

CAPÍTULO 5

Diseño de una Estrategia de Prevención del Riesgo Psicosocial con Docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño

Design of a Psychosocial Risk Prevention Strategy for Faculty Members of the Psychology Program at the University of Nariño

Lisbeth Thania Michell Chalpartar Nasner

Universidad de Nariño. Pasto, Colombia

✉ taniachalpartar@udenar.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-9887-8473>

Dilan Santiago Figueroa

Universidad de Nariño. Pasto, Colombia

✉ dilan2995@udenar.edu.co

© <https://orcid.org/0009-0009-2094-8847>

Resumen

La Universidad de Nariño, desde su misión y visión, destaca la importancia de la docencia, así como el propósito de promover el mejoramiento de la calidad de vida en los integrantes de la comunidad universitaria, mediante la construcción de estrategias integrales para la consecución de objetivos comunes.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Chalpartar Nasner, L. T. M. y Santiago Figueroa, D. (2025). Diseño de una estrategia de prevención del riesgo psicosocial con docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño. En: Salcedo Serna, M. A. y Roncancio-Moreno, M. (eds. científicos). La Salud Mental en Contextos de Educación Superior. Modelos de Atención, Diagnósticos y Reflexiones sobre Problemáticas Psicosociales Postpandemia en las Universidades del Suroccidente de Colombia. (pp. 175-205). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://doi.org/10.35985/9786287770928.5>

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio, plantea como objetivo general, diseñar una estrategia de prevención del riesgo psicosocial con docentes de pregrado del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, para lo cual se realiza un estudio empírico analítico, desde la metodología cuantitativa y el paradigma descriptivo. Dentro de la priorización de los resultados encontrados se destaca riesgo altamente considerable en dimensiones como la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Es así, que con la propuesta del programa de desconexión laboral: “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, se espera brindar herramientas para la descripción y el abordaje desde la prevención, del riesgo psicosocial, esto en pro de favorecer el bienestar laboral en la institución, así como fortalecer la salud mental de los colaboradores.

Palabras Clave: Prevención, Riesgo psicosocial, Salud mental, Docentes, Universidad de Nariño.

Abstract

The University of Nariño, in its mission and vision, emphasizes the importance of teaching as well as its commitment to promoting the improvement of quality of life among members of the university community through the development of comprehensive strategies aimed at achieving shared objectives. In line with this, the present study sets as its general objective the design of a psychosocial risk prevention strategy for undergraduate faculty members of the Psychology Program at the University of Nariño. To achieve this, an empirical-analytical study was conducted, grounded in a quantitative methodology and a descriptive paradigm. Among the prioritized findings, a highly significant level of risk was identified in dimensions such as the influence of work on the non-work environment and the influence of the non-work environment on work. Accordingly, the proposed work-disconnection program, “Building Care: A Shared Commitment,” seeks

to provide tools for describing and preventing psychosocial risk, with the aim of promoting occupational well-being within the institution and strengthening the mental health of its staff.

Keywords: Prevention, Psychosocial risk, Mental health, Teachers, University of Nariño.

Factores de Riesgo Psicosocial en la Docencia de Educación Superior

La docencia universitaria es fundamental en la formación de profesionales, el desarrollo científico y tecnológico de la humanidad, sin embargo, son múltiples los riesgos de afectación a la salud, asociados a dicha actividad, los cuales, idealmente deben ser evidenciados, analizados, prevenidos y mitigados, ya que afectan directamente de forma negativa al colaborador y con ello al proceso educativo en general (Moreo et al., 2016).

Se encuentra así, que la mayoría de los docentes universitarios desconocen las múltiples consecuencias en el deterioro de su salud que puede desencadenar la exposición continua a riesgos laborales psicosociales, las cuales no solo repercuten en la salud de los colaboradores y en el desempeño laboral, sino también se reflejan en las relaciones familiares, interpersonales y en la sociedad en general, de ahí la importancia del abordaje oportuno del riesgo psicosocial (Yépez, 2020).

Teniendo en cuenta que el presente proyecto está dirigido a profesores de una institución de educación superior de carácter público, se tiene que el contexto en el que interactúan laboralmente los docentes implica unas demandas específicas y adaptativas, ante las cuales, se busca que el proceso de enseñanza genere una interacción favorable en el contexto universitario público en lo que respecta la salud mental, ya que las dinámicas del sector público pueden acarrear cargas adicionales o alteraciones temporales que agudizan la aparición de factores de riesgo psicosocial (Villamizar et al., 2015, p. 152).

Adicionalmente, se evidencia que la intervención del riesgo psicosocial laboral, representa una necesidad poco abordada, ya que se presenta mayor enfoque investigativo e interventivo en el riesgo ergonómico y físico de los colaboradores, por lo cual lo inicialmente mencionado supone una pronta necesidad de estudio y atención (Bedoya et al., 2018). Lo anterior plantea la evidente necesidad de que adicional a la evaluación, caracterización y diagnóstico del fenómeno de estudio, se pueda estructurar y desarrollar intervenciones y estrategias preventivas desde una perspectiva integral, focalizadas en las necesidades y recursos reales, específicos del contexto y la población, con el fin de generar un amplio beneficio a nivel empresarial e individual.

