

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO**

**FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES: UN ABORDAJE TEORICO-
CONCEPTUAL**

PRESENTA:

**CARLOS ANDRES CARVAJAL MONTIEL
CODIGO: 1310013738**

ASESORA:

**KATHERINE VELANDIA
COORDINADORA PROGRAMA PROF. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA
SALUD LABORAL**

Bogotá, D.C

Índice General

Resumen	5
Introducción	6
Marco teórico	9
Riesgo Psicosocial	9
Fuentes y/o factores de riesgo psicosocial	10
Estrés Laboral	13
Síndrome de Burnout	15
Evaluación de Riesgos Psicosociales	17
Legislación Riesgo Psicosocial	19
Metodología	21
Resultados	22
Discusión	24
Conclusiones	26
Bibliografía.....	27

Indice de Tablas

Tabla 1. Dimensiones y categorías de las fuentes de riesgo psicosocial	9
--	---

Indice de Figuras

Figura 1. Modelo de Factores Psicosociales en el contexto laboral.....	13
--	----

Resumen

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral es una problemática cada vez más frecuente, la cual está atentando contra la salud física y psicología del trabajador, además de estar generando consecuencias negativas en las organizaciones. En el contexto educativo es un tema al cual se le está dando prioridad, pues los docentes son una de las profesiones que más está expuesta a los riesgos, evidenciándose sintomatología asociada al síndrome de burnout. Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de esta investigación está orientado a describir y analizar las causas, consecuencias y el respaldo jurídico de los posibles riesgos psicosociales que se presentan en los docentes especialmente universitarios. Para ello, se hizo una búsqueda bibliográfica, la cual proporcionó información de cómo esta problemática está afectando a los docentes y qué respaldo jurídico se encuentra actualmente en Colombia.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, estrés crónico, síndrome de burnout.

Introducción

Desde hace un tiempo el mundo ha enfrentado ciertos cambios que han afectado las relaciones y practicas relacionadas a la vida en comunidad y a su vez han impactado el mundo laboral (Camacho & Rocío, 2017). Los cambios en la gestión de la información, el conocimiento y la solución de problemas, traerán consigo riesgos de orden psicosocial, a consecuencia de el incremento en la carga mental laboral y los ritmos acelerados y elevados de trabajo, que amenazan el bienestar de los colaboradores de una determinada organización (Terán & Botero, 2012). Del mismo modo, ha surgido cambios considerables a nivel social, económico y tecnológico, obligando a la industria a replantear la actividad empresarial y productiva, además de ciertas exigencias del mercado, como lo son: “la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la diversificación de las demandas, las preferencias de los consumidores, la reducción de costos, la fuerte competencia, entre otros aspectos” (Peiró S. J., 2004, pág. 181).

De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar que dichas transformaciones que se vienen dado a nivel laboral, han generado un el riesgo de tipo psicosocial, el cual nace a partir de la interacción de múltiples factores relacionados con las condiciones del trabajo, la organización de la empresa, la relación con personas a cargo, que pueden llegar a provocar una perturbación en los mecanismos psíquicos y mentales del trabajador (Neffa, 2015). Para Moreno (2011), los riesgos psicosociales se dan a partir de situaciones laborales que perjudican gravemente a los trabajadores y en la mayoría de los casos, alteran e influyen en el desequilibrio de los recursos y la capacidad del colaborador para controlar de forma apropiada las diversas situaciones y responder a la carga laboral.

Desde principios del siglo XX se comienza a hablar jurídicamente sobre la protección de los derechos de los colaboradores en el ámbito laboral colombiano, es así como nace la primera ley de salud ocupacional, que regula ciertos aspectos relacionados con los accidentes laborales y la enfermedad profesional (ley 57 de 1915). Posteriormente surge la ley 46 de 1918, que se refiere a las medidas de higiene y sanidad tanto para empleadores como para empelados. “En 1946, la Ley 90 crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos” (Lizarazo, 2011, pág. 39).

