así lo necesiten.

5.2.4. Decreto 1072 de 2015.

Este Decreto fue establecido con el objetivo de compilar en un solo documento la normatividad existente hasta la fecha con base a lo establecido en la Ley 153 de 1887, para reglamentar en un instrumento jurídico único las normas del sector del trabajo. y sus características con respecto a los factores de riesgos psicosociales son las siguientes:

- Se menciona el establecimiento de un fondo de riesgos laborales; la conformación de una red de comités de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar el funcionamiento de los comités de salud y seguridad en el trabajo en Colombia, y del sistema de riesgos laborales.
- Se mencionan las obligaciones que tienen las empresas Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para la promoción del trabajo seguro, tanto en la empresa como a distancia o teletrabajo.
- La obligatoriedad que tiene el empleador, de afiliar a cada empleado al Sistema General de Riesgos Laborales por medio de una ARL. El ingreso de cotización base para la ARL corresponderá al salario mínimo legal vigente y su porcentaje será de acuerdo a lo establecido por el Estado para dichas ARLs.
- Se establece la coordinación de acciones para promover la salud y prevenir los riesgos psicosociales en las empresas, por medio de las ARL en el país, en coordinación y apoyo con cada empresa pública o privada.
- Se establecen de forma precisa las disposiciones que deben tener en cuenta las ARL, para gestionar las actividades de prevención y control con base en el Decreto Ley 1295 de

1994. También se menciona su acreditación cada semestre de dichas empresas ante la Dirección de Riesgos Laborales del país.

- Se menciona la libertad que tienen las empresas de contar con la asesoría de ARLs o personas particulares con
- conocimientos en Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la correcta gestión del SGSST que deben implementar en las mismas. En los cuales se debe incluir la identificación de los riesgos psicosociales, para prevenirlos mediante las correctas condiciones del entorno y lugar del trabajo de cada empleado.
- De acuerdo con la naturaleza de los peligros, el empleador debe utilizar la metodología adicional que se requiera para evaluar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo,... psicosociales,... entre otros.

5.2.5. Resolución 0312 de 2019.

Esta Resolución se estableció con el objetivo de definir los estándares mínimos que deben tener los empleadores para el diseño de los Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. el cual a su vez ha sido establecido por el Estado colombiano para disminuir y prevenir los riesgos laborales dentro de los que se encuentran los psicosociales. Sus características son:

- Ha sido establecida de acuerdo con lo consagrado en la Constitución Política del país; de acuerdo con el Decreto 1295 de 1994, en donde se establecen como objetivo de los SGSST promover la salud y seguridad en el trabajo; y la prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y enfermedades laborales.

- Se establece la obligatoriedad por parte de los empleadores o contratantes para gestionar las acciones administrativas necesarias que garanticen el óptimo y oportuno funcionamiento del SGSST en la empresa.
- Se establece el campo de acción, el cual abarca a empleadores de empresas e instituciones públicas y privadas en el país.
- Se establecen cada uno de los parámetros mínimos que debe incluir el SGSST en la empresa, desde la asignación de una persona para el diseño e implementación del sistema, hasta la asignación de responsabilidades, recursos, programa de capacitaciones, políticas y objetivos del sistema, evaluación del sistema, documentación, matriz legal, custodia de historias clínicas, restricciones y recomendaciones, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (psicosociales), investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (en el trabajo), actividades y metodología para la identificación de peligros y riesgos laborales y psicosociales, medidas de prevención y control de peligros y riesgos, procedimientos para la aplicación de medidas preventivas, mantenimiento de maquinaria, equipos, instalaciones y herramientas, Elementos de Protección Personal, Plan de prevención para emergencias, auditoria, acciones correctivas del plan, entre otras.

Cada acción, actividad y definición en esta Resolución se ha establecido para promover la salud y seguridad en el trabajo mediante la identificación de riesgos y peligros tanto físico, químicos como psicosociales; su efectividad dependerá de la aplicación a cabalidad de los estándares diseñados por el Estado.

5.2.6. Resolución 2404 de 2019.

En esta Resolución el Estado colombiano tiene como objetivo definir los aspectos mínimos y obligatorios para que los empleadores logren identificar, evaluar, monitorear de forma continua, e intervenir en relación con los factores de riesgo psicosociales, cuando utilicen documentos como guías e instrumentos de evaluación, la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial; la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales, así como para los protocolos para la intervención de los mismos. Sus características son:

- Definición de lo que conforma cada uno de los instrumentos que el gobierno ha establecido como ayuda para la identificación, evaluación y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales.
- Describe la forma en que los instrumentos descritos en la Resolución deben ser incluidos dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, para disminuir las enfermedades ocasionadas por los factores de riesgo psicosociales en los empleados durante su jornada de trabajo.

5.2.7. Normatividad satisfacción laboral

Sobre la satisfacción laboral de forma explícita no se hallaron documentos, pero si se habla en páginas oficiales del gobierno colombiano sobre calidad de vida laboral, clima laboral; y en la Constitución política de Colombia y en la Ley 100 se habla sobre los derechos de los trabajadores.

Con respecto a la calidad de vida laboral el Departamento Administrativo de la Función Pública o DAFP (2021) menciona que corresponde al proceso que se gestiona de forma continua y participativa con el cual se espera crear, conservar, mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en empresas públicas. Así como promover su desarrollo personal y profesional, mejorando su nivel de participación y sentido de pertenencia con la empresa. Así mismo el DAFP menciona que la calidad de vida es un elemento de bienestar conformado por acciones para crear condiciones favorables para el trabajador que sean importantes para su satisfacción, que le ayuden a realizar mejor sus actividades laborales, se realice un buen trabajo con los mejores resultados; y se logre reflejar tanto en el clima laboral como en la rentabilidad institucional.

El concepto del clima laboral que abarca la satisfacción laboral debe ser abordado con base en el clima laboral y la cultura organizacional por quienes realizan la administración del recurso humano en cada institución; también se debe tener en cuenta aspectos como las condiciones del medio en que se trabaja, que a su vez son percibidas por el mismo personal e inciden en su comportamiento, desempeño personal dentro del sistema de la organización. De otro lado, el clima organizacional de acuerdo al DAFP corresponde al conjunto de normas, costumbres y valores que practica cada persona al interior de una empresa y que en conjunto conforman la gestión del trabajador.

Por lo anterior el gobierno central habla sobre la relevancia de evaluar la calidad de vida laboral en entidades, humanizar el medio ambiente laboral, enfocándose en el ser humano, al mejorar las condiciones en el trabajo y su calidad de vida, y como resultado incrementar el bienestar, su satisfacción laboral, y también la eficacia de la organización.

6. Hipótesis

6.1 Hipótesis de trabajo

Existen factores de riesgo psicosocial como la carga laboral y las largas jornadas de trabajo que afectan la salud emocional y física de docentes en Colombia y en consecuencia disminuyen su satisfacción laboral.

Esta hipótesis se planteó con base en los documentos que se estudiaron sobre el tema de factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral; en los que se mencionan diversos aspectos que se relacionan con estos. En algunos se describe su definición o concepto, en otros se mencionan las causas, y en otros se describen estrategias para disminuir los factores de riesgo psicosociales y en consecuencia se aumente la satisfacción laboral (Icart y Canela, 2021) (Malandar, 2016).

7. Metodología

7.1 Tipo de estudio

La presente investigación se realizó de tipo cualitativo, con implementación de un tipo de estudio observacional como retrospectivo y longitudinal; con el que se desarrolló un estado de arte, el cual hace referencia a la construcción de un análisis tipo documental, que muestra los avances importantes que se han logrado con respecto al conocimiento del tema propuesto, sobre factores de riesgos psicosociales, satisfacción laboral de docentes en estudios realizados en Colombia, con la finalidad de recopilar de fuentes importantes, teoría, conceptos y resultados de investigaciones anteriores, para luego analizarlas y presentar los resultados del estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

7.2 Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño analítico, con el que se genera una percepción basada en los resultados de la comparación de la situación o situaciones concernientes al tema de estudio de los documentos recopilados, estudiados y analizados (Manterola y otros, 2018).