A través de la formulación y validación de la estrategia de prevención de riesgo psicosocial con docentes de la Universidad de Nariño, se pretende atender la necesidad de la población seleccionada (aspecto que se concluye a través de los resultados de evaluaciones pasadas), considerando la importancia del abordaje de los factores de riesgo psicosocial como las características organizacionales vinculadas a los ambientes y contextos laborales que repercuten en los trabajadores, afectando directamente su bienestar y desempeño laboral (Vásquez et al., 2019).

En este sentido, mediante el proceso, estructuración y validación de la estrategia se pretende aportar potencialmente a la población objeto de estudio, en lo que refiere al incremento de su bienestar laboral, así como también a la institución de educación superior en general, ampliando el panorama, frente al riesgo psicosocial en el ámbito laboral, así como también a la importancia de reconocer los diferentes factores de riesgo psicosocial existentes en los colaboradores y de las principales consecuencias que se pueden generar a raíz de una respuesta tardía, insuficiente o ausente, por lo cual se entiende el valor que tiene la ejecución de una estrategia validada, que busque contrarrestar el riesgo psicosocial en el contexto laboral y que aporte al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de colaboradores y organizaciones o instituciones.

De igual forma se resalta que la formulación del proyecto de prevención de riesgo psicosocial en docentes del programa de Psicología puede ser adaptado en otros programas de formación académica superior, teniendo en cuenta su respectivo contexto como también la evaluación de la aplicación de la batería de riesgo psicosociales, para finalizar se menciona que el presente proyecto de grado toma la iniciativa de crear una estrategia de intervención en favor de la salud mental de los trabajadores, en este caso los docentes de educación superior.

El objetivo general del proyecto es el diseño de una estrategia de prevención del riesgo psicosocial con docentes de pregrado del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

En un primer momento se identificó los factores de riesgo psicosocial en los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, para proseguir con la formulación de una estrategia de prevención del riesgo psicosocial con los docentes y finalmente validar la estrategia de prevención del riesgo psicosocial con docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

La Universidad de Nariño es una institución de educación superior de carácter oficial ubicada en diferentes lugares de la ciudad de Pasto con sedes en los principales municipios del departamento de Nariño, como institución plantea en su misión y visión, el propósito, promover el mejoramiento de la calidad de vida, mediante la construcción de un sistema íntegro de procedimientos y estrategias que generen espacios de reflexión en busca de fines e intereses comunes entre los individuos de la comunidad universitaria, además de la función de generar conocimientos investigativos en favor de la formación académica superior de los estudiantes, por tal motivo el profesorado de psicología es un actor comprometido con su profesión en el contexto universitario, los altos estándares de calidad exigen un nivel alto de preparación académica y gran responsabilidad social (Udenar, s.f).

Igualmente, se encuentra que, desde esta institución, se reconoce que el docente cumple un rol primordial en el avance de la sociedad, ya que su quehacer va más allá de la simple transmisión de conocimientos,

donde asume compromisos con el desarrollo humano, todo lo anterior ligado al riesgo psicosocial y de cualquier tipo, que influye de manera directa en el desempeño de su labor (Hernández, 2012).

Finalmente, la última evaluación de factores riesgo psicosocial en la Universidad de Nariño al profesorado de Psicología de aquel entonces, se realizó en el año 2019, logrando identificar que existen varias dimensiones con altos niveles de riesgo psicosocial, en las cuales se destacan el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, así como el de control sobre el trabajo, condiciones que influyen en el bienestar integral de los docentes del programa en mención. Ojeda (2019) refiere que, la evaluación de riesgos psicosociales de Nariño, permite contar con información válida y confiable para el diseño de estrategias y acciones de prevención e intervención de estos riesgos; que disminuyan las consecuencias negativas de tales factores (p. 56).

Método

El estudio se basa en un paradigma empírico-analítico, buscando conocimiento objetivo sobre el riesgo psicosocial mediante métodos cuantitativos, utiliza recolección de datos y análisis estadístico para evaluar fenómenos, empleando herramientas estandarizadas como la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se trata de una investigación descriptiva transversal con una muestra censal de 30 docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, seleccionados por criterios de inclusión, se aplicó la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo para identificar la presencia de riesgos en el ámbito laboral y extralaboral. El estudio no considerará el cuestionario de evaluación del estrés, ya que se centra en síntomas más que en causas relacionadas con el estrés laboral. La información será confidencial y se analizará mediante un aplicativo que permitirá establecer la situación actual de los riesgos psicosociales y generar recomendaciones. Además, se complementará con grupos de discusión para enriquecer el diagnóstico.

Para llevar a cabo la investigación, se desarrolló el siguiente procedimiento:

- 1) Articulación con el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y oficio hacia la dirección del Programa de Psicología para solicitar autorización para la ejecución de la investigación, la cual fue aceptada y se presenta la carta de aval.
- 2) Aplicación de batería de Evaluación de Factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social (actualmente Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), con los docentes de pregrado del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño y desarrollo de encuentro presencial con docentes para corroborar, discutir y reflexionar en torno a los resultados de la medición de riesgo psicosocial.
- 3) Fase de análisis de datos, que implica la recolección, organización, y clasificación de datos para la priorización y focalización de necesidades, que estructuran el desarrollo de la estrategia.
- 4) Diseño de estrategia de prevención de riesgo psicosocial con docentes de pregrado del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, acorde a las necesidades identificadas previamente.
- 5) Validación de la estrategia con la población y devolución de emergentes.