Según Terán y Botero (2012) la labor de docencia es una de las profesiones que tienen un factor de riesgo psicosocial alto y es probable que se desarrollen patologías como: ansiedad, depresión, trastorno del sueño, hipertensión arterial, trastornos gastrointestinales y trastornos cardiovasculares; es por ello, que el bienestar mental de los docentes específicamente en los universitarios es un problema actual, donde se debe intervenir desde el contexto educativo y médico, creando estrategias de apoyo que permitan identificar los riesgos psicosociales, para disminuir y prevenir la prevalencia de ciertos síndromes y enfermedades.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la presente investigación se busca describir las causas, y el respaldo jurídico de los posibles riesgos psicosociales que se presentan en los docentes universitarios, respondiendo a la pregunta ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que impactan la salud física y mental de los docentes universitarios y cómo afectan su labor?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se pretende realizar un estado del arte, que proporcione la suficiente información desde diferentes autores, postulados teóricos

y aspectos legales, pero en especial desde lo psicológico, además, el conocer esta problemática a profundidad y estudiarla, proporcionará al profesional el conocimiento y las herramientas para abordarla en la organización en la que se este laborando, tanto para el colaborador, como para la organización.

Marco Teórico

Riesgo Psicosocial Laboral

Un riesgo psicosocial laboral es una situación que tiene una probabilidad alta de perjudicar la salud física, social o psicológica de los trabajadores (Moreno, 2011). Para Osorio (2011) es una condición que influye en la aparición del estrés laboral, que tiene consecuencias en la salud del colaborador y un problema que ha aumentado en la población colombiana, postura similar a la de Gill (2012), que dice “fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos” (pág. 238).

Según la Resolución 2646 del 2008 “los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (pág. 75).

Sin duda, los riesgos psicosociales laborales cuando no son identificados a tiempo o no son tratados de forma efectiva pueden llegar a afectar la productividad de los colaboradores, donde estos llegan a ausentarse por enfermedad o desagrado laboral, se les dificulta reincorporarse a las funciones de su trabajo, los accidentes de trabajo se incrementan, la organización no puede ofrecer un factor diferenciador a las demás empresas, entre otros factores negativos que serán expuestos a lo largo del escrito (Sánchez, 2018).

Por lo anterior, las organizaciones han generado una necesidad de tener en cuenta los elementos que están influyendo en la salud laboral, fortaleciéndose la idea de que es responsabilidad directa de la empresa atacar todos los factores que estén generando un riesgo psicosocial y priorizar la atención en la seguridad y la salud del colaborador. Lastimosamente a pesar de los esfuerzos tanto de la industria como del estado, la enfermedad de tipo laboral, los incidentes o accidentes del trabajo y las incapacidades van en aumento (Becerra, Quintanilla, Vásquez, & Restrepo, 2018).

En el contexto educativo se ha observado el aumento en las enfermedades que tienen un origen psicosocial. “Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares” (pág.165) , son algunos de los muchos factores que tienen incidencia en el deterioro de la salud física y mental de los docentes, además, la edad y la experiencia laboral también generan un riesgo, siendo los profesores más jóvenes el grupo que padece en un grado más alto estrés y los profesores mas adultos, los que en ocasiones no se pueden adaptar a las nuevas metodologías y exigencias del mercado (Múnica, Saenz, & Cardona, 2013)

Fuentes y/o factores de riesgo psicosocial

Según Terán y Botero (2012) hay siete dimensiones que se agrupan en una serie de categorías, las cuales dan explicaciones de las posibles fuentes de riesgos psicosocial, estas son:

Tabla N. 1

Dimensiones y categorías de las posibles fuentes de riesgo psicosocial.

Dimensión	Categorías
Gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Manera en cómo mandan los jefes ● Libertad de participación. ● Bienestar social. ● Evaluación y retroalimentación del desempeño laboral. ● Estrategia de manejo de cambios.
Características de la organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Demandas cuantitativas: Es la relación directa entre la cantidad de trabajo y el tiempo de entrega. ● Demandas cualitativas: Allí se encuentran las exigencias intelectuales o mentales del ámbito laboral.