7.3 Fuentes de información

Fuentes primarias: son los textos recopilados con la información sobre factores de riesgos psicosociales, y satisfacción laboral de docentes; dentro de los que se encontraron libros, tesis, artículos científicos, normas, leyes, con los que se desarrollaron los objetivos específicos planteados.

7.4 Técnicas para el análisis de la información

Para el desarrollo de la presente investigación, se realizó una matriz bibliográfica de Excel en donde se consolidaron artículos de investigación, que fueron obtenidos por medio de bases de datos como por ejemplo EBSCO host, Scielo, Redalyc, Science Direct; estas fuentes permitieron la obtención de información rigurosa y confiable sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en docentes de estudios en Colombia; dicho rastreo se limitó en buscar artículos de los últimos 10 años.

7.5 Variables

Las variables que se tuvieron en cuenta en el desarrollo del presente trabajo fueron las siguientes:

- * Factores de riesgos psicosociales
- * Satisfacción laboral

7.6 Fases de la investigación

Las siguientes fases se proponen de acuerdo con los objetivos específicos que se desarrollaron:

Fase 1: Analizar la normatividad establecida en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.

Fase 2: Establecer relaciones de investigaciones realizadas sobre factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral.

Fase 3: Identificar las estrategias utilizadas para disminuir los factores de riesgos psicosociales y aumentar la satisfacción laboral de los docentes en Colombia.

8. Resultados

8.1. Análisis de la normatividad establecida en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral

En el estudio de Díaz y Rentería (2017) se habla sobre la relevancia que tiene para los profesionales de la salud y en especial para los psicólogos la normatividad que existe en Colombia sobre los factores de riesgos psicosociales, esto debido a que anteriormente se abordaban los problemas de salud en el trabajo desde la seguridad, y actualmente debido a las leyes, decretos y resoluciones en el país se abordan desde la gestión del riesgo en el trabajo. Se trabajaba en la solución después de presentarse algún problema como accidentes o enfermedades laborales y ahora mediante las normas se busca que los empleadores y las mismas empresas trabajen en la prevención de dichos problemas, mediante la identificación de los peligros o riesgos, para poder prevenirlos, y de esta forma preservar la salud del empleado, así como para lograr que los trabajadores en Colombia se les garantice una buena calidad de vida durante su tiempo de trabajo en la empresa.

Gracias al avance de la medicina, la ciencia y las actividades para el desarrollo emocional que se gestiona desde la psicología, se han logrado identificar los factores de riesgo que afectan de forma directa la salud emocional de los trabajadores en su sitio de trabajo y durante el tiempo en que realizan cada actividad laboral. Así las condiciones de trabajo causan problemas en la salud de los trabajadores, presentando síntomas que permiten identificar el estrés y también el síndrome de burnout también llamado síndrome de agotamiento profesional.

En este sentido la labor del psicólogo ha sido normativizada para lograr una mejora en la salud de los empleados durante la realización del trabajo, en donde se resalta la responsabilidad que tiene el empleador con base en las normas, de capacitar al empleado de la prevención de los factores de riesgo psicosociales, para que también sea responsable en identificarlos, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y así contar con un óptimo entorno laboral, así como mediante el uso de acciones que le permitan conocer dichas condiciones y acciones para disminuir las consecuencias de un mal entorno laboral generado por inapropiadas condiciones en el sitio de trabajo.

Se menciona el inicio de la legislación en América latina desde el siglo pasado para regular la seguridad en el trabajo; lo cual se inició en Colombia en 1904. Año en que el presidente Rafael Uribe planteó la necesidad de crear leyes sobre la prevención de accidentes laborales. En 1915 se aprueba la Ley 57 en la que se obliga a reparar a los empleados que por accidentes en empresas públicas y privadas de la época; y a prestar asistencia médica en pequeñas empresas. Este proceso de protección de la actividad laboral en Colombia continua con el paso de los años con el cual se establece mediante cada ley o norma la mejora del lugar de trabajo y de las condiciones laborales.

En la Ley 10 de 1934 se reglamenta la enfermedad profesional, logrando identificarse los problemas que ocasionan una mala gestión del trabajo, precarias condiciones, o trabajos con riesgos o peligros no identificados y que afectan la salud y la vida del trabajador, estableciéndose en 1935 la legislación sobre riesgos en el trabajo; en 1945 sobre salud ocupacional; en 1964 se establece el reglamento para accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y así continúa cada año o cierto periodo de tiempo la actualización de las normas establecidas para la regulación del trabajo en la búsqueda de preservar la salud de los trabajadores nacionales.

Con respecto a la normatividad de los profesionales en psicología, se menciona la regulación del ejercicio profesional desde 1994 en el Decreto 1295 y en la resolución 2046 de 2008 en la cual se otorga autoridad a los psicólogos para intervenir en lo relacionado con los factores de riesgos psicosociales. Es de resaltar que en el año 2007 mediante una encuesta de condiciones de salud y trabajo realizada por el Ministerio de protección social se evidenció una tercera parte de los empleados encuestados padecían de altos niveles de estrés, así como de cansancio, fatiga, y estaba relacionado con los accidentes laborales; demostrando que los factores de riesgo laboral inciden en la salud de los trabajadores. Siendo las que más les afectan las condiciones ergonómicas; luego las condiciones psicosociales desde atención al público y el trabajo repetitivo (Díaz y Rentería, 2017).

Se resalta la utilidad de la resolución 2646 de 2008 en la identificación de los riesgos laborales y en particular de los factores de riesgo psicosociales, son las definiciones que en esta se determinan, lo cual ha avanzado; y en donde a partir del año 2010 ya se cuenta con una herramienta para evaluar los factores de riesgo psicosociales como lo es una batería de instrumentos, debido a que el Ministerio de trabajo determinó la necesidad de evaluar de forma estandarizada dichos riesgos, y es una herramienta que los profesionales en psicología y los empleadores pueden utilizar para identificar y evaluar de forma precisa cada uno de ellos.

A pesar de las leyes creadas desde el siglo pasado, en un estudio realizado por Idrobo en el año 2003 y citado por Díaz y Rentería (2017) sobre la incidencia de enfermedades laborales en Colombia, se evidenció un incremento considerable sobre estas enfermedades en el periodo evaluado, también se menciona en relación con la multicausalidad de enfermedades humanas relacionadas con aspectos psicosociales, que existe la tendencia hacia el síndrome de burnout.

Con base en lo mencionado anteriormente se puede decir que la evolución de la normatividad en Colombia, ha permitido avanzar en términos legislativos para obligar a las empresas o empleadores a ofrecer oportunidades de trabajo seguras. Para esto pueden y deben utilizar las diferentes normas, en las que se sugieren y presentan metodologías como guías de trabajo para la identificación de los peligros o riesgos físicos, químicos, así como psicosociales, y luego plantear las soluciones que también están reglamentadas por medio de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y deben ser aplicadas no solo para evitar problemas en las empresas, sino también para poder ofrecer un entorno de trabajo seguro para las personas, garantizando de esta forma su salud mientras realizan sus actividades laborales.

Esta salud es física, emocional, mental y se refleja en el entorno del trabajador, ya sea de forma positiva o negativa, de acuerdo al desarrollo de la misma en su horario laboral; siendo de responsabilidad de ambas partes el establecer las condiciones laborales necesarias para desarrollar sus labores en el lugar de trabajo. Y es de total responsabilidad de los empleadores el evaluar, seguir y controlar dichas condiciones óptimas de trabajo para sus empleados. Sólo así se podrán identificar y reducir los factores de riesgos psicosociales que causan enfermedades laborales y afectan la salud del empleado y disminuye su calidad de vida en el trabajo.

En relación con el marco normativo en Colombia sobre la salud ocupacional Pulido (2015) menciona dentro de los hallazgos en su investigación mediante la Resolución 2646 de 2008 se ha establecido la obligatoriedad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores psicosociales en el trabajo, por lo cual toma relevancia la implementación en las instituciones educativas el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de dar cumplimiento a la norma; y establecer los parámetros para medir e identificar

dichos factores de riesgo que pueden afectar la salud emocional de los docentes y al mismo tiempo su desempeño laboral.