Una vez se contó con la información, para el análisis de la misma, en articulación con el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad de Nariño, se realizó la aplicación de batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial, y se generó un informe de los resultados del proceso, con el fin de dar lectura a los datos estadísticos de cada variable evaluada y a su respectiva descripción, para describir los niveles de riesgo que presenta el profesorado de psicología en lo que respecta a su salud y bienestar, así como priorizar y focalizar las necesidades de intervención, que estructuraron el diseño de la estrategia de prevención, todo esto mediante la herramienta de Excel que permite la clasificación,

análisis y graficación de los datos. Por su parte, para la fase de diseño y validación de la propuesta, se empleó un formato de evaluación adaptado como formulario de Google Forms, que permitió recoger la calificación de los evaluadores, utilizándose el coeficiente de V de Aiken para identificar el nivel de acuerdo de la comunidad participante, de igual forma, se analizó las retroalimentaciones cualitativas con el fin de complementar el programa.

Resultados

A partir de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, se logró obtener resultados válidos y cuantificables en lo que respecta al fenómeno de estudio en la población de docentes de pregrado del programa de Psicología de la Universidad de Nariño, los cuales se presentan a continuación aclarando que, para objetivos de la presente investigación solo se emplea la información recabada en los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaborales forma A y los factores de riesgo psicosocial extralaborales. Se tuvo en cuenta al 100% de la población del programa de Psicología para la invitación/convocatoria a la evaluación. Es así, que en el diagnóstico participaron finalmente 30 trabajadores.

Para efectos del presente análisis, se considera pertinente tomar como criterio investigador priorizar los niveles de riesgo psicosocial con resultados de alto y muy alto de los dominios y/o dimensiones de la batería, en los casos en el que la sumatoria de estos dos niveles de riesgo supere o sea igual al 50%, se prioriza los dominios y/o dimensiones para intervenir, caso contrario no se clasifica como prioritario para la formulación de la estrategia de intervención, teniendo en cuenta que se aborda para la estructuración de la estrategia lo urgente e inmediato a intervenir, este criterio facilita la focalización y priorización específica de necesidades. Así entonces, para el ejercicio se presentan solo los resultados de las variables que cumplen con el criterio ya mencionado.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A

Dominio Control Sobre el Trabajo Forma A

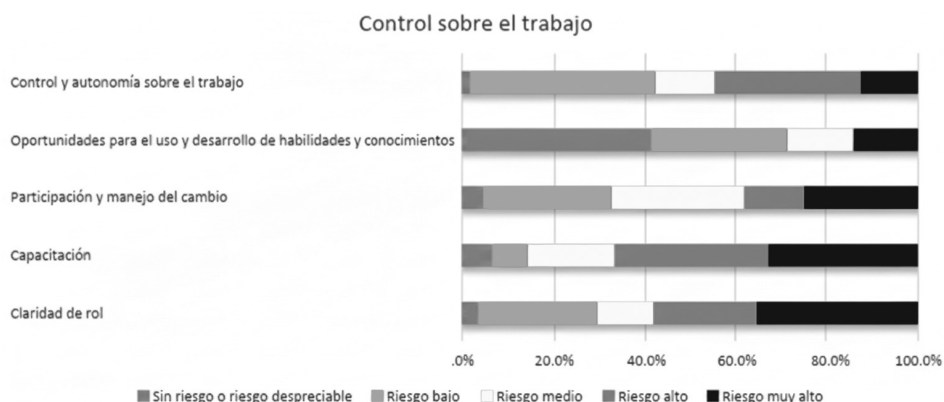
Tabla 1

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio control sobre el trabajo y sus respectivas dimensiones

Dimensión	Claridad de rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Control y autonomía sobre el trabajo
Sin riesgo o riesgo despreciable	13,3%	13,3%	10,0%	46,7%	6,7%
Riesgo bajo	10,0%	6,7%	30,0%	30,0%	40,0%
Riesgo medio	23,3%	23,3%	26,7%	13,3%	13,3%
Riesgo alto	30,0%	26,7%	16,7%	3,3%	30,0%
Riesgo muy alto	23,3%	30,0%	16,7%	6,7%	10,0%

Figura 1

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio control sobre el trabajo y sus respectivas dimensiones



La evaluación de riesgos psicosociales realizada para la población, indica que las condiciones psicosociales intralaborales, en el dominio Control sobre el trabajo, revisten un mayor nivel de riesgo en las dimensiones de capacitación y claridad de rol, ya que, en la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto de dichas dimensiones, supera el 50% requerido por lo cual, dentro de la priorización, se consideran como dimensiones urgentes de abordaje.