Características del grupo social de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Se refiere al clima de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la asociatividad
Interfase	<ul style="list-style-type: none"> ● Aquí se abordan todos los conocimientos y habilidades que posee el trabajador en relación directa con las exigencias del mundo laboral.
Condiciones de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ● Carga laboral mental ● Responsabilidades propias del cargo
Condiciones del medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Son las condiciones físicas y térmicas del lugar de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, etc.)
Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de horas trabajadas

Nota: Tabla de elaboración propia a partir de información tomada de (Terán & Botero, 2012).

De acuerdo con Rodríguez (2009), los factores del riesgo psicosocial nacen a raíz de la interacción del colaborador con el contexto laboral, es por lo anterior, que todos los trabajadores de una compañía están en riesgo, donde además, ejercen influencia algunas características psicológicas, genéticas y sociales. Posición que comparte Abello y Lozano (2013), quienes mencionan que los factores que desencadenan un riesgo psicosocial laboral se mantienen durante largo tiempo y en este intervienen conjuntamente variables personales, ambientales y laborales.

En consideración a lo que se mencionó anteriormente, es importante enfatizar en que no todos los colaboradores tienen las mismas reacciones ante las demandas laborales, esto depende de las habilidades que tenga la persona para afrontar la situación. Del mismo modo, la cultura organizacional (valores, costumbres, creencias, tradiciones, etc.) y el clima laboral propician el mantenimiento de una estabilidad psíquica y emocional en los colaboradores (Rodríguez M. , 2009). Abello y Lozano (2013) comparten la idea anterior, manifestado que las características de cada trabajador “determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá” (pág. 12).

En resumen, las fuentes y/o factores de riesgo psicosocial pueden influir de forma negativa en la salud física y mental del colaborador, por eso los empleadores deben de tener en cuenta lo siguiente:

Figura 1. Modelo de Factores Psicosociales en el contexto laboral



Estrés laboral

Como se evidencio en el apartado anterior, el estrés laboral surge a partir de ciertos riesgos psicosociales y es definido como las reacciones físicas y emocionales que es nociva y que se dan por algunas exigencias del trabajo que no son iguales a las capacidades, los recursos y las necesidades que tiene el colaborador y que puede tener consecuencias muy graves a nivel laboral y personal (Sosa, 2011).

Para Duran (2010), el estrés laboral es una inestabilidad provocada por las exigencias laborales y las condiciones y las condiciones que se presentan. Postura que comparte Peiró (2001), quien menciona que un suceso considerado estresor inicia con una situación del ambiente que genera demandas que el trabajador no logra controlar, desencadenándose una percepción de amenaza. De esta forma, es posible que la persona carezca de recursos para afrontar la situación.

Los trastornos relacionados con el estrés laboral pueden desencadenar ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos, pero también, puede generar infartos, úlceras, dolor de espalda y de cabeza. De este modo, el estrés afecta la salud física y mental, teniendo comorbilidad con los trastornos que alteran el sistema cardiovascular, respiratorio, inmunitario, muscular, entre otros (Vieco & Abello, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, Gonzales (2008) menciona que los trabajadores de la educación son una de las profesiones que mas situaciones estresantes deben enfrentar, poniendo en riesgo la salud mental debido a la “intensidad en la actividad intelectual aunada, el desarrollo de funciones administrativas que no son valoradas económicamente por las universidades, la continua interrelación con personas con diferentes conductas y comportamiento que otorga a su actitud una labilidad emocional” (pág. 69).

Según Botero (2012), las políticas de educación actual plasman varias exigencias procedentes de las formas en cómo se está organizando el trabajo en el ámbito académico, de este modo, se dice que el bienestar mental de los docentes es una problemática vigente y predominante en el área de la salud laboral. Por ello, el estrés crónico se convirtió en una de las enfermedades con mayor riesgo de padecer los profesionales de la educación, pero no solo se tiene un riesgo latente de padecer estrés, sino también el síndrome de burnout y el síndrome de desgaste profesional, los cuales se están manifestando de forma más repetitiva en las últimas décadas.

