



Corporación Universitaria
REFORMADA

Riesgo psicosocial en el ejercicio laboral del docente universitario

Una revisión sistemática

Autor:

MARIA ISABEL CARDONA CORREA

Trabajo de grado como requisito para la obtención del título:

ESPECIALISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Director: Olga Cervantes Rodríguez

Asesor: Pedro Pacheco

Facultad de Ingenierías

Programa

ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Barranquilla

2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	7
MARCO TEORICO.....	10
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	23
MARCO CONCEPTUAL	27
Factores Psicosociales en el Trabajo	27
Intervención Psicosocial.....	27
Estrés laboral	28
MARCO LEGAL.....	29
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	33
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	37
OBJETIVOS	37
Objetivo General	37
Objetivos Específicos.....	37
ALCANCE.....	38
METODOLOGIA	41
RESULTADOS.....	43
DISCUSIÓN	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53

Resumen

Los riesgos psicosociales han sido un tema de estudio en los últimos años, presentando una marcada preponderancia debido a su presencia en casi todos los escenarios donde el trabajador interactúa con factores y condiciones en el desarrollo de sus procesos de trabajo, y debido a su carácter incidente sobre el bienestar físico y mental del colaborador, por lo que la presente investigación tuvo como propósito reconocer los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el escenario laboral del docente universitario y como su relación o incidencia en la salud del académico, para ello se utilizó una metodología de revisión sistemática de literatura, las bases de datos consultadas fueron Google Académico, Dialnet, Scielo, PubMed, Redalyc, Science-Direct, repositorios universitarios y libros electrónicos y estuvo constituida por no menos de 25 registros. Los resultados evidenciaron como principales factores de riesgo, las exigencias psicológicas como factor predominante, insuficiencia de estima y reconocimiento, doble presencia, escasa autonomía y control, bajos niveles de apoyo social entre superiores y colegas, percepción de inseguridad laboral y finalmente las compensaciones y salarios, así mismo se evidenció asociación de algunos de estos factores con condiciones patológicas físicas y psicológicas como el estrés laboral, síntomas somáticos y malestares musculoesqueléticos.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial – Docencia universitaria - Trabajo – Estrés

Abstract

Psychosocial risks have been a topic of study in recent years, presenting a marked preponderance due to their presence in almost all scenarios where the worker interacts with factors and conditions in the development of their work processes, and due to their incidental nature. on the physical and mental well-being of the collaborator, so the purpose of this research was to recognize the psychosocial risk factors that could be present in the work scenario of the university professor and how their relationship or incidence on the academic's health, for this purpose, It used a systematic literature review methodology, the databases consulted were Google Scholar, Dialnet, Scielo, PubMed, Redalyc, Science-Direct, university repositories and electronic books and it consisted of no less than 25 records. The results showed that the main risk factors were psychological demands as a predominant factor with 76%, insufficient esteem and recognition with 28%, double presence with 24%, little autonomy and control with 20%, low levels of social support between superiors and colleagues also with 20%, likewise, the perception of job insecurity with 16%, and finally compensation and salaries with 8%, likewise, an association of some of these factors with physical and psychological pathological conditions such as work stress, somatic symptoms and musculoskeletal discomfort.

Keywords: Psychosocial risk – University teaching – Work – Stress

INTRODUCCIÓN

Algo que aporta sentido a la existencia y aporta significativamente a la salud y autoestima del individuo e incluso al estatus socioeconómico es poder desarrollar un ejercicio laboral satisfactorio, así lo expone (Hurtado, Cuenu, & Mosquera, 2021), quien también añade que ante un trabajo rutinario y extenuante con una supervisión improcedente o inadecuada, donde además se interactúa con elevados niveles de estrés, podría coadyubar de manera potencial al desarrollo de varios tipos de enfermedades; enfermedades que se despliegan de algunas condiciones de tipo ambiental y organizacional propias del entorno laboral (Velandia, Torres, Alvarado, & Ardila, 2019), pero para tener mayor amplitud en la comprensión de las circunstancias que pueden generar daños en la salud del colaborador afirma (Seijas-Solano, 2020) es indispensable ahondar en la naturaleza del trabajo, el contexto y las condiciones en las que este se lleva a cabo, por lo que los empleadores deben iniciar con la identificación de los tipos de riesgos presentes en ese determinado escenario laboral, siendo uno de ellos el Riesgo Psicosocial, que para (Fernandes, Figueiredo, Ribeiro, Neves, & Vicente, 2020) es un fenómeno que debe abordarse respecto a su aparición, su prevalencia y formas de prevención, ya que, está presente en casi todas las actividades profesionales que realiza el ser humano, una de ellas la labor profesional del docente universitario, labor que para autores como (Madigan, Kim, Glandorf, & Kavanagh, 2023) es reconocida por la demanda y exigencia en su contenido de trabajo, condición que dentro de este colectivo laboral ha mostrado una marcada incidencia con la aparición de síntomas somáticos y patologías de tipo cardiovascular (Scheuch et al., 2015) citado en (Madigan, Kim, Glandorf, & Kavanagh, 2023). Por otro lado, la implementación de las nuevas tecnologías, los reiterados cambios en el área curricular, las exigencias de productividad científica, la demanda de inclusión en las aulas entre otros, son elementos que se adhieren a la configuración del escenario laboral

del académico universitario requiriendo de él un gran esfuerzo físico y mental que le facilite responder a todo ello como es demandado, convirtiendo el campo educativo en uno de los propensos a las afectaciones de origen psicosocial (López, Marín, & Molina, 2020).

En ese sentido, estudios como el de Stansfeld y Candy (2006) citado en (Carlotto & Gonçalves, 2015) exponen solida evidencia sobre la incidencia que tiene la combinación de los característicos factores de riesgo psicosocial alta demanda y baja autonomía - alto esfuerzo y bajas recompensas para el desarrollo potencial de trastornos mentales comunes en el colectivo académico.

Es así como (Polanco & García, 2017) manifiestan que el riesgo psicosocial tiene gran impacto en la salud, la calidad de vida y el bienestar del colaborador, haciéndose imperiosa la necesidad de un reconocimiento y abordaje oportuno, además de una intervención certera que pueda contribuir a proteger la salud del trabajador, mitigando los índices de ausencia y la presencia de enfermedades de origen laboral.

Por consiguiente, ésta investigación se propone llevar a cabo un proceso de revisión sistemática de literatura científica, que nos permitirá reconocer desde diferentes autores los posibles factores de riesgo que podrían estar presentes en el escenario laboral del docente universitario y su incidencia en la salud del trabajador, generando herramientas conceptuales que aporten a las organizaciones conocimiento para el abordaje oportuno de estos factores, abordaje en términos de prevención y control que garanticen la salud y bienestar del trabajador.

JUSTIFICACIÓN

Los riesgos psicosociales en el escenario laboral es un fenómeno que ha adquirido trascendencia debido a la ceñida interrelación entre el individuo, el ejercicio laboral y sus repercusiones para la salud y bienestar Moreno et al. (2010), citado en (Hurtado Pardos, 2017), la subsistencia de estos se mantiene gracias a diversos factores de tipo ambiental y organizacional los cuales están presentes en el contexto laboral donde el colaborador desarrolla sus actividades, por esta razón podríamos inferir que casi siempre han de estar presentes, en razón a lo cual (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018) en su estudio Riesgo Psicosocial, tendencias y nuevas orientaciones laborales, expone que en el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, el fundamento temático debe orientarse a la prevención; sin embargo, en 2008 el Ministerio de Protección Social de Colombia, publica la resolución 2646 reglamentó el compromiso de los empleadores Colombianos no solo frente a la prevención, sino también frente al diagnóstico, a la intervención y el control de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, (Ministerio de la Protección Social, (2008) citado en (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018), dicho esto, y teniendo en cuenta la importancia que la docencia universitaria tiene en la formación de profesionales y su contribución para el desarrollo científico de cualquier país, cobra importancia el propósito de esta investigación ya que los organismos de control gubernamental han propiciado en las instituciones de educación superior transformaciones significativas, en aspectos como la privatización, las acreditaciones y la evaluación tanto de la productividad como de la competitividad institucional, impactando directamente sobre las condiciones de trabajo y sobre los derechos laborales de los académicos universitarios Choi et. al, 2019, citado en (Monroy & Juárez, 2019), lo anterior acompañado de la política que reviste la tasación o estimación de la eficiencia y el desempeño académico,

elementos que son aplicados no solo en los procesos de ingreso del docente sino también en la permanencia del mismo en la institución, y la inserción de las altas y constantes requerimientos de producción científica en la labor docente estarían propiciando no solo un aumento en las demandas y responsabilidades para ellos, sino que además estaría reforzando la individualidad, lo cual propicia la competencia entre ellos, suscitando una crisis de bienestar en este colectivo laboral, además de exponerlo a diversas condiciones de exigencias dentro de las cuales se destacan según (Monroy & Juárez, 2019), el volumen de horas que debe trabajar, el tipo de horario que computa su actividad laboral, el ritmo al que deben trabajar, los tiempos de respuesta de los que debe disponer, las exigencias y las presiones temporales que se dictan para la ejecución de sus tareas, estas y otras condiciones sin la regulación adecuada se convierten en característicos factores de riesgo psicosocial para el docente, propiciando un detrimento no solo en la esfera física sino también psicológica, al tiempo que permea negativamente la productividad y desempeño del académico.

En este mismo marco conviene mencionar los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) donde se pone en evidencia que alrededor de dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como consecuencia de accidentes, enfermedades o lesiones vinculadas al trabajo, cuyas consecuencias derivan en al menos tres días de ausentismo por incapacidad laboral; y qué decir de los casos por enfermedad laboral, donde según esta misma organización las cifras se entretajan alrededor de los 160 millones de nuevos casos, y en relación con esto, tenemos la tasa global de trastornos depresivos donde en la actualidad un 8% se relaciona con riesgos ocupacionales (Hurtado, Cuenu, & Mosquera, 2021). En este mismo marco conviene mencionar el estudio de investigación realizado por (Sureda, Mancho, & Sesé,

2019) el cual aporta evidencia empírica de los riesgos psicosociales y su efecto potenciador sobre el conflicto organizacional, así como sus efectos negativos sobre la satisfacción laboral.

Lo ya expuesto nos permite evidenciar algunas de las consecuencias que estos factores despliegan en los escenarios laborales para el trabajador, por lo que el estudio y reconocimiento de ellos se hace crucial, si el interés es proteger la salud física y mental del colaborador garantizando su protección y bienestar.