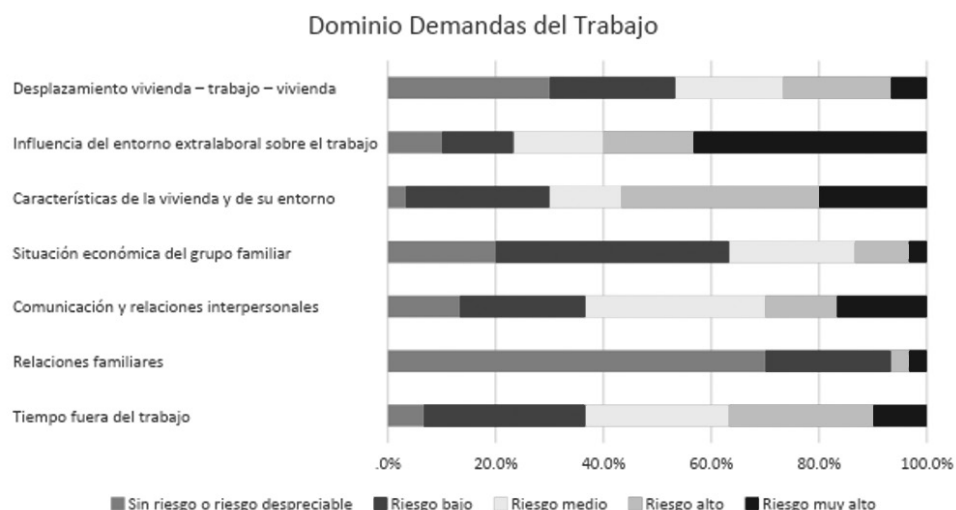
Dominio Demandas del trabajo Forma A

Tabla 2
Nivel de riesgos psicosocial en el dominio demandas del trabajo y sus respectivas dimensiones

Dimensión	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	6,7%	70,0%	13,3%	20,0%	3,3%	10,0%	30,0%
Riesgo bajo	30,0%	23,3%	23,3%	43,3%	26,7%	13,3%	23,3%
Riesgo medio	26,7%		33,3%	23,3%	13,3%	16,7%	20,0%
Riesgo alto	26,7%	3,3%	13,3%	10,0%	36,7%	16,7%	20,0%
Riesgo muy alto	10,0%	3,3%	16,7%	3,3%	20,0%	43,3%	6,7%

Figura 2

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio demandas del trabajo y sus respectivas dimensiones



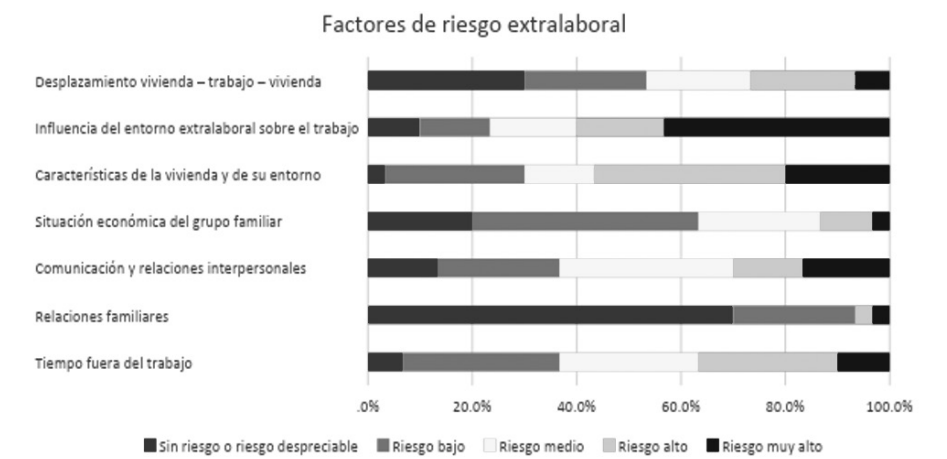
La evaluación de riesgos psicosociales realizada para la población, indica que las condiciones psicosociales intralaborales, en el dominio Demandas del trabajo, revisten un mayor nivel de riesgo la dimensión de Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo, ya que en la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto de dichas dimensiones, supera el 50% requerido por lo cual, dentro de la priorización, se consideran como dimensiones urgentes de abordaje, sin embargo para efectos de la presente se focalizará la estrategia en condiciones que no tengan un carácter estructural como lo es la naturaleza de las dimensiones de las Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas y Demandas de la jornada de trabajo, motivo por el cual se prioriza dentro de este dominio exclusivamente la variable de Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Tabla 3
Nivel de riesgo psicosocial en los dominios de los factores de riesgo psicosocial extralaboral

Dimensión	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	6,7%	70,0%	13,3%	20,0%	3,3%	10,0%	30,0%
Riesgo bajo	30,0%	23,3%	23,3%	43,3%	26,7%	13,3%	23,3%
Riesgo medio	26,7%		33,3%	23,3%	13,3%	16,7%	20,0%
Riesgo alto	26,7%	3,3%	13,3%	10,0%	36,7%	16,7%	20,0%
Riesgo muy alto	10,0%	3,3%	16,7%	3,3%	20,0%	43,3%	6,7%

Figura 3
Nivel de riesgo psicosocial en los dominios de los factores de riesgo psicosocial extralaboral