Síndrome de Burnout

Como se ha mencionado a lo largo del escrito, los riesgos psicosociales aparte de generar estrés también provocan la aparición de otros síndromes, con es el síndrome de Burnout, el cual se clasifica como un síndrome clínico-laboral, causado por una serie de respuestas a el estrés crónico. Para Chavarría, Colunga, Loria y Peláez (2017), este síndrome es adaptativo crónico, que se da cuando el equilibrio entre la expectativa del trabajador y las funciones del trabajo disminuye.

De acuerdo con Aris (2009), el síndrome de Burnout tiene múltiples síntomas como lo son: cefaleas, dolor muscular e insomnio (síntomas psicósomáticos), irritabilidad, ansiedad, disminución de la concentración y desempeño laboral (síntomas emocionales). También hay presencia de síntomas defensivos (negación emocional, desplazamiento de sentimientos y desarrollo de actitudes anormales). Para Martínez (2010), la sintomatología de este síndrome puede ser mental o conductual, siendo el cansancio mental, la fatiga, la depresión y el cansancio emocional, los síntomas que más se manifiestan. Este síndrome se da a partir de una baja capacidad de adaptación en el ámbito laboral.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) comparten que el síndrome de burnout se da como respuesta del estrés laboral, “es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor” (pág.5)

Como se mencionó en el anterior párrafo, los profesionales del sector educativo tienen más riesgos latentes de desarrollar sintomatología del síndrome de Burnout, como consecuencia del comportamiento de los estudiantes, las condiciones laborales, los conflictos entre alumno-docente, entre otros (Buzzatti, 2005, citado por Jiménez, Jara y Mirando, 2012).

Algunos modelos psicosociales han dedicado su estudio a la explicación del Burnout para los docentes, es así que la teoría organizacional encontró que factores como el estado civil, la cantidad de estudiantes en el aula, la antigüedad laboral, el sexo, la sobrecarga laboral, la seguridad en el empleo, las recompensas, entre otros, son variables sociodemográficas que tienen una relación directa con el origen y la prevalencia del síndrome (Chavarría, Colunga, Loria, & Peláez, 2017).

Del mismo modo, existen variables de personalidad como: la falta de control, los bajos niveles de autoconciencia, autoestima y autoeficiencia, la carencia de empatía y motivación, los cuales aumentan el riesgo de desarrollar sintomatología asociada al síndrome de Burnout (Chavarría, Colunga, Loria, & Peláez, 2017). Las relaciones familiar y relaciones interpersonales (variables sociales) también ejercen influencia en el mantenimiento del síndrome, es decir, para un colaborador es importante tener una red de apoyo funcional, que haga que se sienta valorado, querido y cuidado y en varios aspectos

de la vida del trabajador permiten que la intensidad de los estresores disminuya (Martínez, 2010).

Evaluación de los riesgos psicosociales

Con el ánimo de prevenir la aparición del estrés laboral y el síndrome de Burnout y/o detectar a tiempo los riesgos psicosociales para anticiparse a consecuencias negativas para la salud del colaborador y la estabilidad de la organización, surge la necesidad de evaluar las variables y/o factores que desencadenan un riesgo latente. Para el Observatorio de Riesgos Psicosociales (UGT), la evaluación de los riesgos psicosociales esta direccionada a elaborar intervenciones preventivas, además si se disminuyen los riesgos es posible que: se mejoren las condiciones laborales y la calidad de vida, se reduzca al ausentismo y los accidentes en el trabajo, se mejore la productividad, aumente el compromiso de los colaboradores y se optimice la calidad del servicio que ofrece las entidades.