Por otra parte, (Hurtado Pardos, 2017) en su investigación nos dice que los factores de riesgo psicosocial son numerosos, y que pueden clasificarse según aspectos relacionados con el contenido de la tarea, los horarios y el ritmo de trabajo, la sobrecarga de responsabilidades e inclusive la cultura de la organización, así mismo las relaciones interpersonales y la relación hogar-trabajo, entre otros. En relación con esto, podríamos inferir que entre más numerosos sean los factores de riesgo psicosocial, mayores deberán ser los esfuerzos para abordarlos en términos de prevención y control, pero claramente el punto de partida para iniciar el proceso es el reconocimiento y la identificación de los mismos, por lo que esta investigación se propone a través de una revisión exhaustiva de literatura científica, dar a conocer algunos de los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el escenario laboral del docente universitario, así como su incidencia en la salud del trabajador, aportando de esta manera una herramienta a las organizaciones que le permitirá a través del conocimiento intervenir de forma oportuna en prevención y control, garantizando a los académicos un escenario más seguro para su salud y bienestar, minimizando además las estadísticas de ausentismo, lesiones y enfermedades de origen laboral. (Polanco & García, 2017)

MARCO TEORICO

El sistema de Gestión para la seguridad y salud en el trabajo, según la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 del 2015, es un sistema de obligatorio cumplimiento para las grandes pequeñas y medianas empresas cuyo eje medular es velar por la seguridad y salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, identificando y gestionando todos esos factores de riesgo que se despliegan en el escenario laboral para así poder garantizar el bienestar integral al gremio trabajador (Molano & Quintana, 2021).

Desde este marco podemos observar que existen diversos tipos de riesgos que podrían estar presentes en el escenario donde el colaborador desarrolla sus actividades, por mencionar algunos tenemos, riesgo físico, mecánico, químico, biológico, o psicosocial, unos no menos importantes que otros, pero sí, particularmente distintos, y cuya intervención y reconocimiento es igualmente relevante al momento de hablar de seguridad y salud en el trabajo, ya que para (Seijas-Solano, 2020) un escenario laboral salúfero es aquel donde se pueden hallar abundantes factores que favorezcan e impulsen la seguridad, salud y bienestar y no aquel donde solamente hay ausencia de circunstancias nocivas, y hablando propiamente de salud, ésta obedece a un estado de bienestar en las tres esferas medulares del ser humano, esfera física, social y psicológica, está última abordada en los escenarios laborales a través del reconocimiento e intervención de los factores de riesgo psicosociales, objeto de nuestra investigación acentuada en el ejercicio laboral del docente universitario.

En este sentido, teniendo presente que la seguridad y salud en el trabajo no solo se condensa en el reconocimiento y abordaje de factores físicos, los factores psicosociales son puestos es escena, teniendo en cuenta que estos factores involucran por un lado al trabajador con

sus necesidades, su cultura, sus recursos internos y su accionar personal fuera del trabajo y por otro la interacción de ese trabajador con el medio ambiente de trabajo y las condiciones organizacionales, todo ello mediado por las percepciones y experiencias del colaborador incidirá en la salud, rendimiento y la satisfacción del mismo para con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo , 2024)

Por su parte, autores como (Gascón, Fernández, Salas, & Torres, 2022) y (Hurtado, Cueno, & Mosquera, 2021) coinciden en que esta definición entraña en su contenido la existencia de “factores psicosociales positivos” y “factores psicosociales negativos” donde los primeros se originarían toda vez que se logra el equilibrio entre los recursos internos del trabajador incluidas sus percepciones y experiencias y las condiciones de trabajo en las que se halla inmerso dentro de la organización, circunstancia que se convierte en un factor de estimulación positiva para la salud, el bienestar y la calidad de vida del colaborador; por su parte en cambio, los factores psicosociales negativos se originan en la medida en que van surgiendo esas necesidades no satisfechas acompañadas de exigencias laborales donde las habilidades y recursos internos del colaborador se presentan como insuficientes para dar respuesta y manejo adecuado a la situación, es así como para (Gascón, Fernández, Salas, & Torres, 2022) el riesgo psicosocial deriva directamente de estos factores negativos, y sus repercusiones para la salud, bienestar y calidad del vida del colaborador serán siempre nocivos, toda vez que las determinadas condiciones organizacionales y del entorno laboral reconocidas como deficientes y precarias interactúan con la percepción y experiencia del trabajador, y son valoradas por el mismo como una amenaza (Hurtado, Cueno, & Mosquera, 2021), no obstante (Pozo, 2018) afirma que cuando los factores psicosociales actúan como agentes de estrés y tensión laboral se convierten en factores de riesgo, proceso mediado por la subjetividad del individuo.

En este sentido, (Sandoval, Gómez, Fernández, & Torres, 2019) en su estudio expone que los factores psicosociales son el producto del componente subjetivo del individuo en el trabajo, aunque estos comprendan principalmente las condiciones de trabajo que están presentes objetivamente en el escenario laboral, ya que para este autor lo psicosocial refiere aquellos elementos que componen lo social, lo ideológico, lo económico y lo político, la manera como estos se articulan, se constituyen, o se configuran en una determinada época de la historia y la forma en que impactan, modelan, y forjan lo psíquico y mental en el individuo, de esta manera lo psicosocial estaría inmerso en las mediaciones o determinaciones culturales que yacen en el trabajador, debido a que la cultura en el individuo impregna prácticas, creencias y valores, postura que converge con lo expuesto por Hernández (2022) al manifestar que cuando hablamos de lo psicosocial en escenarios laborales, aludimos a aquellas características internas del individuo, tales como: percepciones, valores, creencias, simbolizaciones, juicios y actitudes, sin dejar de lado la sensorialidad, la emocionalidad y afectividad, por lo cual sería acertado concluir que el factor de la subjetividad existe y está presente en los escenarios laborales, y desempeña un papel importante ante el grado de afectación o influencia que los factores psicosociales negativos o de riesgo puedan tener para la integridad física o mental del trabajador.

Siguiendo este mismo marco, al hablar propiamente del riesgo psicosocial en los escenarios laborales, autores como (Luna, Ramírez, Anaya, & Díaz, 2021), (Velandia, Torres, Alvarado, & Ardila, 2019), (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019) convergen en afirmar que estos riesgos propenden de las carencias existentes en los factores ambientales y organizacionales que constituyen el entorno laboral, las cuales están asociadas a la organización, gestión, contenido, diseño del trabajo y realización de la tarea, todo lo cual articulado con las

experiencias previas y percepciones subjetivas del colaborador tendrían el potencial de afectar nocivamente el curso del trabajo, la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador (Mariño, Salazar, Peralta, & Andrade, 2022); por lo que, si bien las consecuencias, producto de la exposición a diversos factores de riesgo psicosocial no son súbitas o repentinas como los accidentes de trabajos, sino que se desarrollan progresivamente, no por ello, podríamos decir que son menos importantes ya que éstas se relacionan con las variables de estrés, ausentismo laboral y ansiedad, (Morocho Matamoros, 2021) y aun cuando no se han desarrollado estrategias claras de control para el abordaje de estos riesgos, sus consecuencias sí lo son, toda vez que los estudios relacionan la exposición a ellos con enfermedades cardiovasculares, perturbaciones en la salud mental, tales como: crisis nerviosas, alteraciones en el humor, presencia de automatismos y tics, episodios ansiosos, fobias, desmotivación y depresión, sin dejar de lado la presencia de alteraciones músculo-esqueléticas (Gascón, Fernández, Salas, & Torres, 2022); cabe anotar como ya se ha expuesto antes, que la presencia o no de toda afectación fisiológica y psicológica estará mediada por la individualidad que caracteriza al ser humano, en razón sus percepciones, experiencias, capacidades, recursos, fortalezas y debilidades.

Por lo cual y en razón, a que el factor de riesgo psicosocial está en el ambiente que rodea al individuo, se hace necesario su oportuna identificación y evaluación, por lo que el Ministerio de la Protección Social de Colombia publica en 2008 la resolución 2646, en la que reglamenta y enfatiza a los empleadores colombianos su deber frente a la prevención, diagnóstico, intervención y control de estos factores, estandarizando la utilización de un instrumento válido para el área colombiana, que permita su evaluación, confiriendo a la Pontificie Universidad Javeriana la elaboración y diseño de una batería que cumpliera con los requerimientos del objetivo propuesto Gómez et, al.(2016) citado en (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019);

Esta batería de riesgo psicosocial consta de un cuestionario que evalúa factores psicosociales intralaborales y extralaborales, en su forma A y B y un cuestionario para la evaluación del estrés, además de un formato de datos sociodemográficos, constituyéndose así, en un instrumento esencial para el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en entornos laborales (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019).

Ahora bien, la literatura expone numerosos factores de riesgo psicosocial para los escenarios laborales algunos de ellos según Crespo (2022) serían: **la intensidad del trabajo y la modalidad de empleo del tiempo de trabajo**, (trabajo diurno, nocturno, por turnos o con horarios inusuales), **trabajo o demanda emocional**, en ocasión a la tarea a realizar, **la autonomía en el trabajo**, la cual se relaciona con la libertad del trabajador para la toma de decisiones en la ejecución de tareas, **las relaciones sociales en el trabajo, los conflictos de valores asociados a situaciones de tipo éticos**, los cuales surgen cuando el trabajador se ve obligado a actuar de manera opuesta a sus valores y convicciones, **la inseguridad de la situación laboral**, asociada a la inestabilidad y baja seguridad de permanencia en el empleo, la no afiliación a un sistema de protección social, **la carencia de especialistas y dispositivos que contribuyan a la prevención de riesgos psicosociales dentro de la empresa u organización**, lo cual va desde la ausencia de un médico laboral hasta la imposibilidad de poder recibir la asistencia confidencial ante algún tipo de perturbación psicológica y por último, **la asignación de actividades sin la identificación previa de las características individuales del colaborador**, ignorando que cada individuo posee capacidades de resistencia y de adaptación únicas.

Por su parte (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019) expone otras categorías genéricas de riesgos psicosociales, dentro de las cuales están: **Las exigencias psicológicas**, en las cuales se le

exige la creación de vínculos emocionales con superiores, subordinados, colegas o clientes, así como la realización de un volumen de actividades en un tiempo determinado insuficiente, **la doble presencia**, en la cual el empleado posee serias dificultades para balancear las demandas laborales con las de la vida familiar o fuera del trabajo, **la insuficiente estima**, en ella el empleado siente que las remuneraciones recibidas están muy por debajo de lo que debería recibir por las actividades realizadas, **carencia de apoyo social y Liderazgo**, donde la ejecución de sus labores le obstaculiza la posibilidad de recibir asistencia tanto instrumental como emocional y finalmente en convergencia con el autor anterior, **la falta de influencia y control sobre el trabajo, y la inseguridad sobre el futuro**, Moncada et al., 2005 citado en (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019).