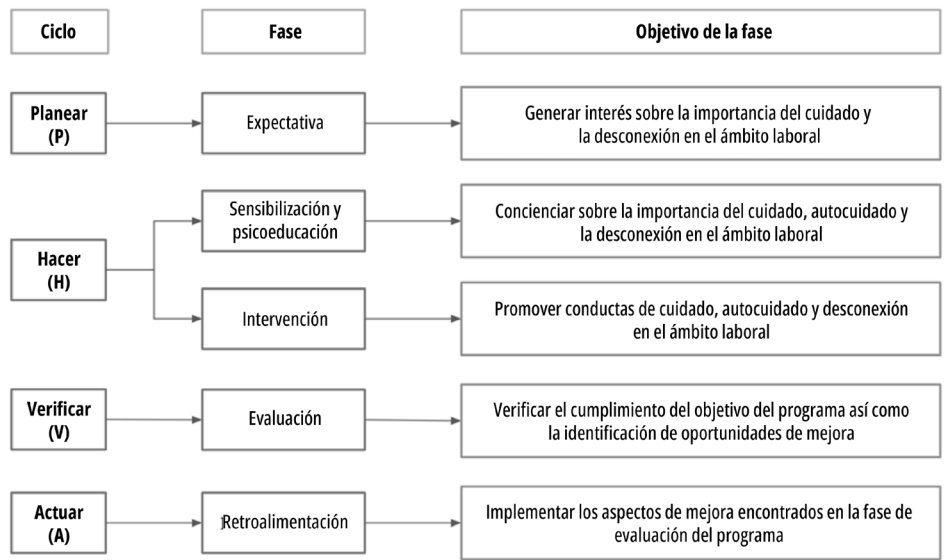
A nivel extralaboral, la evaluación de riesgos psicosociales realizada para la población, indica que los dominios de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, así como el dominio de Características de la vivienda y de su entorno, revisten un mayor nivel de riesgo, ya que la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto de dichos dominios, supera el 50% requerido por lo cual, dentro de la priorización, se consideran como dimensiones urgentes de abordaje, sin embargo para efectos de la presente se focalizará la estrategia en condiciones que no tengan un carácter estructural como lo es la naturaleza de la dimensión de Características de la vivienda y de su entorno, ante la cual la posibilidad de intervención es baja, por tanto se prioriza dentro de este dominio exclusivamente la variable de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Diseño y Validación del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la presente investigación se diseñó el Programa de desconexión laboral: “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, cuyo objetivo es promover la desconexión laboral en los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño como un aporte al autocuidado de la salud mental para los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño. El programa se diseñó bajo 5 fases de desarrollo, esto teniendo en cuenta el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), en la figura 4 se presenta dicha articulación, con la descripción de cada uno de los objetivos por fases.

Figura 4

Fases del Programa “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, de acuerdo a ciclo PHVA



En la tabla 4 se presenta el diseño general de la propuesta de abordaje; en el anexo del Programa: “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, se puede encontrar la fundamentación del mismo, así como también los protocolos específicos por fases.

Tabla 4

Diseño general del programa de prevención de Riesgo Psicosocial

Objetivo general: Promover la desconexión laboral en los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño como un aporte al autocuidado de la salud mental para los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.	
Fases	Actividades
Fase de expectativa	“Alerta de Bienestar”: Divulgación de piezas comunicativas sobre la importancia del cuidado en el contexto laboral, sus beneficios y consecuencias relacionadas a su omisión.

Objetivo general: Promover la desconexión laboral en los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño como un aporte al autocuidado de la salud mental para los docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Fases	Actividades
Fase de sensibilización y psicoeducación	<i>"Más que resultados...":</i> Espacios de socialización de resultados de medición de riesgo psicosocial, dirigidos a docentes, administrativos, directivos y demás colaboradores del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. <i>"Conciencia vital":</i> Espacios formativos frente a la importancia de cuidado, autocuidado y desconexión en el ámbito laboral, orientados a docentes, directivos y demás colaboradores del programa de Psicología de la Universidad de Nariño.
Fase de intervención	<i>"Desconectarse con todas las de la ley":</i> Espacio formativo con el fin de proporcionar formación específica sobre la Ley 2191 empleando la pedagogía social. <i>"¿Qué es la desconexión laboral?":</i> Encuentro para destacar la importancia de la desconexión laboral, validar concepto y premisas frente a la misma, dirigido a directivos, jefes de departamento, líderes de equipos, y docentes empleando la pedagogía social. <i>"¿Cómo nos estamos conectando con el descanso?":</i> Mesas de discusión de seguimiento de la desconexión laboral, donde, se intercambie ideas de experiencias sobre la realización de funciones de trabajo en entornos extralaborales, estrategias para la promoción de la desconexión laboral, promoviendo la importancia de los horarios laborales y el descanso fuera de la jornada de trabajo. <i>"Ley 2191 al alcance de todos, recordando y reflexionando":</i> Divulgación de material informativo digital, el cual promueve la ley 2191 de 2022 de desconexión laboral, con el fin de concientizar al profesorado de psicología a promover dicha ley y mantener las actividades que están dirigidas hacia la desconexión laboral, el material será compartido por las diferentes medios digitales. <i>"Pasos transformadores":</i> Encuentro participativo para la proyección de lineamientos de propuesta acogimiento de la política interna de desconexión laboral.
Fase de evaluación	<i>"Revisemos nuestro caminar":</i> Evaluación cuantitativa y cualitativa de los espacios por parte de los participantes. <i>"En constante seguimiento":</i> Monitoreo y seguimiento del cumplimiento de acuerdos internos obtenidos frente a la desconexión laboral.
Fase de retroalimentación	<i>"Retroalimentando el Programa":</i> Retroalimentación de los formatos de evaluación de cada una de las sesiones y del programa en general, así como la entrega del producto. mejorado tanto al comité de bienestar como a el area de SST de la Universidad.

El programa presentado, fue sometido a un proceso de validación por comunidad, en donde se desarrolló un encuentro con el personal docente, para la socialización, evaluación y validación del programa como propuesta de intervención, el encuentro se organizó en tres franjas horarias, contando con la participación de 8 docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño, dentro del espacio presencial se logró realizar una evaluación cualitativa de la propuesta, en donde los docentes presentaron sus inquietudes, sugerencias y aportes. Igualmente, la información del encuentro fue compartida por el grupo de Whatsapp de los y las docentes, con el fin de divulgar a los participantes quienes no tuvieron la posibilidad de participar en el encuentro, pero tenían interés de revisar y evaluar el mismo.