Por lo tanto la evaluación de los riesgos psicosociales debe ser evaluación multidimensional, es decir, no solo se deben evaluar las variables tradicionales de este riesgo sino también se deben considerar las variables de los riesgos de seguridad, riesgos higiénicos y riesgos ergonómicos, que pueden tener una relación inversamente proporcional con los riesgos psicosociales. Del mismo modo, esta evaluación deber fundamentarse en el método científico para la metodología a utilizar, la legislación y aspectos técnicos que sean aplicables en la metodología (Melía, y otros, 2006)

De acuerdo con el Observatorio de Riesgos Psicosociales (UGT), la evaluación se puede hacer de manera cualitativa o cuantitativa, o si se prefiere hacer uso de las dos metodologías, donde se puede implementar instrumentos como: encuestas, entrevistas, escalas, observación, grupos de discusión, entre otros. Para comenzar la evaluación es importante definir o identificar los riesgos que serán analizados, luego conocer que trabajadores presuntamente podrían estar expuestos a determinados riesgos, posteriormente se escoge la metodología a utilizar junto con los instrumentos, se elabora una hipótesis y se planifica el proceso de evaluación; cuando se tengan los resultados, se debe hacer un análisis y por ultimo se realiza un informe con dichos resultados.

En Colombia el Ministerio de la Protección Social diseño una batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, el cual mide las siguiente variables: las demandas laborales, el control, las características de liderazgo, el reconocimiento por la labor, las relaciones con los integrantes de la familia, la comunicación, las condiciones económicas y el desplazamiento desde el hogar. Además, se indago información sociodemográfica e información ocupacional (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Legislación Riesgo Psicosocial

Desde comienzos del siglo IX se comienza a hablar de salud ocupacional en Colombia. Hacia el año 1915 se sanciona la Ley 57, la primera ley que respalda a los trabajadores de las compañías de alumbrado público, acueducto, ferrocarriles, minas,

tranvías, entre otras, en caso de sufrir un accidente laboral. Posteriormente, surge la ley 46 de 1918, la cual incentiva medidas de salubridad pública. Luego surge la ley 10 de 1934, ley que reglamenta la “enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral. En 1938 se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de Economía Nacional mediante la Ley 96” (Díaz & Rentería, 2017, pág. 134).

La resolución 2646 del año 2008 define los riesgos psicosociales, además define las responsabilidades de las organizaciones para evaluar, intervenir y prevenir los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Del mismo modo, describe las patologías causadas por el estrés laboral (Ministerio, 2008). Esta misma resolución hace referencia a los factores extralaborales e individuales, los cuales deben ser contemplados por las empresas “con el fin de brindar al empleador información adecuada para generar seguridad y bienestar para el trabajador” (López, 2015, pág. 68).

El año 2012 el Congreso de la República sanciona la ley 1562, donde el término de salud ocupacional es reemplazado por el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”; mas que un cambio en el término, es una manera de estudiar “los riesgos crónicos en los sistemas de gestión propios de la economía y la administración de empresas. Como cualquier sistema de gestión, son los protocolos, los formatos, los elementos técnicos, los que predominan” (López, 2015, pág. 69).

En el año 2014 se expidió el Decreto 1443, en este prevalece la necesidad de que los colaboradores tengan deberes en lo referente a la identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos vigentes en la organización, de esta forma no es solo

obligación de la empresa hacer análisis de los riesgos, sino también los trabajadores deben contribuir con este estudio (López, 2015).

En cuanto al rol del psicólogo en lo relacionado con esta problemática, el decreto 1295 de 1994 regula esta profesión y el artículo 2 de este mismo decreto establece la importancia de la promoción y prevención de todo lo relacionados con la optimización de las condiciones del trabajo y la salud de los trabajadores, protegiéndolos de riesgos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, seguridad y de saneamiento) que atentan contra la salud individual y colectiva. Tiempo después, en el año 2008 se crea la resolución 2046, la cual le da el poder al psicólogo de intervenir en lo correspondiente a los riesgos psicosociales, es decir, el psicólogo clínico o organizacional tiene la libertad y la protesta de evaluar, intervenir y prevenir todo lo relacionado a los riesgos psicosociales laborales (Díaz & Rentería, 2017).

Método

Diseño

De acuerdo con el postulado de Hernández, Fernández, y Baptista (2010) para la presente investigación se utilizó un diseño no experimental, transeccional- descriptivo.