La misma norma ayuda a quienes la utilicen en la gestión del equilibrio laboral de sus trabajadores, en relación con los tiempos de trabajo y descanso, en la gestión interna de la organización para lograr que el trabajador se sienta satisfecho con las condiciones en que fue contratado de acuerdo a su pago, tiempo de trabajo, carga laboral, niveles de exigencia, los resultados que se esperan de él, la capacidad para gestionar su trabajo, y en si cada uno de los aspectos que facilitaría la gestión administrativa en relación con el trabajador y sus actividades, y que al final se reflejará en la disminución de los factores de riesgo, mediante su identificación y prevención; así como en su satisfacción en el desarrollo de sus actividades laborales.

8.2. Relaciones de investigaciones realizadas sobre factores de riesgos psicosocial y satisfacción laboral.

En diversos estudios e investigaciones se aborda el tema y relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción, debido a que si se cuenta con las condiciones laborales óptimas para realizar las actividades que se necesiten en el lugar de trabajo, el trabajador logrará estar satisfecho en su entorno laboral. Dentro de las condiciones que se requieren que sean optimas está el tiempo de trabajo, el cual debe ser acorde a las capacidades del trabajador, con tiempos de descanso, pausas activas, tiempo para tomar alimentos tanto refrigerio como desayuno, almuerzo o cena dependiendo de la jornada laboral en la cual se encuentre trabajando; así como la temperatura adecuada para desarrollar su actividad sin afectar su salud; la luz adecuada; el control sobre el ruido el cual no debe exceder los niveles limites permisibles

establecidos en la norma, para que este no afecte la capacidad de escucha del mismo y no se vea afectada con el paso del tiempo en el trabajo.

Así lo refieren Gómez, Perilla y Hermosa (2019) en su estudio realizado con el objeto de identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en profesores de universidades en Bogotá para determinar su relación con indicadores de malestar psicológico; en el que se hallaron varios factores psicosociales como la inseguridad en el trabajo, exceso de exigencias, alta carga laboral, causantes del estrés laboral; que en consecuencia ocasionan su insatisfacción laboral. También coincide con el grupo de profesores que refieren y mencionaron síntomas de malestar como ansiedad, síntomas psicosomáticos y desajuste en su entorno social.

Otros factores de riesgo psicosocial que causan insatisfacción laboral que también se mencionan en el mismo estudio son la presión ejercida para la búsqueda de recursos financieros en la realización de investigaciones académicas, la falta de tiempo para actualizar sus estudios en lo que se refiere a su área de trabajo; los salarios poco acordes a su trabajo; interrupciones durante la jornada laboral; conflicto de roles; y la lentitud en el crecimiento de sus carreras.

Por lo que también se debe tener en cuenta las condiciones ergonómicas tanto de la posición del cuerpo del trabajador para gestionar cada actividad, como de la forma en que está diseñado su puesto, lugar o sitio en que debe realizarlas, con las adecuaciones requeridas para que sus músculos, tendones y huesos no se vean afectados con acciones repetitivas, sobre peso o sobre carga de trabajo durante su jornada laboral; la maquinaria, equipos y herramientas deben estar adecuadas a la fisionomía del trabajador, de peso, altura, y capacidad para mover o levantarlas, de tal forma que no exceda sus capacidades físicas.

Se requiere que las condiciones psicosociales en el trabajo sean óptimas para que el trabajador en este caso el docente, pueda desarrollar cada una de las actividades de acuerdo a su

cargo, y que estas no afecten de forma negativa su salud durante el tiempo que las realiza. Con espacios para la gestión de cada una de ellas, sin sobre carga de trabajo, con equilibrio para los tiempos en que se puede desarrollar cada actividad dentro de la docencia, desde la búsqueda de la información o investigación, el análisis de la misma, la preparación de las clases; los lapsos para evaluar y posteriormente calificar a los estudiantes; el tiempo suficiente para poder gestionar los informes que se requieren presentar ante sus jefes o directivas en la institución sobre el rendimiento y valoración de cada estudiante.

El empleador o contratante del docente también debe brindarle el tiempo necesario para cumplir con la gestión y organización de cada una de las actividades complementarias a su cargo como son reuniones de trabajo, reuniones con los padres de familia, reuniones presenciales o virtuales de asesoría con sus estudiantes; y cada una de las adicionales que requiera dicho cargo de acuerdo con sus funciones. Esto con el fin no solo de poder cumplir con un buen desempeño laboral, sino también para lograr garantizar condiciones de trabajo seguras, tanto física como emocionales.

Lemos y otros (2019) también hablan sobre las condiciones psicosociales de riesgo asociadas al trabajo lo cual se relacionan con la satisfacción laboral, y pudieron comprobar por medio de su investigación que los factores psicosociales negativos es decir, que para los docentes de la universidad estudiados que les generan problemas emocionales, son las interacciones en su lugar de trabajo o que se derivan de este, la gestión de sus tareas, el sistema laboral y el clima organizacional en la institución que trabajan. Los docentes también reportaron exigencias laborales que generan estrés en el trabajo dentro de las que se destacan, necesitar de forma constante creatividad e iniciativa, hablar constantemente, enseñar a quienes no valoran el proceso educativo, tener que estar concentrados de forma continua.

Así mismo refirieron no ser reconocidos por su trabajo, percepción de falta de recursos para el desarrollo de sus actividades e inequidad, evidenciar buenos resultados al mismo tiempo en labores de docencia, consultoría, investigación y desarrollo; así como la interferencia en asuntos laborales en el entorno familiar y exigencias familiares durante su tiempo de trabajo. Generando no solo tensión por la gestión del trabajo, sino también disminuyendo la satisfacción laboral en los docentes, pues se ven presionados por la gestión en cada actividad relacionada con su trabajo, familia, entorno personal y demás, lo cual se suma al estrés laboral diario. De forma puntual en la misma investigación se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos; en donde el 21.3% de los profesores presentan altos niveles de estrés, el 6.6% tuvieron puntuaciones importantes de depresión y el 9.8% de ansiedad; el 63.3% presentó su nivel de presión arterial sistólica normal; el 31.1% presentaron niveles de prehipertensión; el 6,6 % mostró niveles de hipertensión (Lemos y otros, 2019).

Al respecto Pita (2016) menciona en su tesis de maestría en donde se realizó un análisis estadístico de los resultados luego de la aplicación de tres instrumentos, que se ratifica lo expuesto por otros investigadores al establecer que si existe una correlación significativa entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción en el trabajo de docencia. Los factores de riesgo psicosociales identificados en la institución educativa en donde se realizó el estudio fueron la violencia y acoso psicológico, lo cual se estudió para saber si en dicha institución se presentaban estos factores de riesgo, y si en consecuencia afectaban el desempeño laboral e incidían en la satisfacción de los trabajadores. Pues en otras investigaciones el autor encontró que en el sector agrícola en otros países se evidencian bajos niveles de satisfacción laboral, por la presencia de altos niveles de acoso laboral en la empresa, lo que ocasiona que el empleado abandone su cargo.

Sin embargo es de aclarar que no fue la situación que encontró el investigador en la organización en donde se hizo el estudio.

Y se investiga el acoso laboral ya que es una forma de abuso emocional, y es considerado un factor de alto riesgo psicosocial, también supone un problema por su alta prevalencia y por las consecuencias negativas para la salud emocional de los empleados; afectando de forma considerable la capacidad y eficiencia laboral, y el deterioro progresivo de su salud; así como por los altos casos denunciados en Colombia. Algunos de estos casos se han presentado en instituciones educativas del país, por lo que han demostrado la necesidad de tener un compromiso en la formación integral de su trabajadores, lo cual a su vez les permita obtener mejores índices de motivación, desempeño y lograr estar satisfechos con el desarrollo de sus actividades laborales.