Así mismo, autores como Pozo (2018) después de argumentar que la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial propende de la numerosa cantidad de factores psicosociales que componen el escenario laboral, teniendo presente que cada categoría da ocasión a múltiples factores de riesgo, expone los siguientes listados en la tabla 1

Tabla 1 Factores Psicosociales según Pozo (2018)

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo - ciclos cortos de trabajo - trabajo fragmentado y sin sentido - bajo uso de habilidades - alta incertidumbre - relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo - ritmo del trabajo - alta presión temporal - plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos - cambio nocturno - horarios inflexibles - horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones - baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo - equipos de trabajo inadecuados - ausencia de mantenimiento de los equipos - falta de espacio personal - escasa luz o excesivo ruido
Cultura Organizacional y funciones	Mala comunicación interna - bajos niveles de apoyo - falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social - escasas relaciones con los jefes - conflictos interpersonales - falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol - conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional - baja o excesiva promoción - pobre remuneración - inseguridad contractual
Relación trabajo familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia - Bajo apoyo familiar - Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario - trabajo temporal - incertidumbre de futuro laboral - Insuficiente remuneración

Fuente adaptada de (Pozo, 2018) <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Expuesto lo anterior, podríamos inferir que la diversidad existente de estos factores de riesgo es sostenida por la variedad de factores psicosociales que se haya en los escenarios laborales, y que aun cuando algunos de ellos pueden llegar a ser comunes en distintos colectivos

laborales, cada profesión, cada ejercicio y contexto laboral tiene unas características propias que conllevan a la existencia de esa diversidad, de ahí la importancia de reconocer la naturaleza del trabajo para identificar los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes.

En este sentido el escenario laboral del docente universitario tendrá sus propios factores de riesgos de tipo psicosocial, recordemos que en los últimos tiempos el sistema de educación superior universitario a nivel mundial se ha visto afectado por algunas transformaciones constituidas por crecientes niveles de competitividad y presiones que persiguen la eficiencia en los diversos procesos del ámbito laboral, sin lugar a dudas son fenómenos que se han materializado desplegando cambios en la organización del trabajo para las instituciones educativas, lo cual en términos de productividad de contenido científico, formación pedagógica y académica, evaluación y requerimientos de tipo tecnológico, representará para el profesorado nuevas demandas y desafíos (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019).

Partiendo de que el docente universitario es un profesional cuyo rol está orientado a la consecución de los objetivos y metas propuestas por la institución a la que pertenezca y así mismo brindar respuesta a las exigencias que presente la sociedad, también deberá ser un profesional con capacidad crítica, reflexivo, competente en su área de especialización, (Pérez et al., 2014 citado en (Escudero & Pérez, 2019).

Es así como los docentes académicos deben responder a múltiples demandas de tipo emocional y cognitivo, todas en un marco de restricciones temporales, dentro de sus labores dictan clases de pregrado y postgrado, supervisan el aprendizaje de los estudiantes, lideran o en su defecto participan en los procesos o semilleros de investigación, sin que haya muchas veces un incentivo económico adicional, se le suman además, actividades de carácter administrativo orientadas a la formación del talento humano entre otras ocupaciones, todo ello, gradualmente

tiende a convertir esta profesión en un oficio realmente estresante, variables como **la sobrecarga de trabajo** acompañada de **insuficiencia en recursos organizacionales, horarios problémicos o extenuantes** y en muchos casos **inestabilidad de permanencia laboral**, se convierten en factores de riesgo psicosocial para estos profesionales en actividad, (Liu y Ramsey 2008) citados en (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019), factores de riesgo que este autor llama genéricos, ya que la especificidad y prevalencia de los mismos dependerá del contexto organizacional y laboral, además de la participación de otros factores como la zona geográfica, la cultura, la política y la economía que impregna al trabajador; por lo que, un estudio realizado a profesionales educativos iberoamericanos expone como riesgo psicosocial para ese colectivo laboral **la sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de reconocimiento, las condiciones físicas carentes y los bajos salarios** como los principales factores de riesgo presentes en el determinado contexto (Botero, 2012) citado en (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019); mientras que un estudio realizado a 621 profesionales académicos españoles, el mismo colectivo laboral, pero en otro contexto, identificó como principales factores de riesgo psicosocial, **las exigencias psicológicas, la prevalencia de doble presencia, el poco apoyo social, y la carencia de estima** (García et al., 2016) citado en (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019)

En este mismo marco, (Escudero & Pérez, 2019) expone que el docente universitario en el ejercicio de sus actividades profesionales se ve expuesto al factor de riesgo **carga mental** y su agudeza reposa sobre las exigencias del trabajo, el esfuerzo mental que requiera para el desarrollo de la tarea, y la capacidad de respuesta del trabajador, generando cansancio, y agotamiento tanto mental como físico, lo cual puede somatizarse en una percepción interna de fatiga y bajo rendimiento ocupacional (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002).

No obstante, para (Neffa, 2015) las patologías que se generan como respuesta ante la exposición a diversos factores de riesgo psicosocial son coadyuvadas por otras variables como la predisposición previa del sujeto y situaciones o condiciones extralaborales que hacen que cada respuesta sea única y particular

En este sentido y en continuidad con la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el contexto del docente universitario, (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019) identificó como principales riesgos psicosociales la categoría de **las demandas laborales**, de las cuales despliega las **exigencias psicológicas** principalmente de carácter cuantitativo, en razón al volumen y variedad de actividades que los académicos deben desempeñar, y a la categoría de **Insuficiencia de recursos laborales**, donde sobresalen las perspectivas limitadas de desarrollo de su carrera, condiciones que claramente desplegarían diversos efectos sobre el docente, cuya densidad del impacto para quien lo recibe irá en función de aspectos mediadores como la edad, el género, rasgos característicos de la personalidad y capacidades de resistencia o afrontamiento.

Por otro lado, estudios como los de Cross & Carroll, 1990; Jackson & Hayday, 1997; Kinman, 1998, 2001; McInnis, 1999; Winefield & Jarrett, 2001; Doyle & Hind, 2002; Kinman et al., 2006; García et al., 2016 y Keser, Li, & Siegrist, 2019, realizados en Australia, Inglaterra, España, Estados Unidos y Turquía, citados en (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019) señalan principalmente **la inseguridad laboral**, las elevadas demandas laborales y las jornadas de trabajo extenuantes como factores de riesgo psicosocial en el escenario de los académicos, cuya exposición continua a ellos podría propiciar el riesgo para el desarrollo de enfermedades de tipo cardiovascular, sin embargo para este autor al igual que para (Neffa, 2015) y (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019) la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la afectación en las condiciones de salud no son directas sino modeladas por variables orientadas a las

características de personalidad, a la experiencia, al género, a la edad, a las habilidades de afrontamiento, a la predisposición previa del sujeto y a las situaciones extralaborales (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019).

Por otra parte, un estudio nacional realizado en diferentes universidades de la ciudad de Bogotá, evidenció la incidencia de diversos factores de riesgo psicosocial con diversas condiciones patológicas en el profesorado, dentro de que sobresale, los síntomas somáticos, depresión, ansiedad y disfunción social, hallando además que el factor de riesgo de mayor predominancia en ese colectivo estudiado fue la **inseguridad laboral**, la cual va atada al tipo de contrato y a la evaluación de desempeño que muchas veces tiende a comprometer la estabilidad del contrato, el estudio evidencia que este factor de riesgo es significativamente más alto en docentes de universidades privadas que publicas, y es mayormente percibida por los docentes de catedra que por los de planta; para este autor una variable que estimula la inseguridad laboral del académico es la demanda hacia el docente sobre la capacidad de investigación especialmente para publicaciones en revistas de alto impacto, ya que esto muchas veces determina la continuidad de su contrato. (Gómez & Perilla 2011, citados en (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019).

Otro factor de riesgo que destaca el estudio son las **demandas psicológicas en el trabajo**, la cual se identificó mayormente en los docentes de planta, en razón a que estos perciben que su carga laboral es exageradamente alta en relación con el tiempo que disponen para realizarla, respecto a este mismo tema, (Arraigada, 2023) relaciona estudios como el de (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019) que señalan la actividad académica como un ejercicio complejo en razón a la diversidad de tareas que involucra, entre ellas, forma el talento humano, lidera procesos de investigación, asiste en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, por

mencionar algunos, así mismo, no solo responden a requerimientos laborales en su jornada de trabajo sino que además se ven obligados a usar de su tiempo personal para ello, y como factor ambiental se evidencia una incrementada demanda hacia ellos para el manejo y aplicación de nuevas tecnologías al ejercicio académico, lo cual podría constituirse en un factor de riesgo para el bienestar físico y psicológico del docente, toda vez que puede evidenciarse que las elevadas demandas y la fuerte percepción de inestabilidad laboral en los académicos estaría incidiendo con la presencia de síntomas psicossomáticos y ansiedad (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019).

Expuesto lo anterior, cabe mencionar como recomendación la propuesta realizada hace algunos años por un exdirector de la Universidad de los Andes, en la cual propone para nuestro País, una Focalización de las instituciones universitarias, particularizándolas por énfasis de investigación, énfasis de pregrado y énfasis de postgrado, afirmando que las instituciones conseguirían mayor efectividad con un enfoque particularizado en razón a la variedad de competencias que la educación debe integrar y que además se reconocería y se aprovecharía la jerarquía completa de las competencias y talentos del docente, al mismo tiempo que permitiría que cada docente pueda dedicarse más a una actividad que a otra según sus intereses, competencias y potencialidades, sin que se vean obligados a responder a toda clase de funciones y actividades inherentes o no a su perfil formativo, lo cual según lo expuesto en acápite precedentes se constituye en un importante factor de riesgo psicosocial para este colectivo laboral por las exigencias cognitivas y emocionales que demanda del académico (Gómez, Perilla, & Hermosa, 2019).