Así entonces, para facilitar y agilizar el proceso se realizó de manera digital, por medio de un formulario de Google Forms, en el que se obtuvo respuesta de 10 evaluadores. Para el análisis de los resultados de validación por comunidad del Programa “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, se utilizó el coeficiente de validación V de Aiken (Aiken, 1985), este brinda información sobre la proporción de evaluadores que manifestaron una valoración positiva sobre el contenido valorado, y proporcionó recursos para la toma de decisiones en relación con los criterios de pertinencia, coherencia, eficacia y relevancia del Programa (Covarrubias y Marín, 2015), para lo que la comunidad evaluadora puntuó cada criterio por fase y el programa en general, con una escala de 1 a 4, en donde 1 es la calificación más baja y 4 la más alta. En la tabla 5 se presenta la evaluación de la comunidad por cada participante (P#) con el respectivo coeficiente V de Aiken.

Así entonces, para facilitar y agilizar el proceso se realizó de manera digital, por medio de un formulario de Google Forms, en el que se obtuvo respuesta de 10 evaluadores. Para el análisis de los resultados de validación por comunidad del Programa “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, se utilizó el coeficiente de validación V de Aiken (Aiken, 1985), este brinda información sobre la proporción de evaluadores que manifestaron una valoración positiva sobre el contenido valorado, y proporcionó recursos para la toma de decisiones en relación con los criterios de pertinencia, coherencia, eficacia y

relevancia del Programa (Covarrubias y Marín, 2015), para lo que la comunidad evaluadora puntuó cada criterio por fase y el programa en general, con una escala de 1 a 4, en donde 1 es la calificación más baja y 4 la más alta. En la tabla 5 se presenta la evaluación de la comunidad por cada participante (P#) con el respectivo coeficiente V de Aiken.

Tabla 5

V de Aiken Comunidad Programa “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”

Fases	Criterios	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	V de Aiken	Promedio V de Aiken
Expectativa	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	0,99
	Coherencia	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0,97	
	Eficacia	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0,97	
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	
Sensibilización y psicoeducación	Pertinencia	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0,97	0,96
	Coherencia	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,93	
	Eficacia	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0,97	
	Relevancia	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,97	
Intervención	Pertinencia	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	0,90	0,90
	Coherencia	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	0,90	
	Eficacia	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	0,87	
	Relevancia	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0,93	
Evaluación	Pertinencia	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0,97	0,96
	Coherencia	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	0,97	
	Eficacia	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	0,90	
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,97	
Retroalimentación	Pertinencia	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,92
	Coherencia	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	0,90	
	Eficacia	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	0,90	
	Relevancia	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0,97	

Fases	Criterios	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	V de Aiken	Prome- dio V de Aiken
Programa en general	Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	0,96
	Coherencia	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	0,90	
	Eficacia	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	0,90	
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	

Según lo presentado anteriormente, se puede concluir que el Programa tuvo una validación positiva por la cercanía de los resultados a 1, indicando un nivel significativo y positivo de concordancia en la evaluación por parte de la comunidad, puesto que según el coeficiente V de Aiken, el valor 1 es el mayor valor posible e indica un perfecto acuerdo entre los evaluadores.

Es importante mencionar que el encuentro presencial de socialización y validación del programa, permitió recibir una evaluación cualitativa del mismo, encontrando sugerencias y aportes fundamentales para el ajuste del programa en sus diferentes fases, especialmente en la fase de intervención, con ajustes frente al abordaje y sustento teórico retomado, así como la delimitación y clarificación específica y concreta de las diferentes actividades. Teniendo en cuenta el propósito del programa de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, es recomendable evaluar los niveles de riesgo regularmente, utilizando las técnicas y estrategias de medición apropiadas para una mayor fiabilidad de los resultados, de esta manera se puede conocer el efecto que genera los factores de riesgo a través del tiempo, puesto que estos pueden cambiar constantemente.

Es relevante destacar que, la fase final del proyecto genera productos útiles para posteriores modificaciones, donde las actividades sean adaptadas a las necesidades cambiantes de los docentes, de esta manera se puede intervenir de forma directa a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que pueden estar interfiriendo en la salud mental de los docentes del programa de psicología, por lo tanto el proyecto de prevención amerita un enfoque dinámico, en donde

es indispensable realizar una respectiva evaluación de factores de riesgo en el contexto laboral para adaptar las actividades de acuerdo las condiciones que se presenten a lo largo del tiempo.

En resumen, la evaluación del Programa “Construyendo cuidado: Un compromiso de todos”, fue muy favorable, por lo que se espera que su implementación y mejoramiento continuo, aporte a la cultura institucional y a la salud mental de los y las docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Discusión

Para el trabajo investigativo y la priorización realizada se retoma información recaba de revisión documental, así como el análisis de resultados obtenidos de la medición de riesgo psicosocial y las conclusiones del encuentro con los participantes, encontrándose que para la formulación de la estrategia de intervención, se dará prioridad en la parte de factores de riesgo psicosocial intralaboral a: Dominio Control sobre el trabajo Forma A (dimensiones de Capacitación y Claridad del rol) y Dominio Demandas del trabajo Forma A (dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral). En cuanto a factores de riesgo psicosocial extralaboral: Dimensión de Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Frente al Dominio Control Sobre el Trabajo Forma A, y la dimensión de Capacitación, se encuentra que la misma permite a los trabajadores aprender nuevas formas de hacer las cosas o adquirir nuevos conocimientos o habilidades que son requeridas para el desempeño de la tarea o para enriquecer el trabajo diario (Bermúdez, 2015).