Instrumentos

Actualmente hay una variedad de baterías, pruebas y escalas que se utilizan para medir los riesgos psicosociales, algunos de los más utilizados son: cuestionario del contenido de trabajo (Job Content Questionnaire JCQ), cuestionario de desequilibrio

esfuerzo-recompensa (DER), cuestionario factores de riesgos psicosociales, cuestionario de Salud SF-36, escala de satisfacción laboral de Whitehall II, escala de estrategias de Coping Modificada (EEC-M), entre otras (Gómez, Segura, Castrillón, & Perilla, 2016).

Para el desarrollo de este escrito, se realizó la investigación de tipo bibliográfico, haciendo uso de las bases de datos proporcionadas por la universidad como: Dialnet, Redalyc, Scopus, Scielo y Science. También se hizo uso de los repositorios digitales de las universidades colombianas, así como de buscadores como Google Académico.

Procedimiento

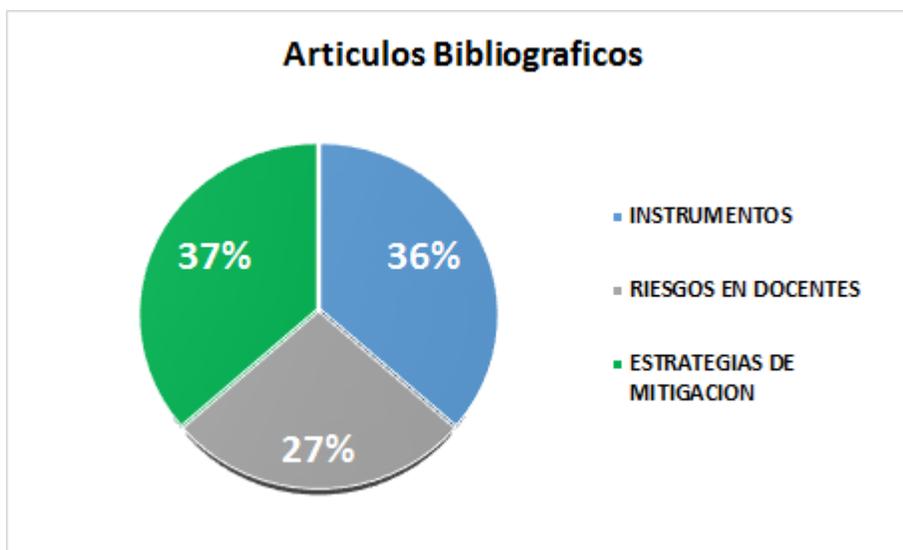
Mediante bases bibliográficas se consolidó la información y posteriormente se escogieron los artículos más recientes y que se relacionarán con el tema que se quiere estudiar, sin embargo, se encontraron algunos artículos entre el año 2000 al año 2010 que se consideraron importantes por su descripción historia y por su detallado análisis del fenómeno que se está estudiando. Al tener los artículos y algunas tesis de grado, se diligenció una matriz en la cual se hizo un resumen de cada documento y allí se escogieron los que más estaban acorde al tema de acuerdo con el avance de esta investigación.

Resultados

Durante el desarrollo de esta investigación se encontraron múltiples artículos referentes a los riesgos psicosociales en especial en docentes, donde en general se expone la idea que en el contexto educativo es donde más se presentan estos casos y que desarrollen enfermedades a raíz de los riesgos psicosociales. Sus causas son muchas, pero las más

prevalentes son: el desarrollo tecnológico, la interacción con los estudiantes, los cambios recurrentes en los currículos académicos, la carencia de habilidades de adaptación, el gran esfuerzo que el docente realiza para el desarrollo de sus actividades, entre otros, (Múnera, Saenz, & Cardona, 2013). De acuerdo con Buendía (2003) “las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluador contexto escolar destacan como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre estrés de los profesores ya dos décadas” (pág. 7).