Pita (2016) también encontró que en el país hay pocas organizaciones que tiene programas para el desempeño laboral de sus empleados, por lo cual se hace necesario establecer dicho desempeño mediante la evaluación, y así poder diseñar estrategias para lograr la satisfacción laboral que les permita lograr el nivel de desempeño esperado. Pues las evaluaciones no solo ayudan a conocer a las directivas sobre las falencias en el trabajo en lo que se refiere a los factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral; sino que es una retroalimentación para que el empleado los identifique y pueda participar en el proceso dentro de los programas diseñados, para la disminución de los factores de riesgo, aumentando su satisfacción personal en el trabajo, mejorando su rendimiento, eficacia y efectividad laboral, lo cual mejoraría su salud física y mental, de acuerdo a sus expectativas y aspiraciones laborales.

Es un proceso que de acuerdo a Pita (2016) se logra con el paso del tiempo, al cual se debe tener paciencia por parte del docente y determinación por parte de la institución educativa,

pues se requiere del tiempo suficiente para la gestión del proceso de cambio en la organización, que inicia con la identificación del riesgo o peligro psicosocial, las condiciones de trabajo en que el empleado realiza sus actividades, las instalaciones físicas del sitio de trabajo, las condiciones organizacionales con las cuales ha sido contratado, las relaciones interpersonales que el empleado gestiona durante su jornada laboral; y finalmente el diseño de estrategias como solución a las necesidades encontradas que afronten de forma precisa los problemas, fallas o falencias encontradas en el trabajo; y que permitirá obtener una mejora para el trabajador, su empleador y para la misma organización educativa.

Sobre la satisfacción laboral y los factores de riesgo tanto físicos como psicológicos, Bedoya y otros (2018) mencionan que actualmente las personas deben desempeñar actividades en el trabajo pero que no siempre logran cumplir sus expectativas, debido a que se enfrentan con situaciones adversas en el entorno laboral, que a su vez reflejan factores de riesgo psicosociales como la monotonía de las tareas a desarrollar, el pago inadecuado, la forma de contratación, las condiciones inseguras del lugar de trabajo en donde deben realizar sus actividades; induciendo al docente a situaciones de insatisfacción, ocasionando a su vez comportamientos que no ayudan a su productividad y ausencias en el trabajo.

Estas condiciones laborales precarias tanto físicas como psicológicas, ocasionan en el trabajador una serie de problemas que pueden ser físicos, emocionales y conductuales, que no siempre son identificadas rápidamente por parte del empleador, dentro de los que se puede mencionar la ansiedad y desmotivación; por lo que es realmente necesario evaluar si hay insatisfacción en el empleado identificando oportunamente sus causas. Teniendo como prevalencia la satisfacción en docentes que si puedan decidir de forma autónoma; y bajo nivel de satisfacción en profesores que tiene un bajo salario. Lo cual también afecta la productividad de la

institución educativa, la cual debe iniciar un proceso de evaluación para demostrar las fallas en el trabajador y poder realizar las acciones que correspondan para lograr suplir las fallas del mismo dentro del sistema educativo, mientras ayuda al empleado a superar las situaciones que esté enfrentando en la organización.

La compensación se ha visto como un factor que motiva al docente en el eficiente y eficaz desempeño de su labor, con la cual se obtiene los resultados esperados de su gestión como parte relevante dentro del proceso integral de enseñanza y aprendizaje en el sistema educativo; así como otros factores motivacionales que también le generan satisfacción como lo es un salario justo, autonomía en las decisiones de trabajo, buen clima organizacional en la institución, oportunidades de crecimiento personal y profesional, optimas y seguras condiciones en el lugar de trabajo; así como la cultura organizacional en la empresa que evidencia una buena gestión de cada accionar en la misma, que garantice el cumplimiento de los derechos del trabajador, en la búsqueda de su satisfacción laboral.

Bedoya y otros (2018) también afirman que la presión que se desenvuelve de la responsabilidad que el docente debe asumir en su cargo genera tensión, lo que se suma a las exigencias intralaborales como lo es la relación con alumnos, compañeros de trabajo, jefes, y extralaborales con familiares, amigos y el mismo Estado. También genera insatisfacción a causa del estrés laboral los cambios que la institución realiza durante el tiempo de trabajo sobre el plan de trabajo o de estudio, cambios en el sistema educativo; cambios en instalaciones y entorno físico laboral. Lo anterior demuestra que la docencia puede considerarse como una profesión de alto riesgo a nivel psicológico, pues al estudiar las condiciones en que la población está expuesta, se puede evidenciar la presencia de diversos factores de riesgo tanto físicos como psicológicos

que inciden en la salud de los trabajadores, y que también afecta de forma directa el nivel de satisfacción laboral en la comunidad de docentes.

Por lo anterior, se hace necesario mencionar que si los docentes cuentan con condiciones óptimas en su trabajo logrará realizar sus funciones de forma eficiente y eficaz, y como resultado podrá sentirse satisfecho con el trabajo realizado (Gómez, Perilla y Hermosa, 2019); por el contrario cuando no se cuenta con las condiciones laborales mencionadas se pueden presentar diversos factores de riesgo psicosociales como son: sobrecarga de trabajo; insatisfacción laboral; inseguridad laboral; remuneración baja o injusta; falta de apoyo laboral (despersonalización); exceso de jornada laboral (altas horas de trabajo); cansancio, agotamiento, carga o demanda emocional; cambio o aumento de funciones; violencia; acoso psicológico laboral; control sobre el trabajo (falta de autonomía); falta de liderazgo; falta de reconocimiento laboral; doble presencia (conflicto trabajo - familia); síndrome de Selye (o de estar enfermo) que traen como consecuencia el estrés laboral, ocupacional (Estrés crónico); síndrome de burnout (Agotamiento profesional).

Los anteriores riesgos psicosociales también son causados por situaciones tensionantes o preocupantes como son la presión ejercida para la búsqueda de recursos financieros en la realización de investigaciones académicas; la falta de tiempo para actualizar sus estudios; los salarios poco acordes a su trabajo; las interrupciones durante la jornada laboral; y los conflicto de roles; la lentitud en el crecimiento la carrera de docencia; entre otros.

Así mismo, en la siguiente tabla se describe el total de documentos que abordan las variables descritas, dichas variables se repiten en diferentes documentos. Donde la mayoría de textos hallados abordan los factores de riesgos psicosociales con el 49%; seguido de la Satisfacción laboral 28%; la normatividad el 16 y Estrategias de mejoramiento el 7%.

Tabla 1*Distribución de variables definidas*

Temas o variables	# de documentos	Porcentaje %
Normatividad	9	16
Factores de riesgos psicosociales	28	49
Satisfacción laboral	16	28
Estrategias de mejoramiento	4	7
Total	57	100

Nota. Creación Propia

Las variables mencionadas se estudiaron, y analizaron para el desarrollo de los objetivos específicos propuestos, en la búsqueda de información que permitiera dar solución como aporte al problema encontrado en relación con los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, al identificar y comprender sus causas, la normatividad que hay en Colombia sobre el tema y asuntos relacionados que al mismo tiempo permitiera entender que si es posible que a los docentes se les minimice los factores de riesgos psicosociales y disminuya el estrés laboral y por ende puedan sentirse satisfechos con su trabajo mediante la implementación de estrategias desde las instituciones educativas.

Por lo cual es más que importante para garantizar la salud emocional de los docentes, ofrecer a cada uno de ellos un entorno de trabajo con condiciones físicas y de tiempo optimas y equilibradas para la gestión de su trabajo, para que puedan asumir cada uno de los retos que se le presentan a diario con sus tareas, en su relación con sus compañeros de trabajo, relación con los estudiantes, con las exigencias de la institución. De esta forma podrán atender o asumir también de forma oportuna asuntos relacionados con la vida personal, familiar y demás asuntos que

deben hacerse cargo para estar a tiempo en el trabajo y cumplir con las exigencias que este les demanda.