Finalizando, podríamos inferir que el ejercicio académico se constituye en uno de los más vulnerables al padecimiento de condiciones patológicas de origen psicosocial toda vez que se

puede reconocer desde un enfoque sistémico el carácter multidimensional y multinivelico que integran las universidades para responder a las demandas de aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos (Arraigada, 2023), y al académico como el recurso principal para llevar a cabo semejante labor en la cual se ve obligado a lidiar con demandas laborales que en interacción con otras variables se constituyen en un factor de riesgo psicosocial dentro de su ejercicio laboral, pero que lamentablemente, pese al reconocimiento de la incidencia existente entre este tipo de riesgo y los trastornos de salud en el trabajador, en muchos países se debe acentuar sobre una prevención centrada en el entorno psicosocial del escenario laboral, ya que actualmente pareciera que las intervenciones se focalizan en trabajar las estrategias de afrontamiento del colaborador, dejándolo ver como un agente pasivo que solo está para resistir la carga y las condiciones que ponen en riesgo su bienestar en lugar de diseñar intervenciones que embistan las demandas o condiciones laborales responsables de permear nocivamente la salud del trabajador, en otras palabras, estamos atendiendo el efecto pero la raíz continua ilesa (López, Marín, & Molina, 2020)

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Para la organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo se relaciona con el conglomerado de tareas o acciones que realiza el ser humano, que bien sean o no remuneradas generan riqueza a la economía, aportan a la consecución de bienestar de comunidades y funciona como medio de sustento para el ser humano (Organización Internacional del Trabajo , 2024), sin embargo, en la manera en que el trabajo facilita la subsistencia y desarrollo al individuo, paralelamente expone su integridad física y mental a condiciones de accidentalidad o enfermedad en razón a los diversos tipos de riesgos que están presentes en los escenarios de actividad laboral, siendo los riesgos psicosociales una sustancial categoría a considerar (Bolis, Sigahi, & Morioka, 2024).

Aunque la prevalencia y el reconocimiento de los riesgos psicosociales son ampliamente valorados como una prioridad dentro del contexto de la Seguridad y salud en el trabajo, afirma (Sureda, Mancho, & Sesé, 2019) que en el escenario internacional, propiamente en Europa, existe aún cierta resistencia tanto para priorizar la gestión de ellos como para estructurar políticas de prevención, no obstante aunque puedan observarse barreras, este autor expone que existe evidencia empírica de que el abordaje y reducción del riesgo psicosocial contribuye positivamente para la satisfacción, salud y bienestar de los trabajadores (Aust y Ducki, 2004; Kompier, Aust, van den Berg y Siegrist, 2000; Kristensen, 2000) citados en (Sureda, Mancho, & Sesé, 2019).

Para (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019), autores internacionales, los riesgos psicosociales hacen parte activa de la vida diaria del ser humano y se encuentran presentes en casi todos los escenarios en que se mueve el individuo, en el escenario laboral por ejemplo,

según este autor estos riesgos derivan de las deficiencias en la organización y de la gestión del trabajo, a lo que se puede añadir la escasa o insana interacción en las relaciones sociales dentro del contexto, generando afectaciones de carácter físico y mental, tales como estrés laboral, agotamiento y depresión en el colaborador, postura que converge con lo expuesto por (Hurtado, Cuenu, & Mosquera, 2021) en su artículo riesgo psicosocial y de salud mental según la salud ocupacional, cuando afirma que un trabajo que se percibe rutinario y agotador con una inspección inapropiada y que además media con altos niveles de estrés aporta significativamente al desarrollo de patologías de carácter físico y mental en el colaborador, lo cual también articula con la postura de (Bolis, Sigahi, & Morioka, 2024) para quienes este tipo de riesgo puede generar efectos adversos en el área física, social y psicológica del trabajador.

En Colombia los Riesgos psicosociales son reglamentados por los estatutos legales y el Ministerio de Protección Social de Colombia, a partir de la resolución 2646 de 2008 y la batería de riesgo psicosocial como instrumento avalado para su evaluación (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019); su reconocimiento e inclusión en la política preventiva de las organizaciones obedece al reconocimiento de que la organización del trabajo y las relaciones personales que se establecen en el escenario laboral podrían tener incidencias con daños en la salud física y mental del trabajador, causando enfermedades o agravando patologías orgánicas o mentales de base, (Sierra, 2021). Por consiguiente, si el surgimiento del factor de riesgo se da en el ambiente que rodea al individuo, generando consecuencias en su salud física y mental en relación con la exposición continua a ellos, (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019), nos dice que se hace necesario la implementación de un Sistema de Gestión para la seguridad y salud en el trabajo, ya que este impulsa un entorno laboral seguro y saludable al facilitar una estructura que permite a las empresas Identificar los riesgos para posteriormente entrar a intervenirlos.

Dicho lo anterior, podemos inferir que con el trabajo entonces, surge la necesidad de prevención, de cuidado y protección, ya que actualmente los sistemas de trabajo se caracterizan por las altas exigencias a los trabajadores, al punto de permear el equilibrio psicológico y el bienestar físico del colaborador, y la labor docente no queda exenta de ello, ya que, para autores como (Madigan, Kim, Glandorf, & Kavanagh, 2023) la enseñanza es reconocida por su naturaleza exigente y demandante en las condiciones de trabajo, de las cuales podrían derivarse consecuencias de alto alcance nocivo para la salud física y psicológica del docente. Por su parte (Arraigada, 2023) expone que la labor docente típicamente se ha caracterizado por exponer a quien la ejerce a experimentar elevados niveles de estrés, lo cual sumado a los marcados cambios sociales y tecnológicos dados últimamente en la educación, estarían fortaleciendo el incremento de las demandas en el ejercicio académico.

Por otro lado, en el ámbito internacional por ejemplo, en la década de los 90, se lleva a cabo un estudio entre 2.000 académicos de universidades públicas, logrando establecerse dentro de las evidencias una relación significativa entre estrés laboral y el trabajo, debido a la presencia de algunos factores de riesgo psicosocial asociados con las condiciones laborales, el apoyo social, la antigüedad laboral y factores ambientales en el lugar de trabajo (Seijas-Solano, 2020), recordemos que a diferencia de otros colectivos laborales, en el ejercicio académico el desempeño del docente universitario no es estático, su labor demanda de una dinámica constante, es así como (López A. T., 2021) expone que es deber del docente mejorar de manera continua sus conocimientos y capacidades; en Perú por ejemplo según la Ley Universitaria 30220 de 2014, el docente está obligado a participar de innovaciones en estrategias pedagógicas que generen un aporte al conocimiento y habilidades de los estudiantes a cargo, sin dejar de lado el tratamiento y manejo que deben darle a los escenarios adversos que muchas veces podrían encontrar en un aula

de clases, muy probablemente en razón a la desmotivación, falta de atención o desinterés de algunos estudiantes, lo cual termina convirtiéndose en una condición desafiante para el docente (López A. T., 2021).

Siguiendo este mismo marco, la docencia universitaria actualmente se visualiza en el contexto internacional como una ocupación que está en constante evolución y amoldamiento a las diversas condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las múltiples sociedades, lo cual es una realidad que contribuye significativamente para que dentro de este colectivo laboral exista una marcada preponderancia a la exposición de factores de riesgo de tipo psicosocial más que sobre cualquier otro (Madrid, Moreno, & Beltrán, 2020). En ese sentido, Varilla (2009), citado en (Polanco & García, 2017), nos dice que no podemos desconocer los efectos nocivos de estos factores en la salud y el bienestar del trabajador, ya que estos no se circunscriben solamente a la experiencia de una tensión emocional momentánea, sino que pueden producir efectos más densos y profundos, por ello se constituye en un propósito la identificación de ellos, dado que, existen investigaciones como la de (Pérez-Franco, 2016) que develan la incidencia de los factores de riesgo psicosociales con diversas patologías, iniciando con la cardiovascular y que actualmente se encuentran cubriendo gran parte del espectro de las enfermedades somáticas y mentales, y que si bien los mecanismos que relacionan los factores de riesgo psicosocial laboral con la aparición de enfermedades son debatidos, existen pocas dudas sobre la incidencia entre estos fenómenos, por lo cual se hace necesario su identificación para posteriormente generar estrategias de intervención.

MARCO CONCEPTUAL

Factores Psicosociales en el Trabajo

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) estos factores refieren todas esas condiciones que se encuentran inmersas en el contexto laboral que rodea al trabajador, y que implícitamente se relacionan con la organización, la ejecución de las actividades y el contenido del trabajo, las cuales tienen todo el potencial para influir positiva o negativamente, tanto en la salud física, psicológica y social del colaborador como al desarrollo del trabajo (Gil-Monte, 2009, 2012) citado en (Hurtado, 2017).

Intervención Psicosocial

Conceptualizada como el cumulo de actividades trazadas con el propósito de reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial, a través de la intervención en las condiciones de trabajo, el individuo y la interacción entre ellos. Esta intervención se desarrolla en tres niveles, nivel primario, donde se pretende eliminar la fuente del riesgo, recordemos que generalmente estos propenden de la estructura organizacional, condiciones, contenido y organización del trabajo entre otros, nivel secundario, en la cual se trabaja la concientización y la promoción y adquisición de destrezas de afrontamiento y finalmente el nivel terciario de intervención en el cual se trabaja sobre las secuelas o consecuencias de la exposición a los factores de riesgo psicosocial (López, Marín, & Molina, 2020).

Estrés laboral

Concebido como la percepción de desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la facultad de control, toda vez que podemos asociar el control con la seguridad de adquisición de medios que faciliten dar respuesta a la demanda, para este contexto medios, físicos, tecnológicos o pedagógicos (Lemos, y otros, 2019)

MARCO LEGAL

Gracias a la marcada relevancia que en los últimos tiempos ha cobrado el Riesgo Psicosocial en los escenarios laborales, los organismos de control se han pronunciado con vehemencia, instando a los países a apropiarse de esta nueva realidad que hoy nos rodea, toda vez que estos factores impactan cuantiosamente para salud del trabajador y de manera complementaria para la economía de las organizaciones (Pérez Franco, 2016), por lo que el sustento legislativo asociado a este fenómeno se da a conocer a través de diversas leyes, resoluciones, y decretos emitidos, robusteciendo su importancia y presentando la esfera evaluativa de los factores psicosociales como eje obligatorio dentro de los programas que incluye los Sistemas de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo. En el sustento legislativo encontramos la Resolución 2646 de 2008 la cual expone las disposiciones y responsabilidades de todo aquel que faculte como empleador para el reconocimiento, monitoreo permanente y prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, así como identificación de patologías de origen laboral, es decir, así como sus efectos (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019).

En este sentido, para (Polanco & García, 2017) los empleadores estarían obligados a implementar procesos de intervención con programas enfocados en la promoción y prevención de estos factores, por lo cual deberán aplicar métodos o instrumentos que les permitan evaluar la presencia de ellos en la población trabajadora, para posteriormente entrar a desarrollar acciones preventivas, y de ser necesarias acciones correctivas o de mejoramiento.