Durante el proceso de recopilación de datos para este trabajo se logró unificar la información mediante una matriz documental, en donde se relacionan los datos mas relevantes y fundamentales que se tuvieron en cuenta para la investigación, con un total de 40 referencias en donde se contemplan los riesgos en docentes, estrategias de mitigación e instrumentos, con el fin de obtener datos de la información que nos ayudaría a la investigación



Gráfica: Resultados de Matriz

Teniendo en cuenta lo anterior, con respecto a las 40 referencias bibliográficas, estas se discriminan en temas como riesgos en docentes, con 11 referencias (27%) las cuales se comenta la exposición en que se ven involucrados los docentes en su entorno laboral, dando a conocer los diferentes riesgos psicosociales en docentes y así mismo identificar las causas y factores que se presentan en los diferentes contextos o situaciones.

Por otro lado se contempla el tema de instrumentos, con 15 referencias (36%) en el cual se proponen y se explica los diferentes tipos de instrumentos y métodos contemplados para la identificación de los factores de riesgos psicosociales, estos nos ayudan comprender mas al detalle esta problemática y de igual forma ayudar a la validación de los datos que se exponen

Por último se tuvieron en cuenta las estrategias de mitigación, con 15 referencias (37%) las cuales se contemplan las diferentes tácticas o estrategias de mitigar los riesgos psicosociales en los docentes, identificando así las metodologías mas comunes para poder actuar ante una situación y con el fin de que sean implementadas en cada uno de los contextos que se pueda presentar los riesgos psicosociales.

La amplia literatura existente en el tema de los riesgos psicosociales concuerda que un docente que esté expuesto a algunos de los riesgos mencionados durante el documento, será un trabajador que posiblemente no pueda desarrollar su labor en óptimas condiciones, además, su salud se vera afectada, generando ausentismo laboral, altos índices de incapacitados a raíz de enfermedad laboral, accidentes laborales, disminución en la eficiencia en las responsabilidades, entre otros.

Es importante sugerir para futuras investigación analizar de forma mas detallada las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales, tanto a nivel económico como a nivel social, del mismo modo, indagar cuales son las sanciones a las que se expone una empresa si omite o incumple las normas referentes al riesgo psicosocial.

Discusión

Un estudio realizado por Restrepo, Colorado y Cabrera (2006), cuyo objetivo era explorar algunas manifestaciones de desgaste emocionales y físico a consecuencia del Síndrome de Burnout en 239 docentes oficiales de Medellín encontró que “el 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización” (pág. 63).

Estudios más recientes como el realizado en una universidad de la Costa Caribe Colombiana, cuyo objetivo era determinar el nivel de agotamiento en las docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa en Santa Marta, evidencio que el 66.6% de sus docentes tenían un agotamiento emocional bajo, además se encontró que el 96% presentaba un nivel bajo en la variable despersonalización. De acuerdo con los resultados de esta investigación, lo autores determinación que había presencia de sintomatología relacionado al Burnout y tenia una correlación directamente proporcional

con el tiempo de servicio transcurrido (González, Carrasquilla, Latorre, Torres, & Villamil, 2015).

Otro estudio adelantado por la Facultad de ciencias administrativas, económicas y contables de una universidad de la ciudad de Cali, quienes como instrumento hicieron uso de la batería de riesgos psicosociales, identificaron que “presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Los dominios: liderazgo/relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9% y el 45,2% respectivamente” (pág.12). Referente al estrés, los resultados del estudio arrojó que el 33% del total de los docentes tenían un nivel de riesgos medio, alto y muy alto (Rodríguez, Sánchez, Dorado, & Ramírez, 2014).

Como se ha podido evidenciar en los artículos anteriormente mencionados, los riesgos psicosociales están presentes en el ámbito de la docencia en especial en las instituciones universitarias colombianas, generando sintomatología de estrés crónico y síndrome de burnout.

Conclusiones

Estudios más recientes describen que conflictos relacionados con el rol del docente en la institución educativa, la poca libertad en la toma de decisiones, los sistemas de premios, las falencias en lo que enmarca la autonomía en el desarrollo de las actividades profesionales, los conflictos coexistente en la relación docente-alumno, las dificultades en los ascensos y la evaluación docente, son algunos de los riesgos psicosociales presentes en el ámbito académico (Buendía, 2003).