De igual manera el Ministerio de Protección Social (2010) identifica como indicador de riesgo esta dimensión cuando los procesos de capacitación son limitados para los trabajadores, como resultado las habilidades y conocimientos de los trabajadores no están en constante formación (p. 24). Por otra parte “Las oportunidades de capacitación en el sector educativo se ofrecen en mayor medida

al personal de planta, tanto en entidades públicas como privadas; por el contrario, en instituciones pequeñas y medianas hay escasas posibilidades de capacitación” (Ministerio del Trabajo, 2015, p. 11), de acuerdo a la anterior cita, los docentes y demás trabajadores de planta del sector educativo, tienen mayor oportunidad para capacitarse que los trabajadores de medio tiempo o de hora cátedra.

En cuanto a la dimensión de claridad de rol, se tiene que la descripción del cargo define en términos generales cuál es el rol del trabajador frente a la estructura de la empresa y el plan estratégico definido; sin embargo, los roles de los trabajadores son dinámicos, las funciones inicialmente expresadas pueden modificarse y tomar diferentes niveles de relevancia durante el curso de la institución y la relación laboral (Pineda, 2007). La Dimensión de claridad de rol es considerado un indicador de riesgo cuando los trabajadores no tienen suficientemente claro las funciones y los objetivos del cargo asignado en la empresa (Ministerio de la Protección social, 2010).

Por su parte, el Dominio Demandas del trabajo Forma A, y específicamente la dimensión priorizada de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, indica que el esfuerzo y energía que los colaboradores usan para responder a las exigencias de su trabajo impacta en su vida extralaboral, ya sea porque debe disponer del tiempo de descanso y de interacción familiar para trabajar o porque llega a su hogar demasiado cansado como para dedicar tiempo de calidad a la familia y el descanso. Esta información se corrobora con los docentes cuando manifiestan dificultades en su descanso, así como dificultad para desconectarse laboralmente y garantizar el aprovechamiento de su tiempo en el entorno extralaboral. Según el Ministerio de Protección Social (2010) refiere que, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral repercute negativamente al trabajador cuando, las funciones del trabajo y el tiempo destinado para su realización afecta la vida personal y familiar del trabajador (p.23).

La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo influye en la vida personal de los profesores como también en el bienestar de cada uno de ellos, condiciones como la distancia entre las viviendas y el

lugar de trabajo aumenta mayor riesgo al bienestar del trabajador (Davila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano, 2018). Otros autores refieren que “la influencia del entorno laboral, afecta directamente el entorno personal y familiar de los docentes y lo que allí se presente afecta directamente el entorno laboral” (Aristizábal, Valencia y Vélez, 2016, p. 38), con la anterior afirmación, se puede decir que, las condiciones extralaborales y las relaciones personales de los docentes se ve afectada por las actividades laborales realizadas fuera de jornada, como consecuencia las afectaciones generadas en los docentes repercute a la vez el rendimiento en su lugar de trabajo.

Ya en la parte de factores de riesgo psicosocial Extralaboral, la variable priorizada, puede indicar que los factores externos, como la situación económica del grupo familiar, las relaciones familiares, el tiempo fuera del trabajo y las condiciones del entorno, están teniendo un impacto significativo en el bienestar y la actividad laboral de los trabajadores. Estos factores pueden generar un aumento en los niveles de estrés y afectar negativamente la salud mental y el desempeño laboral de los colaboradores. Además, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo puede ser un factor de riesgo significativo cuando las condiciones externas muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en su desempeño laboral, lo que puede desencadenar enfermedades (Diago et al., 2020).

Las autoras Quintero, Zuluaga y Motta (2017) refieren que: La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y la comunicación y relaciones interpersonales, se evidenciaron como factor de riesgo, pues corresponde al poco tiempo que el docente tiene para compartir con la familia o amigos, lo que pasa en su entorno familiar afecta el desempeño de la actividad, trayendo consigo conflictos en las relaciones personales. (p.121)

El nivel alto en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo es mencionado por Aristizábal et al (2016) como: incidencia de la exigencia de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, siendo este un factor de riesgo alto para el 42.9% de los docentes ya que las

situaciones de la vida familiar y personal, están afectando su bienestar, rendimiento y sus relaciones con otras personas en el trabajo. (p.32)

Finalmente, Velásquez y Bedoya (2011) mencionan que “el principal aspecto que se manifiesta como un nivel de riesgo alto, es el hecho de que el trabajador cuando está en su casa, sigue pensando en el trabajo y adicionalmente debe atender asuntos relacionados con su actividad laboral” (p.70). De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que el nivel de riesgo alto en el dominio de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo afecta en el bienestar de los trabajadores, puesto que, el tiempo fuera del lugar de trabajo posiblemente está destinado a realizar actividades laborales, por lo que el Ministerio de la Protección Social (2010) afirma que “las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador” (p.23).