Así mismo se presenta a continuación la distribución de factores de riesgo en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de factores de riesgo y sus efectos

Factores de riesgo y efectos	# de documentos
Estrés laboral, ocupacional (Estrés crónico)	18
Síndrome de burnout (Agotamiento profesional)	5
Sobrecarga de trabajo	1
Insatisfacción laboral	3
Inseguridad laboral	3
Remuneración baja o injusta	1
Falta de apoyo laboral (despersonalización)	2
Exceso de jornada laboral (altas horas de trabajo)	1
Cansancio, agotamiento, carga o demanda emocional	5
Cambio o aumento de funciones	2
Violencia	1
Acoso psicológico laboral	2
Control sobre el trabajo (falta de autonomía)	3
Falta de liderazgo	1
Falta de reconocimiento laboral	1
Doble presencia (conflicto trabajo - familia)	2
Síndrome de Selye (o de estar enfermo)	1
Total, de documentos que mencionan los factores de riesgo descritos	52

Nota. Creación propia

Todos los factores de riesgo mencionados afectan de forma directa la salud emocional de los docentes, pues se ve disminuida su capacidad de concentración, su adaptación al cambio, el desarrollo de tareas y actividades, la realización de funciones, disminuyendo así mismo su desempeño laboral, incidiendo en la gestión de la institución educativa debido a que no se atiende con la mejor calidad a los estudiantes que se tiene a cargo, de aumenta el tiempo de entrega de

informes, evaluaciones y demás documentos que se requieren por parte del docente, y que son necesarios para evaluar a los estudiantes, así como la labor del profesor. Sin embargo, se destaca en los estudios hallados que la carga laboral y las largas jornadas de trabajo son unos de los factores de riesgo que más incide, afecta o altera la salud emocional de los docentes; Seguido del incremento o cambio de funciones, ya que generan en el trabajador una demanda de tiempo, energía, concentración mayor a la que puede realizar durante su tiempo de trabajo de ocho horas diarias.

Es decir que se está incrementando la demanda de trabajo con mayor cantidad de tareas a realizar, lo cual podría evitarse al contratar un asistente, auxiliar para la facultad que asegure la calidad del trabajo realizado por la universidad, al poder atender a cada estudiante de forma personalizada, a tiempo y también ofrecer condiciones de trabajo adecuadas al grupo de docentes que se encuentra trabajando en la institución educativa.

De otro lado, en la tabla que sigue a continuación se presentan los documentos hallados sobre los temas o variables definidas con el año y la base de datos de donde se tomaron, estas pueden ser de revistas científicas, instituciones educativas, editoriales, o sitios web del Estado colombiano o se entidades internacionales como la OIT o la OMS. Siendo la mayoría de documentos de la Revista Scielo (7 artículos científicos); seguido de Función publica (normas); Revista Dialnet (artículos científicos); Elsevier (artículos científicos); Mintrabajo.gov.co (normatividad); así como diversas universidades, revistas y sitios web oficiales de donde se obtuvieron textos utilizados para cada uno de los puntos desarrollados en el presente trabajo.

Tabla 3*Análisis de documentos hallados sobre los temas o variables definidas*

Años	Bases de datos (Revista, sitio web, institución o editorial)	Cantidad
2021	Osha Europa	1
2007	Pubmed	1
2011, 2016, 2018, 2019	Revista Scielo	7
2008	Isiarticles	1
2020	Editorial Inclusión	1
2018	Revista Espacios	1
2016	Editorial Uned	1
2019	Politecnico Grancolombiano	1
2018	Magisterio.com.co	1
2013	Minsalud.gov.co	1
2018	Editorial Tébar	1
2017	Universidad César Vallejo UCV	1
1998, 2015, 2021	Funcionpublica.gov.co	4
2017	Revista Dialnet	2
2015	Universidad CES	1
2019	Revista Javeriana	1
2015, 2018	Uniminuto	2
2018	Editorial Mc Graw Hill Education	1
2018, 2021	Elsevier	2
2008	Saludcapital.gov.co	1
2019	Mintrabajo.gov.co	2
2021	Colombiaagil.gov.co	1
2021	Posipedia.com.co	1
2016	Universidad ECCI	1
2019	Editorial Sanz y Torres	1
2013	Revistas Universidad CES Medellín	1

(Continuación tabla 3)

2013	OMS	1
2016	OIT	1
2017	Universidad Pedagógica El Libertador (UPEL)	1
2016	Unicatólica	1
2016, 2018	CONICET	2
2019	Revista Udes	1
2019	Universidad del Sinú	1
2017	Universidad Nacional del Centro del Perú	1
2014	Reviberopsicología	1
2020	Educación 2030	1
2010	Editorial CUC	1
Total		51

Nota. Creación propia

8.3. Estrategias utilizadas para aumentar la satisfacción laboral de los docentes en Colombia.

Una de las estrategias que se evidencian en estudios hallados relacionados con los factores de riesgo psicosociales y su incidencia en la satisfacción laboral en trabajadores de instituciones educativas como son los docentes en Colombia, es la evaluación y auto evaluación, que se realiza por medio de herramientas en donde se identifican los factores de riesgo y se puede determinar el nivel de satisfacción laboral, para luego saber cuáles son sus causas y también sus efectos o consecuencias. Debido a que la satisfacción laboral es una consecuencia del óptimo entorno laboral, de cada una de las condiciones seguras, aspectos físicos del lugar de trabajo, aspectos organizacionales, con las cuales el docente debe relacionarse o interactuar para

desempeñar su trabajo, así como la disposición que el mismo docente tenga para realizar de forma eficiente su trabajo.

El docente también deberá ser evaluado y contratado de acuerdo con sus competencias, las cuales deben reflejar su conocimiento y experiencia para el buen desarrollo de sus funciones, actividades y tareas que le permitan obtener un buen desempeño. Así mismo se debe tener en cuenta la capacitación que el docente debe recibir no solo al iniciar su contrato laboral, sino también la participación en temas de gran relevancia como lo es la salud ocupacional que deben ser establecidos por la institución académica en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido así mismo por el Estado colombiano en cada una de las normas relacionadas con la gestión del riesgo.

Así lo menciona Pujol (2018) en su investigación realizada en Argentina quien afirma que la auto evaluación por parte de la organización, permite identificar desde el comportamiento organizacional y la psicología laboral variables que inciden de forma directa en la satisfacción laboral de los docentes, debido a que se puede identificar variables como son el ausentismo en el trabajo, la rotación del personal, intención de cambio de trabajo, clima organizacional, compromiso de desempeño laboral, así como se logra preservar la buena salud física y emocional del empleado.

Se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo para evaluar la satisfacción laboral en docentes, debido a que es una herramienta que permite identificar dichos riesgos, y de esta forma la institución educativa puede diseñar sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se incluyan programas de capacitación para que los trabajadores puedan identificarlos; la institución pueda minimizarlos, y los dos se benefician con la disminución de las enfermedades laborales que estos generan en los docentes, y

lo que ocasionan los mismos como son la insatisfacción laboral a causa del tener que enfrentar solos situaciones adversas que desencadenan problemas relacionados con el estrés laboral y el de agotamiento profesional.

En Colombia se cuenta con una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual se puede incluir en los programas de intervención diseñados por las instituciones educativas como parte integral del plan de gestión del riesgo, para beneficio de la salud de los docentes. También se puede utilizar el modelo las Autoevaluaciones Esenciales que sugiere Pujol (2018) y que sirve para la predicción de la satisfacción laboral, con el que se logrará identificar el nivel de satisfacción de los docentes en la institución, y así lograr diseñar las soluciones a la medida de las necesidades identificadas tanto del docente como de la institución.

En otro estudio se empleó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), para evaluar la influencia de algunas variables en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, en donde Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) en su estudio desarrollado en España, mencionan que la satisfacción laboral es un campo bastante amplio de investigación. Con que se determinó el nivel de satisfacción en el entorno laboral, mediante la evaluación de la percepción que tienen los docentes sobre factores como la forma de la administración, objetivos o políticas de la organización, procesos o procedimientos para la gestión del trabajo, la satisfacción de los grupos que conforma la institución, las condiciones de trabajo, así como los beneficios en lugar de trabajo.

El formato de respuesta de la herramienta utilizada es tipo Likert con valores desde muy bajo hasta muy alto, el cuestionario fue desarrollado de forma individual y anónima. Para su análisis estadístico se empleó el programa SPSS 20.0. Logrando identificar un nivel de

satisfacción medio – alto de acuerdo con los resultados obtenidos; demostrando niveles de mayor satisfacción laboral en docentes de contratación fija de tiempo parcial; que enseñan asignaturas de carácter motriz en educación infantil. Y con el menor nivel de satisfacción laboral en docentes con contratación directa de tiempo completo, quienes imparten materia que no son de carácter motriz.