El respaldo jurídico que tienen los colaboradores es amplio, se ha visto que en las últimas décadas el Ministerio de Protección Social se ha preocupado por esta problemática, creando así el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual proporciona parámetros de diagnóstico, evaluación, intervención y prevención de los riesgos psicosociales. Del mismo modo, las organizaciones están obligadas a cumplir esta normatividad, sin embargo, es deber del trabajador involucrarse en el proceso que conlleva evaluar e intervenir los riesgos, estando en la obligación de reportarlos y contribuir a su prevención.

Bibliografía

Abello, B. A., & Lozano, T. D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. . Bogotá: Repository.urosario.

Arís, R. N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848. Obtenido de <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324/1444>

Becerra, O. L., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo, G. H. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev. Salud Pública*, 20(5), 574-578.

Botero, Á. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132.

- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de "burnout" y el "mobbing". *La Mutua, revista técnica de salud laboral y prevención.* , 1-16.
- Camacho, A. R., & Rocío, D. M. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos - Derechos y Valores, XX(40)*, 159-172.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública, 29(4)*, 380-391. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>
- Chavarría, I. R., Colunga, G. F., Loria, C. J., & Peláez, M. K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2.º nivel en México. *Educación Médica, 18*, 254-261. Obtenido de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301279
- Díaz, B. F., & Rentería, P. E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Socio Jurídicos, 19(2)*, 129-155.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés y la Calidad de vida en el Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración, 71-84*.
- Gil, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica, 29(2)*, 237-241.
- Gómez, V., Segura, C. S., Castrillón, D., & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo. *Acta Colombiana de Psicología, 19(2)*, 221-238.

- Gonzales, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 4(3), 68-89.
- González, R. G., Carrasquilla, B. D., Latorre, d. l., Torres, R. V., & Villamil, V. K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Rev Cubana Enfermería*, 31(4).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, F. A., Jara, G. M., & Miranda, C. E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2823/282323570013.pdf>
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Arch Prev Riesgos Labor*, 14(1), 38-42.
- López, C. O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Dialogos de los saberes*(43), 57-72.
- Martínez, P. A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Melía, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas. *Forment de Treball Nacional*, 13-36. Obtenido de <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

- Ministerio, P. S. (17 de Julio de 2008). *Resolución número 002646 de 2008*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Moreno, B. J. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57.
- Múnera, P. M., Saenz, A. M., & Cardona, A. D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina. *Rev CES Medicina*, 27(2), 163-175. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Osorio, E. M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Rev CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Peiró, S. J. (2001). El estrés laboral: Una Perspectiva Individual y Colectiva. *Investigación Administrativa*, 31-40. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf
- Peiró, S. J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Restrepo, A. N., Colorado, V. G., & Cabrera, A. G. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev. salud público*, 63-73.

- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Rodríguez, R. J., Guevara, A. A., & Viramontes, A. E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24.
Obtenido de
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Rojas, G. P., Hernández, G. J., & Méndez, C. M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=en
- Sánchez, R. B. (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial y Nivel de Estrés en Trabajadores de una Empresa de Call Center*. Bogotá: Repository Libertadores.
- Sosa, E. C. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana. *Rev CES Salud Pública*, 2(1), 56-65.
- Terán, R. A., & Botero, Á. C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 95-106.
- UGT, O. d. (2010). *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales. Un balance de utilidades y limitaciones*. Barcelona: Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC. Obtenido de
<http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Metodologas%20de%20evaluacion/La%20Evaluacion%20de%20riesgos.pdf>

- UGT, O. d. (2011). *Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf
- Vieco, G. G., & Abello, R. L. (2014). Factores psicosociales de origen laboral. *Psicología desde el Caribe.*, 31(2), 354-385. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/9131>
- Zuleta, Z. J. (2013). *Marco normativo del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, en el período 1915 – 2012*. Bogotá: Bdigital.