Mas adelante, con la expedición de la Ley 1562 del 2012, el Sistema de Riesgos Laborales propone unas transformaciones, y lo que hasta ese momento fue conocido como la

Salud Ocupacional, a partir de esta ley sería conceptualizado como Seguridad y Salud en el Trabajo, una prometedora disciplina que tendría a cargo la prevención, protección y promoción de la salud de los trabajadores (Polanco & García, 2017); esta Ley en su artículo 4, define la enfermedad laboral como aquella que surge, tras la exposición del trabajador a los diversos factores de riesgo presentes o inherentes a la actividad laboral (Arango, Diaz, Rubiano, & Villalobos, 2022)

Por otro lado, tenemos la Ley 1616 de 2013, la cual promueve la salud mental y la prevención de trastornos de esta índole en el ámbito laboral, propósito para el cual el reconocimiento y abordaje de estos factores de riesgo psicosocial se torna imprescindible (Arango, Diaz, Rubiano, & Villalobos, 2022). Posteriormente se expone el Decreto 1443 del 2014, a través del cual se manifiestan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual para (Ramírez, García, & Cardeño, 2019) más que un programa, es un sistema en toda su extensión, ya que articula con otros sistemas de gestión en la empresa, sosteniendo como eje medular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, a través de la consecución de ambientes de trabajos saludables, donde prime la seguridad de todos aquellos que hacen vida laboral en una organización, toda vez que sus acciones son encaminadas a identificar el peligro, evaluar y valorar los riesgos, para posteriormente establecer los respectivos controles, pero es mediante el decreto 1072 del 2015 donde se exponen los lineamientos de obligatorio cumplimiento para la ejecución del SG-SST a todas las empresas colombianas y aplicadas a todo tipo de trabajadores en Colombia.

Por ultimo tenemos, el Decreto 1477 de 2014 el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, y de manera más puntual en el numeral 4 se relacionan los agentes psicosociales

presentes en los diversos escenarios laborales por lo que en la resolución 2646 de 2008 se enfatiza la importancia de evaluar los factores psicosociales a través del uso de instrumentos validados en Colombia, uno de ellos la Batería de Riesgo Psicosocial propuesta en la Resolución 2764 del 2022 (Arango, Diaz, Rubiano, & Villalobos, 2022), finalmente la resolución 2404 de 2019, estipula que la evaluación de estos factores debe realizarse anualmente, con la finalidad de confrontar los objetivos que fueron planteados inicialmente con relación a los logros que se obtuvieron en la medición (Polanco & García, 2017).

Por otro lado, dentro del contexto internacional también se dictan convenios y recomendaciones, uno de ellos el convenio N° 187 de 2006, a través del cual se establece que tanto empleados como empleadores deben apuntar sus acciones a cooperar en la identificación, intervención y prevención de todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo (International Labour Organization, 2024). Por su parte en el área de la educación la Ley 1740 de 2014, expone normas orientadas a la inspección y vigilancia de la educación de formación superior en Colombia, cuyo propósito es velar para que este proceso se lleve a cabo con calidad y eficiencia, contribuyendo así a la formación intelectual, física y moral de los estudiantes (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2014), así mismo la Ley 30, en el artículo 117 del año 1992 demanda para las instituciones de educación superior el desarrollo de programas de bienestar tanto para estudiantes como para docentes, aunque en la realidad lamentablemente esta demanda se esté ejecutando más, en favor y bienestar del estudiante que del recurso docente (López, Marín, & Molina, 2020), por lo cual se hace necesario reconocer las instituciones educativas

Recapitulando entonces, podemos inferir que, al momento de ver las instituciones educativas como organizaciones de trabajo, y al docente universitario como ese trabajador y principal recurso de producción, cada una de estas leyes, decretos, normas y resoluciones

mencionadas se constituyen integralmente en el recurso legal que sostiene la seguridad y salud en el trabajo dentro de este magno ecosistema laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La perspectiva de sostenibilidad y desarrollo sumido en las compañías organizacionales ha enlazado todo tipo de riesgos, uno de ellos el riesgo psicosocial, el cual según autores como (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019), es caracterizado como un factor potencial para el desarrollo de enfermedades silenciosas, enfermedades que al no ser tratadas a tiempo terminan generando daños irreversibles en la salud física y psicológica del individuo, y cuya existencia se mantiene debido a diversas condiciones ambientales y organizacionales que constituyen el escenario del ejercicio laboral del trabajador; uno de estos, el escenario laboral del docente universitario; es así como el metaanálisis de literatura realizado por Stansfeld y Candy (2006) citados en (Carlotto & Gonçalves, 2015) identifica que el acoplamiento entre las altas demandas y baja autonomía, el alto esfuerzo y las bajas recompensas, se constituyen en factores de riesgo psicosociales con una elevada incidencia en el desarrollo de trastornos mentales comunes

Por otro lado, para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) los factores de riesgo psicosocial, refieren a aquellas condiciones que se encuentran inmersas en el contexto laboral, que implícitamente se relacionan con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, (Gil-Monte, 2009, 2012) citado en (Hurtado, Cuenu, & Mosquera, 2021). En ese sentido, (Seijas-Solano, 2020), expone que para comprender más sobre esas características circunstanciales de nocividad en el escenario laboral, se hace indispensable explorar la naturaleza del trabajo, su relación social, y el contexto económico en que se encuentra inmerso, ante lo cual conviene citar el trabajo realizado por (Madrid, Moreno, & Beltrán, 2020) en el que refieren sobre la evolución dinámica que han tenido las instituciones de educación superior en América latina durante los últimos años, donde se implementan estrategias

y metas educativas que buscan promover la habilitación del profesorado, la generación y aumento de la productividad académica y de programas acreditados, pero en la misma medida en que evoluciona el sistema educativo universitario se incrementa la demanda de competencias técnicas y profesionales para el profesorado, así como las exigencias en términos de producción de resultados acreditables en tiempos más cortos, condición organizacional del trabajo que para (Arraigada, 2023) facilitaría la probabilidad de poner en riesgo la posibilidad de un afrontamiento efectivo respecto a las demandas laborales, convirtiéndose en un potencial factor de riesgo psicosocial para el docente.

Por otro lado, Investigaciones como las de Cladellas y Castelló, 2011; Salanova et al., 2003; citados en (Arraigada, 2023) han encuadrado la labor docente como una profesión que lidia con elevados niveles de estrés en comparación con otras profesiones y ante lo mencionado conviene tener presente a (Carlotto & Gonçalves, 2015) quienes en su estudio realizado en Porto Alegre Brasil manifiestan que diversos factores medioambientales podrían tener una incidencia directa para el desarrollo paulatino de un trastorno mental común, siendo un factor de ellos el trabajo, cuando éste contribuye a la prevalencia de acontecimientos o situaciones de vida estresante así mismo (López A. T., 2021) reflexionando sobre el rol del docente universitario menciona el impacto que tiene el componente emocional en el desarrollo de sus actividades partiendo de su personaje protagónico como transmisor principal de conocimientos teóricos y prácticos, toda vez que debe entregarse a la clase sin perder el equilibrio entre educar y facilitar, dejando de lado cualquier situación o vivencia personal que pudiera estar permeando su integridad emocional, a lo que se agrega la presión psicológica que ejerce la percepción misma de su rol como el docente que debe tener una respuesta para todo dentro de su aula de clases, sin mencionar las situaciones que debe mediar con estudiantes que muchas veces actúan

amenazantes por inconformidades en sus registros académicos y de los que injustificadamente responsabiliza al docente, de esta manera el docente universitario estaría mediando con factores de sobre carga mental y elevadas demandas emocionales los cuales listan como destacados factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, y autores como (Pujol-Cols, Foutel, & Porta, 2019) exponen que cuando las demandas emocionales resultan demasiado agobiantes suelen conducir a estados de disonancia emocional, entendida como la tensión o conflicto entre las emociones proyectadas y las que realmente son sentidas, condición que se halla asociada con pérdidas de bienestar psicológico. Vinculado a esto (Arraigada, 2023) expone la presencia de otro factor de riesgo, siendo este las exigencias de cambio en las que se demanda del docente el desarrollo de nuevas competencias, mayores responsabilidades y por ende un aumento de tiempo laboral.

De esta forma, sí, según (Hurtado Pardos, 2017) una actividad laboral satisfactoria aporta y da sentido a la existencia, mejora la salud y la autoestima, mejora las relaciones sociales y contribuye a la percepción de un estatus socioeconómico y para lograr esto, como organización se debe brindar al colaborador una protección integral, la cual solo podría materializarse en la medida en que los empleadores se concienticen sobre la importancia de ejercer control sobre los factores de riesgo presentes en el escenario de actividad laboral, el estudio sobre el reconocimiento e identificación de los riesgos psicosociales en el ejercicio laboral del docente universitario resulta apropiado toda vez que estos riesgos articulados con otras variables pueden incidir de manera aversiva en el bienestar físico y mental del académico, por lo que el Ministerio de Protección Social de Colombia, a través de la resolución 2646 de 2008, reglamenta el compromiso de los empleadores Colombianos no solo frente a la prevención, sino también frente

al diagnóstico, a la intervención y el control de estos factores en los escenarios laborales,
Ministerio de la Protección Social, (2008) citado en (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018)

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los posibles riesgos psicosociales que podrían estar presentes en el ejercicio laboral del docente universitario y como inciden en la salud del trabajador?

OBJETIVOS

Objetivo General

Reconocer los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el ejercicio laboral del docente universitario.

Objetivos Específicos

- Identificar fuentes de información científica relacionada con el tema Riesgos psicosociales en el entorno laboral del docente universitario en las distintas bases de datos (Scielo, Redalyc, Dialnet, ScienceDirect, repositorios universitarios y Google académico)
- Construir la matriz de los factores de riesgo psicosocial presentes según la literatura en el ejercicio laboral del docente universitario
- Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial para la salud del trabajador según la revisión de la literatura.

ALCANCE

Para (Sierra Hernaiz, 2021) los riesgos psicosociales, son riesgos emergentes en el ámbito de las relaciones laborales, los cuales debido a las afectaciones psíquicas que producen se integran en el ámbito de la salud mental, aunque también pueden provocar afectaciones físicas de tipo cardiovascular o músculo esquelético, y si el surgimiento de estos está en el ambiente que rodea al individuo, el eje central de intervención deberá enfocarse en la identificación oportuna y control de los mismos (Salamanca, Pérez, Infante, & Olarte, 2019).