Al respecto Parada (2017) sugiere diseñar e implementar estrategias gerenciales para lograr reconocer el desempeño laboral de los docentes, incrementando así su satisfacción en el trabajo. Esto debido a que el recurso humano es parte importante dentro de la organización que se requiere para el logro de los objetivos institucionales al desarrollar múltiples tareas que son parte de sus asignaciones laborales y otras que deben gestionar para complementar su labor, convirtiéndolos en responsables en gran parte del proceso de enseñanza. Por lo cual se debe trabajar desde la dirección de la organización en la óptima gestión administrativa para que el docente logre estar satisfecho en su entorno laboral, se identifique con la institución a la que pertenece y con sus responsabilidades para poder desarrollar cada una de las funciones que tiene asignadas a su cargo.

Dentro de estas estrategias gerenciales están las siguientes:

- Reconocer el desempeño laboral del docente, para lograr que los docentes trabajen motivados, con altos niveles de satisfacción laboral.
- Ofrecer un trabajo para el docente bajo condiciones seguras que le permitan realizar cada una de sus tareas en un lugar adecuado para esto.
- Identificar las competencias de cada docente y promover sus virtudes, para motivarlo a desarrollar sus capacidades que junto con las habilidades que ya posea le permitan realizar de forma eficiente su labor dentro de la institución;

- Promover el crecimiento personal para el aprendizaje y desarrollo profesional en la institución, facilitando espacios físicos y de tiempo para la realización de estudios, y actualizaciones.
- Diseño de programas de capacitación para su cargo, que motiven al docente en la gestión de sus funciones, el trabajo seguro, gestión de pausas activas para su descanso físico y emocional.
- Permitir la opinión del docente sobre los procesos o tareas que debe realizar, para gestionar la retroalimentación en la institución, identificar falencias, fallas o debilidades.
- Ofrecer un buen clima organizacional, con las relaciones interpersonales que se tengan con el docente, entre compañeros mediante la promoción del respeto y el buen trato, y con los superiores mediante reconocimiento del buen desempeño laboral.

De esta forma el reconocimiento del buen desempeño laboral del docente se debe realizar con el propósito de reforzar tanto acciones como comportamientos que las directivas de la institución esperan que se repitan, y que estas concuerden con la cultura organizacional; de tal forma que se enfoquen las acciones de la institución y del docente en el logro de los objetivos empresariales.

Acciones y actividades de las estrategias gerenciales:

- Establecer un incentivo no monetario como el reconocimiento del empleado del mes.
- Diseñar tiempos y espacios para compartir o socializar con los docentes, como una comida, práctica de un deporte, juegos didácticos, caminatas, entre otros que promuevan la integración.
- Celebración de fechas especiales como cumpleaños y aniversarios, tanto de los docentes como de la misma institución.

- Diseño de programas de capacitación para desarrollo personal del docente.
- Flexibilidad de horarios de trabajo, para la realización y cumplimiento de sus funciones.
- Compartir los logros del docente en medios de comunicación impresos o virtuales.
- Ofrecer palabras de aliento, felicitación y reconocimiento, cuando el docente muestre un buen desempeño laboral.
- Escuchar al docente cuando así lo requiera, tanto para la gestión de procesos o procedimientos organizacionales como a nivel personal.
- Mostrar cordialidad y amabilidad hacia los docentes, para que se genere un buen clima organizacional.
- Atender las necesidades y requerimientos de los docentes en lo referente con su cargo, trabajo y a nivel personal.
- Estar informado de la remuneración oportuna de los docentes y de algún cambio que surja al respecto.

De otro lado, el gobierno nacional por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública (2021) sugiere que el clima laboral debe ser evaluado por cada entidad del Estado cada 2 años, para contar con un diagnóstico de lo que sucede en la entidad y poder diseñar estrategias de intervención, que aumenten la satisfacción laboral de los docentes en Colombia. Dentro de los aspectos que se deben tener en cuenta en la evaluación del clima laboral están las siguientes:

- Orientación organizacional, para determinar la claridad de los servidores estatales con respecto a la misión, valores, objetivos, políticas, procesos y procedimientos de la entidad.

- Administración del talento humano, mediante el cual se conozca la percepción sobre los procesos de la organización que se enfocan en la gestión de cargos, capacitación, bienestar y satisfacción laboral, que favorezcan el crecimiento profesional.
- Estilo de dirección, para conocer el nivel de conocimientos, las habilidades administrativas y de gestión empleadas en dicha área.
- Comunicación e integración, para identificar la opinión de los trabajadores sobre sus jefes, compañeros y la institución.
- Trabajo en grupo, para lograr saber la capacidad de los trabajadores de realizar tareas en equipo e identificar habilidades para el logro de objetivos en común.
- Capacidad profesional, con lo cual se identifiquen competencias, nivel de motivación, comportamiento de los individuos, para alcanzar de forma integral objetivos personales, del área y de la entidad; que así mismo incrementen la autoestima del trabajador.
- Medio ambiente físico, para conocer las condiciones del lugar de trabajo de cada empleado, iluminación, temperatura, nivel de ruido, limpieza, orden, seguridad de los trabajadores, estado de maquinaria, equipos, herramientas; estímulos visuales, con lo que se logre animar al empleado a realizar de forma activa, precisa y con responsabilidad sus tareas o actividades laborales.

9. Discusión

La discusión que se plantea en el presente trabajo, está enfocada en primer lugar hacia la identificación de los factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo de los docentes, que ocasionan enfermedades laborales, lo cual se basa en los hallazgos de diversos estudios, como el de Bedoya, Severiche y Espinosa (2018); Chiang, Riquelme y Rivas (2018) en los que se menciona claramente que cuando las condiciones de trabajo y en particular las ergonómicas no son las adecuadas se presenta en los docentes tensión física, lo cual ocasiona cansancio que con el tiempo se convierte en agotamiento por causa del mismo trabajo.

Esta situación de estrés y agotamiento en el trabajo, se presentan cuando el trabajo es repetitivo o monótono; cuando se deben realizar actividades como atención al público, en las relaciones con compañeros de trabajo, jefes o alumnos para el caso de los docentes, pues deben atender de forma constante durante su jornada de trabajo un gran número de estudiantes, enseñarles, evaluarlos y asesorarlos en múltiples temas.

En este sentido, la seguridad, la salud, la enfermedad y el trabajo son dimensiones que se relacionan con la historia de la humanidad, así lo establece en su estudio Dávila y otros (2018) por lo cual es menester establecer los parámetros de seguridad desde su concepto y teoría tanto para empleadores, como para los profesionales encargados de la seguridad laboral, no solo para controlar sino también para enseñar a empleadores y empleados en el trabajo bajo condiciones físicas y psicológicas seguras. Esto se puede garantizar mediante el aprendizaje continuo, para establecer así mismo mejoras constantes, pues las leyes, normas y guías técnicas se están actualizando con el paso de los años, y es necesario consultarlas, aprender en que se está fallando y que sí está funcionando para continuar utilizándolas o para

hacer los cambios requeridos en la búsqueda de garantizar el cumplimiento de los objetivos de las mismas.

En tiempos antiguos se presentaban problemas para la identificación de las responsabilidades de los accidentes en el trabajo, mas no se buscaba mejorar las condiciones laborales, las cuales permiten realizar el trabajo de forma segura como hoy se realiza, en este sentido se puede decir que la conciencia en la sociedad ha evolucionado al reconocer la necesidad de mejorar dichas condiciones que se refieren al entorno, a la forma en que se trabajó, a los elementos que se deben utilizar para trabajar de forma segura, lo cual ha permitido que tanto el trabajador como su contratante se involucren en el proceso de gestión del trabajo seguro.

Actualmente en Colombia tanto empleadores como empleados cuentan con medios normativos para contribuir a mejorar el entorno laboral en lo referente a los peligros o riesgos laborales tanto físicos como psicológicos, por medio de cada una de las leyes establecidas para dicho fin como lo establece el Estado colombiano en la resolución 2404 de 2019, por medio de la cual se establecen los parámetros mínimos obligatorios y los protocolos para que se pueda identificar y prevenir los factores de riesgo psicosociales; ayudando así a mejorar la salud de los docente en Colombia y a disminuir las enfermedades laborales que resultan del ejercicio de su profesión (Minprotección social, 2019).

Por lo mencionado, se puede decir que la hipótesis planteada en el presente trabajo se cumple, pues se encontró en los diferentes documentos que evidentemente “factores de riesgo psicosocial como la carga laboral y las largas jornadas de trabajo afectan la salud emocional y física de docentes en Colombia y en consecuencia producen estrés y síndrome de burnout disminuyendo su satisfacción laboral”, así lo demuestran Chiang y otros (2018)

quienes sugieren que la satisfacción laboral es una evidencia de la calidad de vida de los trabajadores.

El problema, o lo grave que puede llegar a derivar de los factores de riesgo psicosociales que no son atendidos a tiempo en el entorno laboral, son precisamente las consecuencias que van desde daños físicos o lesiones físicas y emocionales en el trabajador, así lo menciona Cortés (2018), dentro de las que se destacan las siguientes:

- Cambios de comportamiento, cinismo
- Ausencias en el trabajo
- Insatisfacción laboral
- Pérdida de interés en el trabajo
- Agotamiento mental, emocional
- Sentimientos de frustración
- Problemas cardiacos
- Tensión muscular debido a la tensión generada por el trabajo repetitivo
- Dolor de cabeza, migraña, fatiga muscular, entre otros.

Por lo cual lo que también sugieren Dávila y otros (2018) es que el estudio de los factores psicosociales es un tema relevante que merece atención tanto de los profesionales de la salud como de las instituciones educativas en donde se contratan docentes en el proceso de enseñanza, pues se genera una gran cantidad de estrés laboral debido a las altas jornadas de trabajo que en ocasiones no son bien remuneradas, así como a la alta demanda de trabajo, aumento de tareas o cambio de funciones, problemas en las relaciones con los diferentes actores del proceso educativo tanto en la institución como fuera de ella. En otras ocasiones se puede considerar al trabajador como una

máquina productiva, cuando en realidad es un ser humano que necesita de condiciones adecuadas en el trabajo, descanso con pausas activas y espacios en donde pueda tomar dichas pausas. Así como un pago justo, reconocimiento del tiempo extra de trabajo y también reconocimiento de sus logros profesionales que a su vez le permita crecer en el entorno laboral; lo cual permite que el docente sienta satisfacción al realizar su trabajo y también se beneficia la empresa pues cuenta con empleados contentos por sus condiciones laborales que realizar sus tareas de forma eficiente.

Lo anterior debido a que los factores psicosociales van de la mano de las condiciones de cada individuo, las empresas y el entorno por lo que se deben considerar como elementos que pueden incidir en la calidad de vida del trabajador, su salud emocional, física y en general afectan el desempeño laboral. Y se convierten en un riesgo para el trabajador cuando se presentan forma frecuente, por su intensidad o tiempo al que sean expuestos, y son dañinos para su salud y bienestar al desequilibrar las relaciones en el trabajo y su entorno.

Lo delicado sobre los riesgos laborales a nivel global de acuerdo a la OIT (2002) es que cobra la vida de aproximadamente 2 millones de trabajadores al realizar actividades en el trabajo, suceden casi 250 millones de accidentes laborales, son diagnosticadas 160 millones de enfermedades ocasionadas por el trabajo. Tan solo en Colombia de acuerdo Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en el 2015 mencionó un aumento de 6 mil enfermedades en el entorno laboral; lo cual demuestra que es necesario dar prioridad a los síntomas que presentan los individuos que trabajan bajo condiciones laborales que no son óptimas para la realización de sus funciones o tareas, esto con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales.

Desde el punto de vista de la rentabilidad para las instituciones educativas también es necesario generar estrategias que cambien las cifras mencionadas en Colombia, pues los problemas de salud tanto emocionales como físicos que generan los factores de riesgo psicosociales en los

docentes hacen que se genera una baja productividad en los trabajadores, ocasionando una disminución de su capacidad de trabajo que a nivel mundial representa de acuerdo a la Organización Mundial de Trabajo casi el 4% del producto interno bruto (PIB) (OIT, 2002).

Así mismo el éxito que necesitan las instituciones educativas como empresas productivas también se debe al recurso humano, lo cual debe evidenciarse en alta rentabilidad para continuar operando en el sector educativo y poder ofrecer oportunidades de trabajo para su grupo de docentes y demás trabajadores, y evidencia que se debe valorar el talento humano requerido para el proceso de enseñanza que se ofrece a cada estudiante, pues al potencializar su fuerza laboral, con estrategias desde las directivas enfocadas a satisfacer al trabajador así como a la organización, ya que en el momento en que los trabajadores se identifique con la empresa les será más fácil, habrá mayor productividad, mejores resultados, clientes o usuarios satisfechos, logrando apreciar al trabajador desde un punto de vista humano e integral y logrando que la empresa también sea rentable en el tiempo.

10. Conclusiones

De acuerdo a los hallazgos en el presente trabajo, se pudo concluir que es de gran relevancia tanto para los docentes como para sus empleadores o contratantes los factores de riesgo psicosociales, ya que de su identificación y prevención depende en gran parte el desempeño laboral del docente, lo cual también se ve reflejado en el buen desarrollo de la institución educativa en relación con la gestión del proceso de enseñanza hacia los estudiantes.

También se pudo concluir que el entorno laboral del docente implica su interacción con diversos escenarios que le pueden generar estrés y agotamiento tanto físico como emocional, y en consecuencia insatisfacción en cuanto al desempeño de su trabajo; por lo cual tanto el docente como su empleador deben estar atentos a las demandas de tiempo y esfuerzo que su trabajo le pide, para lograr identificar los factores de riesgo psicosociales que puedan estar afectando su buen desempeño en el trabajo.

Estos riesgos están a su vez asociados a la gestión de las nuevas tendencias en el trabajo como son la gestión de la información que el docente debe realizar durante su jornada laboral, con la educación virtual o semipresencial, que conlleva a que el docente tenga que aprender a ser un guía del estudiante y no solo un instructor. Lo cual significa que el docente también debe estar en ocasiones al tanto de aspectos personales del estudiante además de su formación académica, para lograr diseñar sus clases e impartir sus enseñanzas de una forma más eficiente.

El estrés y el agotamiento físico profesional a nivel extremo genera grandes problemas para el docente, para la institución educativa, y en consecuencia para los estudiantes a su cargo; el cual es ocasionado por diversos factores como la falta de tiempo para lograr desarrollar estudios profesionales de actualización de sus saberes, que son necesarios para el buen

desempeño de su rol como docente; las exigencias en el desarrollo simultaneo de cada competencia de gestión de su trabajo, en la interacción con sus compañeros de trabajo, jefes, el mismo estado y por su puesto los estudiantes.

También se pudo concluir que la seguridad y salud en el trabajo establecida en la normatividad nacional, aplica tanto para los docentes como para sus contratantes, pues los empleadores son los responsables de lograr condiciones seguras de trabajo para ellos, y son quienes están obligados a diseñar los sitios de trabajo en donde se garantice la seguridad del trabajador bajo dichas condiciones; las que en el caso de los independientes no siempre logran establecer debido a que no pueden ser evaluadas, seguidas o controladas por las entidades estatales. Sin embargo también deben ser establecidas para reducir los factores de riesgo psicosociales.

Con respecto a las estrategias que se pueden implementar en las instituciones educativas para identificar, evaluar, controlar y disminuir los factores de riesgo psicosociales que afectan la salud de los docentes en Colombia, se pudo concluir que la normatividad existente ofrece varias guías y batería de instrumentos para utilizar e incluir en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que cada empresa debe diseñar e implementar, con base en los riesgos o peligros que allí se identifiquen; para lograr promover el bienestar del docente en el trabajo, mediante la preservación de su salud física y psicológica.