Por otro lado, (Neffa, 2015) en su libro Riesgos Psicosociales en el Trabajo, afirma que los estudios realizados alrededor de este tema nunca pueden ser profundos y minuciosos debido a sus limitantes, una de ellas, el hecho de que cada profesión, oficio u actividad laboral incluyendo el contexto posee características propias, y segundo pero no menos importante, el hecho de que con frecuencia puede ocurrir que de las múltiples variables importantes solo se analicen algunas que cuenten con suficientes indicadores, a lo que se añade que en escenarios donde se llevan a cabo procesos productivos la preponderancia de estos cambia rápidamente, orientándose bien sea, hacia la desaparición, el fortalecimiento o el surgimiento de nuevos factores de riesgo, situación que limita su exploración a profundidad (Neffa, 2015).

Teniendo en cuenta la característica emergente de los riesgos psicosociales, podríamos inferir que el docente universitario en su ejercicio laboral, estaría expuesto a riesgos psicosociales propios de las funciones y tareas realizadas, y por supuesto del contexto organizacional en que se halle inmerso, cabe destacar que, aun cuando se puedan evidenciar los mismos riesgos en distintos colectivos, la forma de abordarlo y gestionarlos dependerá de las condiciones organizacionales y estructurales de cada organización. Para (Neffa, 2015) el

trabajador es como un sujeto pasivo, limitado bien sea, para adaptarse o resistir el impacto de cada uno de los factores de riesgo psicosocial a los que se halle expuesto para conservar en equilibrio, por lo cual, cuando el nivel de adaptación y resistencia es permeado por el tiempo y grado de exposición ante estos, se pierde el equilibrio alcanzado hasta ese momento y la acción nociva de estos factores comienza a hacer presencia en la salud y bienestar del trabajador.

Esta investigación entonces, se propone reconocer a través del estudio de la literatura cuales podrían ser los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el escenario laboral del docente universitario, para suministrar a las organizaciones una herramienta de conocimiento que les permita actuar de forma oportuna, y más que actuar sobre las consecuencias, elaborar mecanismos de prevención.

Para ello, como ya se ha mencionado, se llevará a cabo una revisión bibliográfica de literatura relacionada con los Riesgos Psicosociales en el contexto laboral del docente universitario, la cual estará compuesta por artículos científicos, estudios de investigación, tesis y libros electrónicos nacionales e internacionales, con una vigencia de publicación no mayor a 8 años; una limitante clara del estudio será el uso de bases de datos libres como única fuente de adquisición a lo que se agrega que la literatura en un idioma distinta al español, será minoritaria,. No obstante, el contenido bibliográfico no solo estará compuesto por 30 investigaciones sino que también se recopilará información relacionada en sitios web como el de La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otras, lo cual facilitará la adquisición de información suficiente para identificar cuáles son esos factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el escenario laboral del docente universitario y como inciden en su salud y bienestar, convirtiendo este estudio en una herramienta organizacional que contribuya a las empresas en la identificación de estos factores

para propiciar una intervención oportuna en términos de prevención y control, ya que su reconocimiento se constituye en el eje medular al momento de minimizar la prevalencia de accidentes y enfermedades de origen laboral

METODOLOGIA

El diseño bibliográfico de la presente investigación fue desplegado bajo el marco de una metodología de revisión, es decir una investigación de tipo teórica, mayormente conocida como Revisión sistemática de literatura científica; esta metodología permite resumir sistemática y objetivamente los hallazgos de varios estudios para responder a una pregunta de investigación (Sánchez et al., 2010) citados en (Redondo & Fuentes, 2020)

Para (Villamar, 2022) la revisión sistemática de literatura se alista dentro de las investigaciones teóricas cuya unidad de análisis está constituida por estudios originales, primarios y secundarios y como bien fue manifestado en el acápite anterior, es considerada una herramienta esencial para la síntesis de la literatura científica abordada, pero además acrecienta la validez de las conclusiones producidas en estudios individuales.

Las unidades de análisis fueron obtenidas de fuentes gratuitas de literatura científica, tales como Google Académico, Dialnet, Scielo, PubMed, Redalyc, Science-Direct, repositorios universitarios y libros electrónicos y estuvo constituida por no menos de 25 registros, dentro de los cuales se encontraron Artículos, metaanálisis, tesis de maestrías, de especialización y doctorado, publicados entre el periodo comprendido 2016-2024, en idioma español y otros idiomas con un porcentaje de participación no menos del 30%, con contenido relacionado al tema de estudio, y palabras claves del mismo tales como: Riesgo psicosocial – Docencia universitaria – Trabajo – Estrés, entre otros.

Por otro lado, la exclusión se aplicó para material bibliográfico de tipo ensayo clínico, cartas al editor, documentos anteriores al año 2016 y Sitios web distintos a entes gubernamentales

RESULTADOS

En la revisión bibliográfica se identificaron inicialmente 45 documentos, de los cuales fueron seleccionados 25, el 28% de Colombia, el 32% entre Argentina y de México, un 24% documentos de España y Ecuador, 8% del Perú, y finalmente otro 8% entre documentos de de Panamá y Reino Unido.

Una vez finalizado el proceso de análisis de las unidades de información que fueron seleccionadas según criterios establecidos para llevar a cabo el propósito de esta investigación se logró evidenciar los factores de riesgo psicosocial a los que podría estar expuesto el docente universitario en el ejercicio de su actividad laboral.

Los resultados hallados se resumen en las tablas 1, 2, 3 y 4.

TABLA 1 – Estudios analizados de Ecuador y España

DOCUMENTO	PAIS	AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESULTADOS
ARTICULO	ECUADOR	2017	"IGNACIO MACÍAS NIEMES-MERCEDES CEDEÑO BARRETO"	"ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "TOSAGUA" PROVINCIA DE MANABÍ, PAÍS ECUADOR. 2017"	Principales factores de riesgo, Exigencias psicológicas cuantitativas, relaciones en el trabajo y apoyo social estrés,
ARTICULO	ECUADOR	2020	"SORAYA CARRANCO - MANUEL PANDO - CAROLINA ARANDA"	"RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"	En la población docente se evidencian los factores, Reconocimiento y estima, Apoyo social - Trato justo
ARTICULO	ECUADOR	2021	"NOROÑA-SALCEDO, D. R., & VEGA-FALCÓN"	"FACTORES PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EN QUITO, ECUADOR"	Factores con mayor presencia, Las exigencias psicológicas cuantitativas ocupando el 96,60 % de los hallazgos.
TESIS	ESPAÑA	2017	"HURTADO PARDOS"	"NIVELES DE EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD MENTAL POSITIVA EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ENFERMERÍA DE CATALUÑA"	Exigencias cuantitativas - Control sobre el trabajo - Apoyo Social
ARTICULO	ESPAÑA	2020	"MARILUZ GARCÍA-GONZÁLEZ1, FERMÍN TORRANO2 Y GUILLERMO GARCÍA-GONZÁLEZ"	"ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PROFESORAS DE UNIVERSIDADES ONLINE: UNA MIRADA DESDE ADENTRO"	Las exigencias psicológicas de tipo cualitativo y cuantitativo y el Conflicto de roles
ARTICULO	ESPAÑA	2016	"MM GARCÍA, S IGLESIAS, M SALETA, J ROMAY"	"RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA: DIAGNÓSTICO Y PREVENCIÓN"	Exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, limitado apoyo social y elevada inseguridad en el empleo.

La tabla 1 muestra los hallazgos de los estudios que fueron analizados en los países de Ecuador y España, siendo las exigencias psicológicas el factor de riesgo psicosocial con mayor presencia.

TABLA 2 Estudios analizados de México y Argentina

DOCUMENTO	PAIS	AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESULTADOS
ARTICULO	MEXICO	2024	“JOSÉ GERARDO SERAFÍN VERA MUÑOZ - MARÍA ANTONIETA MONSERRAT VERA MUÑOZ -RAFAELA MARTÍNEZ MÉNDEZ - MARÍA FERNANDA GARCÍA CASTELO”	“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA”	Pese a los cambios en las condiciones de trabajo para el docente, los niveles de riesgo psicosocial entre los académicos que hicieron parte del estudio, se mostraron en un porcentaje poco significativo.
ARTICULO	MEXICO	2019	“ALISMA MONROY-CASTILLO - ARTURO JUÁREZ GARCÍA”	“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN ACADÉMICOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA”	La falta de apoyo social, inconformidad con el salario y recompensas, demandas cuantitativas y la falta de reconocimiento fueron los factores hallados
ARTICULO	MEXICO	2016	“SARA UNDA, FELIPE URIBE B, SAMUEL JURADO B, MIRNA GARCÍA, HORACIO TOVALÍNA Y ARTURO JUÁREZC”	“ELABORACIÓN DE UNA ESCALA PARA VALORAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS”	La percepción de inequidad (Estima), el manejo de estudiantes difíciles (demandas cualitativas), percepción de inseguridad, y la sobrecarga académica (demandas cuantitativas) como fuentes asociadas con la presencia de estrés en profesores universitarios.
ARTICULO	MEXICO	2021	“ERNESTO COTONIETO-MARTÍNEZ”	“IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN LA NOM-035-STPS-2018 EN UNA UNIVERSIDAD MEXICANA”	Los factores de riesgo identificados fueron Jornada de Trabajo y Autonomía y control sobre el trabajo
TESIS	ARGENTINA	2023	“MARIANA C. ARRAIGADA”	“ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES PERCIBIDOS EN LA PRÁCTICA DOCENTE UNIVERSITARIA”	Los resultados de este estudio muestran registros de exposición a altos niveles de exigencias psicológicas tanto cuantitativas como emocionales
ARTICULO	ARGENTINA	2019	“PUJOL-COLS, LUCAS, FOUTEL, MARIANA, & PORTA, LUIS”	“RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PROFESIÓN ACADÉMICA: UN ANÁLISIS INTERPRETATIVO DEL DISCURSO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS ARGENTINOS”	Se describen los factores, exigencias psicológicas de tipo cuantitativo - Doble Presencia - Insuficiencia de estima - Percepción de Inequidad en la distribución de demandas y recursos
ARTICULO	ARGENTINA	2017	“MG. MARIANA C. ARRAIGADA LIC. LUCAS PUJOL COLS”	“SALUD LABORAL EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJOS EN EL TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN”	Exigencias psicológicas y la doble presencia como factores psicosociales que indican vulnerabilidad
ARTICULO	ARGENTINA	2017	“MG. MARIANA C. ARRAIGADA LIC. LUCAS PUJOL COLS”	“SALUD LABORAL EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJOS EN EL TRABAJO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN”	Exigencias psicológicas y la doble presencia como factores psicosociales que indican vulnerabilidad
ARTICULO	ARGENTINA	2017	“LUCAS PUJOL-COLS, MARIANA ARRAIGADA”	“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21 Y APLICACIÓN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS ARGENTINOS”	Se relaciona una alta prevalencia del factor doble presencia, exigencias psicológicas e insuficiente estima en los docentes participantes.