11. Recomendaciones

Para las empresas y sus empleadores que contratan docentes se recomienda estudiar y capacitarse en la normatividad existente en Colombia para la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, y de esta forma se puedan disminuir sus consecuencias o enfermedades laborales en los empleados, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los mismos mediante la implementación de condiciones de trabajo seguras en la empresa y durante su jornada laboral.

También, diseñar e implementar programas de capacitación constante para los empleados en temas de seguridad y salud en el trabajo; así mismo realizar el seguimiento y control de los programas establecidos en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para luego poder realizar los ajustes correspondientes de acuerdo con los resultados que se generan de su implementación en las organizaciones.

Para los docentes se recomienda asistir a los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, en gestión del riesgo y demás temas relacionados, para conocer, identificar y de esta forma disminuir los factores de riesgo a los que estén expuestos en su lugar de trabajo.

Para el Estado colombiano, se recomienda continuar con la encuesta nacional de accidentes y enfermedad laboral, con el propósito de identificar la situación actual que viven los trabajadores en Colombia en relación con los riesgos y enfermedades laborales en especial sobre los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la salud de los docentes en el país.

Para las instituciones educativas también se recomienda diseñar e implementar estrategias administrativas y gerenciales en donde se logre resaltar el desempeño y esfuerzo laboral del docente, con lo cual se mejorará la satisfacción laboral del mismo, siendo vital la valoración de

su trabajo e importancia dentro del proceso de enseñanza en el sistema educativo y publicación de sus logros, así mismo se debe tener en cuenta las sugerencias y aportes que se haga a la institución como medio de interacción entre directivas y docentes para comprender el estado del plantel en lo referente a la gestión académica en la cual participa el profesor.

Lo anterior permitirá una disminución en los riesgos psicosociales y el aumento de la satisfacción laboral en el cuerpo docente; lo cual se logrará por medio de la puesta en marcha de programas de evaluación y seguimiento constante para identificar y minimizar los problemas que se generan a causa de los factores de riesgo psicosociales en la salud de los docentes.

Referencias

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. Vol. 104. *Journal of Affective Disorders*, 103-110.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17448543/>
- Alvites Huamaní, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. 7 (3) 141-178.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Armon, G., Shirom, A., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). *On the nature of burnout-insomnia relationships: A prospective study among employed adults*. *Journal of Psychosomatic Research*. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/58727.pdf>
- Baquero Pérez, A. (2020). *El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción*. Editorial inclusión. Madrid.
- Bedoya Marrugo, E., Carrillo Landazabal, M., Severiche Sierra, C., & Espinosa Fuentes, E. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Bordas Martínez, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Uned. Madrid.
- Carvajal Montiel, C. (2019). *Riesgos psicosociales en docentes: un abordaje teórico-conceptual*.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1557>

Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. 20 (63).

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Colciencias, & Ministerio de protección social. (2018). *Encuesta Nacional de Salud (ENS) de 2007. Universidad Javeriana. Observatorio de Salud Pública de Santander*.

<https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

Congreso de Colombia. (2013). *Ley de salud mental 1616 de 2013*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Cortés Díaz, J. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. 9a edición. Editorial Tébar. Madrid.

Dávila Burbano, H., Lombana Mora, L., Matabanchoy Tulcan, S., & Zambrano Guerrero, C. (2018). *Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto*. Vol. 19. No. 2.

<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n2/2539-0554-tend-19-02-00138.pdf>

De La Cruz Galarza, E. (2017). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27735>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *¿Cómo medir el clima laboral en mi entidad?* <https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/->

/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-como-medir-el-clima-laboral-en-mi-entidad-
/28585938

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Calidad de Vida laboral*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/->

/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional*. Vol. 19, Nº. 2, 129-155.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>

Gálvez Gómez, N., Gómez Villanueva, O., Guzmán Cañas, L., & Ortiz Pérez, L. (2015).

Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de Burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años.

https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1959/2/Identificacion_factores_riesgo_psicosociales.pdf

Garrido Pinzón, J., Uribe Rodríguez, A., & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. 14 (2): 27-34.

<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>

Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, L., & Hermosa R., A. (2019). *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*. vol. 18, no. 3.

[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/)

González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. Tesis de pregrado.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill Education.

Icart Isern, M., & Canela Soler, J. (2021). *El uso de hipótesis en la investigación científica*. 21 (3) 172-178. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-uso-hipotesis-investigacion-cientifica-15038>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., & Román Calderón, J. (2019). *Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos*.

Diversitas: Perspectivas en Psicología. vol. 15, no. 1.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982019000100061

Malandar, N. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. 18 (57). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci_arttext&tlng=e)

[24492016000300177&script=sci_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci_arttext&tlng=e)

Manterola, C., Quiro, G., Salazar, P., & García, N. (2018). *Methodology of study designs most frequently used in clinical research*. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30 (1) 36-49.

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-metodologia-tipos-disenos-estudio-mas-S0716864019300057>

Ministerio de protección social de Colombia. (2008). *Resolución 2646 de 2008*.

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

Ministerio de protección social de Colombia. (2019). *Resolución 2404 de 2019*.

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

Ministerio de trabajo de Colombia. (2021). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial*.

<https://www.colombiaagil.gov.co/tramites/intervenciones/evaluacion-de-factores-de-riesgo-psicosocial>

Ministerio del trabajo de Colombia. (2019). *Resolución 0312 de 2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Trabajo en Colombia. (2021). *Protocolo de intervención de factores psicosociales*

en el sector educativo. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/practicas-trabajo-saludable-educadores.pdf>

Montoya Agudelo, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Ediciones de la U. 228 p. de

Moreo Alarón, H., Leguizamo López, A., & Parra Balaguera, A. (2016). *Riesgo psicosocial en docentes universitarios. Aportes para la actualización de un estado del arte inicial*.

Trabajo de grado. Especialización. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/508>

Moriano León, J., Topa Cantisano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la*

Prevención de Riesgos Laborales. Uned. Editorial Sanz y Torres. Madrid.

Múnera, Palacio, M., Sáenz, Agudelo, M., & Cardona, A. (2013). *Nivel de riesgo psicosocial*

intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina. Universidad CES Medellín. Vol 17. No. 2. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826>

- Muñoz Méndez, T., Gómez Mármol, A., & Sánchez Alcaraz Martínez, B. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. Vol. 7, no. 1, 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- OMS. (2013). *Understanding and Preventing Worker Burnout*. Kirsi Ahola, Finnish Institute of Occupational Health.
https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres en el trabajo: un reto colectivo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Parada Puentes, J. (2017). *Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente*. Vol 7, No. 14, 42-56.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Pita Ojeda, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*. Tesis de maestría. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3134>
- Presidente de Colombia. (1998). *Decreto - Ley 1567 de 1998*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Presidente de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Pujol Cols, L. (2016). *Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes*. 14 (2) 261-292. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79218>

Pujol Cols, L. (2018). *Autoevaluaciones esenciales, factores psicosociales del trabajo y satisfacción laboral: Un análisis de su vinculación desde una perspectiva interaccionista. Tesis doctoral*.
<https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/handle/11336/88008>

Pulido, E. (2015). *Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión*. Vol. 3 No. 1. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/1209>

Rivera Porras, D. (2019). *Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico*. Vol. 7, No. 1, 26-30.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1691/1882>

Rodríguez Orozco, G. d., & Tovar Tapias, L. M. (2019). *Salud mental y estrés laboral en docentes de una universidad privada en Cartagena. Tesis de pregrado. Universidad del Sinú*.
<http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/226/1/SALUD%20MENTAL%20Y%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20DOCENTES%20DE%20UNA%20UNIVERSIDAD%20PRIVADA%20DE%20CARTAGENA%20EN%20EL%20PERIODO%202.pdf>

Sánchez Ñaña, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4472>

Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. 7 (3) 323 - 353.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

Terán Rosero, A., & Botero Álvarez, C. (2014). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. 5 (2) 95–106.

<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5210>

UNESCO. (2020). *Guía para el desarrollo de políticas docentes. Educación 2030*. Francia.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226>

Vallejo Calle, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o realidad*. Educosta. Editorial CUC.

Barranquilla. <http://hdl.handle.net/11323/1081>