La tabla 2 muestra los hallazgos de los estudios que fueron analizados de los países México y Argentina, los factores descritos fueron, apoyo social y autonomía y control y nuevamente exigencias psicológicas.

TABLA 3 – Estudios analizados en Colombia

DOCUMENTO	PAIS	AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESULTADOS
TESIS	COLOMBIA	2020	“ALEXANDRA LÓPEZ MOLINA ROYER CAMILO MARÍN LÓPEZ LAURA VALENTINA MOLINA POSADA”	“RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE SE ENCUENTRAN EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA EN EL AÑO 2020”	Demandas cuantitativas, Reconocimiento del trabajo realizado, autonomía y control, el tiempo fuera del trabajo disminuye el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, generando la doble presencia.
ARTICULO	COLOMBIA	2021	“GUTIÉRREZ-CALDERÓN, M. A., & DIAZ-THERÁN, K. M”	“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES Y SU RELACIÓN CON DOLOR MÚSCULO ESQUELÉTICO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”	Apoyo social - Recompensa - Autonomía y Control en el trabajo - Demandas cuantitativas Se asoció significativamente factor de riesgo Autonomía y control en el trabajo con la presencia de molestia o dolor musculo esquelético.
ARTICULO	COLOMBIA	2022	“DEL ROSARIO ESCUDERO-SABOGAL, I., & BARRETO-GUERRA, D”	“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESOR UNIVERSITARIO”	Se evidencia una asociación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en los académicos, afectando sus emociones y relaciones personales, deteriorando su bienestar físico y psicológico.
ARTICULO	COLOMBIA	2022	“ROA-CÁRDENAS, F. L., & GONZÁLEZ-PUEBLA, F. J”.	“REVISIÓN DE INVESTIGACIONES SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”	En su orden: España con 32,58%, Argentina 24,72% y Colombia con 19,10%. El 40,45% Son los países que acreditan mayormente contenido bibliográfico sobre el tema factores de riesgo en docentes universitarios.
ARTICULO	COLOMBIA	2019	“GÓMEZ ORTIZ, V., PERILLA-TORO, L. E., & HERMOSA R., A. M”	“RIESGOS PARA LA SALUD DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DERIVADOS DE FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES”	Percepción de inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales de tipo cualitativo y cuantitativo, principales factores identificados en el colectivo laboral del docente universitario
ARTICULO	COLOMBIA	2017	“AMANDA ORTIZ DONCEL”	“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN GIRARDOT”	Los dominios con mayor percepción de riesgo son Autonomía y control sobre el trabajo y las demandas laborales - Relaciones sociales
ARTICULO	COLOMBIA	2019	“LEMONS, MARIANTONIA; CALLE, GABRIELA; ROLDÁN, TATIANA; VALENCIA, MELISSA; OREJUELA, JOHNNY JAVIER; ROMÁN-CALDERÓN, JUAN PABLO”	“FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN PROFESORES UNIVERSITARIOS COLOMBIANOS”	Tareas excesivas, con necesidad de trabajar en casa - Ambigüedad en el rol

La tabla 3 expone los resultados de los estudios que fueron analizados a nivel nacional en Colombia, evidenciándose hallazgos mayormente heterogéneos toda vez que los factores de riesgo descritos fueron, la doble presencia, autonomía y control, reconocimiento y estima, percepción de inseguridad laboral, apoyo social y una vez más las exigencias psicológicas.

TABLA 4 – Estudios analizados de Perú, Reino Unido y Panamá

DOCUMENTO	PAIS	AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESULTADOS
ARTICULO	PERÚ	2019	"TACCA HUAMÁN, D. R., & TACCA HUAMÁN, A. L"	"FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS PERCIBIDO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"	El estrés percibido se asocia de forma positiva y significativa con el factor exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia.
ARTICULO	PERÚ	2019	"PEREZ CARPIO, JACKSON E; TURPO CHAPARRO, JOSUÉ E. Y LÓPEZ-GONZALES, JAVIER LINKOLK"	"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS"	Se evidencia una relación positiva directa y significativa entre los factores de riesgo psicosocial exigencias psicológicas, doble presencia y estrés laboral.
ARTICULO	REINO UNIDO	2023	"DANIEL J. MADIGAN, LISA E. KIM B, HANNA L. GLANDORF, OWEN KAVANAGH"	"TEACHER BURNOUT AND PHYSICAL HEALTH: A SYSTEMATIC REVIEW - BOURNOT DOCENTE Y SALUD FÍSICA: UNA REVISION SISTEMÁTICA"	El agotamiento o Bournot docente se asoció consistentemente con síntomas somáticos. (Daniel, Kim, Glandorf, & Owen, 2023)
TESIS	PANAMÁ	2021	"MAIRENE GARZÓN DE ESPINOSA"	"FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL. ANÁLISIS SOBRE SU IMPACTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS"	Los resultados indican afirmativamente una asociación entre el factor de riesgo exigencias cualitativas y cuantitativas y el estrés laboral en el académico universitario.

La tabla 4 expone los hallazgos de los estudios analizados en los países Perú, Reino Unido y Panamá, evidenciándose nuevamente la presencia de los factores de riesgo, Exigencias psicológicas y doble presencia.

De esta manera las anteriores tablas nos permitieron evidenciar cuales fueron los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el ejercicio laboral del docente universitario, descritos de la siguiente manera: Exigencias psicológicas de tipo cualitativo y

cuantitativo, como factor predominante con un 76%, Insuficiencia de estima y reconocimiento con un 28%, doble presencia con un 24%, Escasa autonomía y control con un 20%, bajos niveles de apoyo social entre superiores y colegas igualmente con un 20%, así mismo, la percepción de inseguridad laboral con un 16%, y finalmente las compensaciones y salarios con un 8%.

Por otro lado, en cuanto a la incidencia de estos factores para salud y bienestar del trabajador, solo 10 de las unidades bibliográficas estudiadas reunieron los criterios de inclusión, de las cuales 8 relacionaron puntualmente factores como las exigencias psicológicas, la inseguridad laboral, la doble presencia y la escasa autonomía con la aparición de estrés laboral y síntomas somáticos materializados en insomnio, agotamiento, dolores de cabeza y variaciones en el apetito, por otro lado, el estudio asoció el factor de riesgo autonomía y control con la presencia de molestia o dolor musculo esquelético, y finalmente otro estudio relacionó las exigencias psicológicas con el absentismo y la baja laboral.

DISCUSIÓN

Después de realizar el análisis a cada unidad bibliográfica podemos dar respuesta a la pregunta de investigación que soporta el presente proyecto sobre cuáles son los posibles riesgos psicosociales que podrían estar presentes en el ejercicio laboral del docente universitario y como inciden en la salud del trabajador, teniendo presente que estos factores se desarrollan bajo el marco de un contexto histórico, social y político determinado, y como elemento determinante bajo la configuración de todos aquellos factores que constituyen los procesos del trabajo (Neffa, Julio César, 2020), de esta manera el estudio demostró la existencia de diversos factores de riesgo psicosocial presentes en el ejercicio laboral del docente universitario, siendo el factor exigencias psicológicas, con mayor prevalencia de registro, destacando las de carácter cuantitativo con mayor presencia que las cualitativas, en segundo lugar la insuficiencia de estima y reconocimiento, la doble presencia en tercer lugar y los factores escasa autonomía y control bajos niveles de apoyo social entre superiores y colegas, la percepción de inseguridad laboral finalmente las compensaciones y salarios, con presencia igualmente pero en menores porcentajes. En ese sentido podemos confirmar que las nuevas variables incluidas en los procesos de trabajo de este colectivo laboral han desplegado sus efectos directos, toda vez que factores de riesgo como las exigencias psicológicas, para (PUJOL-COLS, FOUTEL, & PORTA, 2019) entendidas como el grado en que un trabajo demanda responder a cantidades altas y variedad de actividades bajo el marco de un tiempo de terminado, factor que representa el 76% de los hallazgos en la muestra estudiada, por otra parte la falta de autonomía en el trabajo entendida como la medida en que el empleado puede tener participación en la planificación o implementación de las actividades y tareas que componen su proceso de trabajo, la falta de apoyo social, que representa la no adquisición del empleado de asistencia de tipo instrumental y

emocional tanto de compañeros como de jefes, la doble presencia entendida como el nivel de dificultad que presenta el colaborador para nivelar las demandas provenientes de su trabajo con las demandas personales o familiares, lo cual se ve agudizado por las veces en que este debe llevar tareas de su trabajo a casa, y descuida algunos aspectos de su esfera personal, la insuficiencia de estima y el no reconocimiento que representa la percepción del trabajador hacia el reconocimiento económico que devenga como insuficiente frente a las labores que desarrolla y así mismo el reconocimiento personal externo como insuficiente o incongruente y la inseguridad laboral, la cual propende obedece a la sensación de incertidumbre que experimenta el colaborador sobre su mañana en la organización, este factor se ve intervenido por el tipo de contrato y las políticas de permanencia que establece la organización, todos estos factores hallados convergen con los resultados de un estudio realizado por García et al. (2016) citado en (PUJOL-COLS, FOUTEL, & PORTA, 2019) en España con una muestra de 621 docentes en el cual se logró identificar los factores de riesgo psicosocial, Exigencias psicológicas, doble presencia, , inseguridad laboral, insuficiencia de estima y reconocimiento y bajo apoyo social con elevada prevalencia dentro del colectivo; así mismo, otro estudio realizado a docentes de una universidad en argentina, evidenció la presencia significativa de tres de los factores de riesgo hallados en esta investigación, la doble presencia, las exigencias psicológicas y la insuficiente estima (Pujol-Cols L. J., 2017), hallazgos que son sustentados bajo lo expuesto por autores como (Madigan, Kim, Glandorf, & Kavanagh, 2023) quienes refieren que la enseñanza es reconocida por esa naturaleza demandante y exigente que sumada a la inclusión de los nuevos elementos que han sido agregados al desempeño del trabajo docente, claramente sobrecargan el rol del académico favoreciendo la presencia de los factores de riesgo en mención.

Por otra parte, en cuanto a la incidencia de estos factores para salud del colaborador los registros literarios que reunieron los criterios fueron pocos, no obstante los resultados obtenidos asocian la exposición a factores de riesgo psicosocial con la presencia de estrés, malestares musculoesqueléticos y síntomas somáticos en el trabajador, lo cual converge con lo expuesto por (Arraigada, 2023) quien manifiesta que la labor docente se ha caracterizado por exponer a quien la ejerce a experimentar elevados niveles de estrés, por el incremento generado en las demandas académicas gracias a los marcados cambios sociales y tecnológicos que se vienen dando en la educación, por lo que el docente se ve obligado a participar de todas las innovaciones que se dan en las estrategias pedagógicas, sumado además a los esfuerzos emocionales que deben realizar para manejarse en los escenarios adversos que muchas veces se propician en las aulas de clases, lo cual es percibido muchas veces como condiciones desafiantes que propician la tendencia al estrés laboral (López A. T., 2021), es así como en el Reino Unido, el centro de control y prevención de enfermedades a través de una publicación oficial manifiesta que el estrés es el factor con mayor prevalencia en el detrimento de la salud mental en los trabajadores (Sánchez Romero, 2018), por su parte (Hurtado, Cuenu, & Mosquera, 2021) en su artículo de investigación manifiesta que un trabajo en el que el colaborador debe mediar con altos niveles de estrés, tiene la tendencia a contribuir para el desarrollo de patologías de carácter físico y mental en el colaborador. En finalmente, por otro lado (Alvites-Huamaní, 2019) indica que el estrés como respuesta automática del organismo ante situaciones que evalúa como amenazantes y ante las cuales carece de recursos para responder conlleva a una estimulación del sistema nervioso, el cual reacciona con materializaciones a nivel mental y físico, asociadas a percepciones de inseguridad y nulidad de recursos, dolores de cabeza, insomnio, inapetencia y malestares

musculo-esqueléticas, algunas de estas manifestaciones identificadas en los resultados de esta investigación.

Finalmente pudo verse como una limitación palpable, el hecho de que aún, cuando el estudio de los riesgos psicosociales ha tomado auge en los últimos tiempos, y los países que más han realizado estudios en esta temática, son España, Argentina y Colombia (Roa & González, 2022), sigue siendo escasa la producción de investigaciones y más limitada aún hacia el colectivo laboral abordado en la presente investigación, así mismo la exposición de investigaciones experimentales que relacionen factores de riesgo psicosociales específicos con condiciones físicas o psicológicas en el trabajador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta investigación, a través de la revisión bibliográfica contribuyó a identificar las categorías de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en el ejercicio laboral del docente universitario, dentro de los cuales con mayor relevancia están, las exigencias psicológicas de tipo cualitativo y cuantitativo, ésta última con mayor presencia, en segundo grado de relevancia la insuficiencia de estima y reconocimiento, la doble presencia, y en tercer grado de relevancia escaso apoyo social, poca autonomía y control y, por último la inseguridad laboral, dejando entrever que en este colectivo laboral los constantes y marcados cambios e inclusiones derivadas de las políticas internacionales al sistema educativo universitario, en la medida en que potencializa la calidad del docente también lo lleva a interactuar con diversos factores de riesgo psicosocial que una vez percibidos desde la objetividad y subjetividad ejercen una influencia sobre la integridad física y psicológica del docente.

En este mismo marco, para el objetivo que enmarca la incidencia de estos factores para la salud del trabajador, la limitada muestra, permite evidenciar la asociación de algunas categorías riesgo, con la presencia de estrés, síntomas somáticos y malestares musculoesqueléticos, no obstante los hallazgos se consideran generalizados sin la especificidad sobre cada factor y su incidencia, por lo cual conviene robustecer la literatura de más investigaciones con diseños un poco más experimentales que aborden la especificidad del factor y la consecuencia de su exposición para la salud física y psicológica del trabajador, toda vez que puede evidenciarse la preponderancia de un factor sobre otros al interior del colectivo laboral estudiado, por lo que se recomienda la producción de estudios más detallados sobre el tema exigencias psicológicas, factor de riesgo con mayor presencia en los resultados de los estudios analizados en esta

investigación, del mismo investigaciones que aborden propuestas de intervención en relación a estos factores para el colectivo laboral del docente universitario.

REFERENCIAS

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>

Arango, G., Diaz, E., Rubiano, L., & Villalobos, J. (2022). Caracterización del riesgo psicosocial en un grupo de ministros ordenados y otros consagrados religiosamente, voluntarios para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Colombiana. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15328/1/TE.RLA_ArangoGonzalo_DiazEimy_RubianoLuis_VillalobosJuan_2022

Arraigada, M. (2023). Análisis de riesgos psicosociales percibidos en la práctica docente universitaria. Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina. Obtenido de : <http://humadoc.mdp.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/1098>

Bolis, I., Sigahi, T., & Morioka, S. (2024). Raising psychosocial risks in real-world work environments: A proposal for a detailed and quick questionnaire with direct application by workers. *Safety Science*, 173(106459). doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106439>.

Carlotto, M., & Gonçalves, S. (2015). Prevalence and risk factors of common mental disorders among teachers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31, 201-206. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.003>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2014). *Ley 1740 de 2014 Ministerio de Educación*.

Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Escudero, I., & Pérez, L. (2019). Factor de riesgo psicosocial de carga mental en el docente universitario. *Libre Empresa*, *16*(2), 165-170. doi:<https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n2.6625>

Fernandes, A., Figueiredo, M., Ribeiro, J., Neves, J., & Vicente, H. (2020). Psychosocial Risks Assessment in Cryopreservation Laboratories. *Safety and Health at Work*, *11*(290 7911), 431-442. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.003>.

Gascón, S., Fernández, L., Salas, F., & Torres, A. (2022). *Factores Psicosociales en el Trabajo. Trabajo Digno y Saludable en la era del Covid: Desafíos y oportunidades*. (Prensas de la Universidad de Zaragoza, Ed.) Zaragoza, Mexico: Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Javier-Crespo-6/publication/359237816_Crespo_JL_2022_Nivel_de_resiliencia_en_profesionales_sanitarios_en_la_emergencia_COVID_-_19_En_S_Gascon_LM_Fernandez_F_Salas_A_Torres_Coords_Trabajo_digno_y_saludable_en_la_era_COV

Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, *18*(3), 1-15. Obtenido de [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/)

Hurtado Pardos, B. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña.

Hurtado, L., Cuenu, B., & Mosquera, R. y. (2021). Riesgo psicosocial y de salud mental según la salud ocupacional. *Fundacion Universitaria del Area Andina*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4250>

International Labour Organization. (08 de junio de 2024). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Obtenido de International Labour Organization: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., & Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 1-22. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>

López, A. T. (2021). El docente universitario y los nuevos desafíos de la enseñanza en el Perú: motivar por aprender. *Review of Global Management*, 23-31. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1926/1735/9143>

López, A., Marín, R., & Molina, L. (2020). RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR QUE SE ENCUENTRAN EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA EN EL AÑO 2020. *Repositorio Universitario Uniminuto*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15194/1/TP_MarínRoyer-MolinaLaura-LópezAlexandra_2020.pdf

Luna, A., Ramírez, E., Anaya, A., & Díaz, D. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex, 11*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6678/667872658006/667872658006.pdf>

Madigan, D., Kim, L., Glandorf, H., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research, 119*(102173). doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>

Madrid, S., Moreno, M., & Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo, 316-331*. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)

Mariño, G., Salazar, V., Peralta, Á., & Andrade, F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO, 6*(1), 135-144. Obtenido de [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)

Molano, J., & Quintana, J. (2021). Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Mipymes en Bogotá: una revisión bibliográfica. *Repositorio institucional Universidad ECCI*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1065/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monroy, A., & Juárez, A. (2019). Occupational Psychosocial Risk Factors in Academics of Higher Education Institutions in Latin America: a Systematic Review. *Propósitos y Representaciones, 7*(3), 248-260. doi:<https://dx.doi.org/10.20511>

Morocho Matamoros, R. O. (2021). Estudio de factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa minera del cantón Portovelo.

Repositorio Universidad del Pacífico. Obtenido de

<http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/451>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo Psicosocial: Tendencia y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.

Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo, una contribución a su estudio*. (1era ed.). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. .

Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-R>

Neffa, Julio César. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo no docente universitario. Obtenido de

https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/30556/RIUNNE_FCE_L1_Neffa_JC-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo . (29 de MAYO de 2024). *OIT*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1#:~:text=Conjunto%20de%20actividades%20humanas%2C%20remuneradas,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos>

Pérez Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena De Salud Pública*, 20(1), 36-44.

doi:<https://doi.org/10.5354/0719-5281.2016.39334>

Pérez-Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena De Salud Pública*, 20 (1), 36-44.

doi:<https://doi.org/10.5354/0719-5281.2016.39334>

Polanco, A., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14, 111-131. doi:<https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14>

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

Pujol-Cols, L. J. (2017). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública argentina: explorando el rol del work engagement. *Repositorio digital de la FCEyS - UNMDPNülan*. Obtenido de <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2867/1/pujol-2017.pdf>

Pujol-Cols, L., Foutel, M., & Porta, L. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y sociedad*, 33, 161-170. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es.

PUJOL-COLS, L., FOUTEL, M., & PORTA, L. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, 33, 161-170. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es.

Ramírez, W., García, J., & Cardeño, E. (2019). Sistemas de gestión para la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de www.repositoryinst.uniguajira.edu.co

Redondo, P., & Fuentes, J. (2020). La investigación sobre el Aprendizaje-Servicio en la producción científica española: una revisión sistemática. *Revista complutense de educación*.

Obtenido de

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/193369/Redondo.pdf?sequence=1>

Roa, F., & González, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86, 193-210.

Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, J. (2019). Analisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional . *Revista Temas*, 39-45.

Sánchez Romero, B. D. (2018). Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en trabajadores de una empresa de call center. (R. Libertadores, Recopilador) Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/6afc5ff5-c69b-4539-a093-f58e4a398524/content>

Sandoval, J., Gómez, G., Fernández, L., & Torres, A. (2019). *Factores, riesgos psicosociales y temas emergentes en el trabajo: Crítica a los enfoques convencionales y a la llamada psicología positiva*. UNAM FES Zaragoza. Obtenido de <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2022/03/Factores-riesgos-psicosociales-y-temas-emergentes-en-el-trabajo.pdf>

Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de salud Pública*, 102-108. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista De Derecho*, 35, 8-27. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho*, 8-27. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

Velandia, S. R., Torres, J. M., Alvarado, A. F., & Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás*, 13, 39-45.

Villamar, S. L. (2022). Revisión sistémica desde un enfoque neurocognitivo sobre el comportamiento suicida. *Revista Científica Y Arbitrada De Psicología NUNA YACHAY*, 5(9)(ISSN: 2697-3588.), 2-11. Obtenido de <https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/nuna-yachay/article/view/381>