Conclusiones

En primer lugar, es importante señalar que la complementariedad en la evaluación de los factores de riesgo, influye positivamente en el abordaje de los mismos, por lo cual el presente estudio, si bien se basa en los resultados obtenidos de la medición de riesgo psicosocial, también se orienta en el encuentro desarrollado con la población, el mismo permitió la profundización y contrastación de la información recolectada a través de la aplicación del instrumento. Facilitando así la generación de una estrategia mayormente aterrizada en la necesidad sentida de los docentes, generando una mayor aproximación a lo esperado que es brindar herramientas para la descripción y el abordaje desde la prevención, del riesgo psicosocial, en pro de favorecer el bienestar laboral en la institución, así como fortalecer la salud mental de los colaboradores.

Es importante mencionar, que si bien en otras variables no priorizadas en este ejercicio investigativo, no se identificó un nivel de riesgo considerable para intervenir de carácter urgente, cabe

la posibilidad de que el porcentaje que en ellos se evidencia en la actualidad sea tendiente a la presencia de riesgos futuros, si no se le da el adecuado abordaje, por lo que es importante que otros ejercicios puedan focalizar la atención en su manejo, ello con el fin de mejorar la salud y la calidad de vida del trabajador y a su vez prevenir la tendencia al riesgo, partiendo de la idea de que si bien mantienen un margen bajo de riesgo, los mismos no se pueden considerar factores protectores, si no factores sobre los cuales se debe prevenir el incremento del nivel de riesgo.

Igualmente, la investigación ha evidenciado la necesidad de generar conciencia entre los docentes sobre la importancia del autocuidado y el cuidado. Así entonces, la promoción de la desconexión laboral no solo mejora la salud mental de los docentes, sino que también fomenta un compromiso colectivo hacia un ambiente educativo más saludable y equilibrado, lo que impacta positivamente en su desempeño académico y en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

Es relevante destacar que, el proyecto tiene como finalidad la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, no obstante se ve la necesidad de tener en cuenta un enfoque dinámico, donde, la evaluación de los factores de riesgo debe ser monitoreados constante, por el motivo de que, las condiciones y el contexto laboral está en un continuo cambio, y por consiguiente el proyecto debe ser adaptado a las necesidades que se presente en el cuerpo docente del programa de psicología, de esta manera se puede fortalecer el bienestar de los docentes y la salud mental.

El proceso investigativo permitió generar lazos de cercanía, compromiso y colaboración con los docentes participantes, quienes evidenciaron interés y expectativa frente al proyecto, al programa resultante y a la continuidad del proceso, generando ideas de iniciativas como la institucionalización y formalización del mismo, para garantizar la persistencia y construcción continua del trabajo realizado. Dicha experiencia en sí misma, permite aportar a la salud mental y bienestar de los colaboradores, quienes manifiestan

sentirse valorados, escuchados y comprendidos, así como facilitar el enrutamiento hacia macroprocesos que edifiquen entornos laborales mayormente equilibrados y saludables.

Referencias Bibliográfica

- Aiken, L. (1985). Three Coeficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164485451012>
- Aristizabal, A. Valencia, C y Vélez, N. (2016). Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales. [Trabajo de grado para optar el título de Especialistas en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales]. RIDUM, Repositorio Institucional Universidad de Manizales. URI: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2963>
- Bedoya, E., Oquendo, S., y Gallego, M. (2015). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). *Uni-Pluriversidad*, 14(3), 102–113. <https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.2134>
- Bedoya, E., Osorio, I., Tovar, C., Roqueme, K., y Espinosa, E. (2018). Determinación de la carga física como factor de riesgo de desórdenes osteomusculares. *Revista espacios*, 39(06). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390610.html>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 01-25. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Cajamarca, M. (2016). Riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro (Tesis de pregrado). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima- Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/1332>

- Calvachi, R. (2020). El docente universitario en el contexto colombiano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 54-59. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300054&lng=es&tlng=es
- Carranco, S., Pando, M., y Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista RECIMUNDO*, 4(01). URI: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24839>
- Clavijo, G., González, R., y Murillo, A. (2020). Riesgos psicosociales y bienestar laboral en profesores del Gimnasio Imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes” (Tesis de maestría). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá- Colombia. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10984/1/TM.GS_ClavijoGilma-GonzalezRusben-MurilloAstrid_2020.pdf
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2018). Decreto No 03. Consentimiento informado en el ejercicio de la psicología en Colombia. Dirección ejecutiva de tribunales deontológicos y bioéticos de psicología. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Doctrina-No.-3-CONSENTIMIENTO-INFORMADO-dic-5-2018.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2020). Estrategia Para la Promoción de Salud Mental en Colombia. [Documento CONPES 3992]. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>
- Comité Mixto OIT-OMS (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. OIT-Ginebra. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Covarrubias, P., y Marín, R. (2015). Evaluación de la propuesta de intervención para estudiantes sobresalientes: caso Chihuahua, México. *Actualidades investigativas en educación*, 15(3), 206-237. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032015000300206&script=sci_arttext

- Cubillos, L. (2021). Diseño de una estrategia para la gestión del riesgo de la salud mental del equipo de docentes de la facultad de enfermería de la universidad Antonio Nariño- Sede Bogotá (Tesis de especialización). Universidad Antonio Nariño, Bogotá- Colombia. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/1701/1/2020EvaLindaCubillosMacias.pdf>
- Davila, H; Lombana, L; Matabanchoy, S; y Zambrano, C. (2018) Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de san juan de pasto. *Tend.* [online]. 2018, vol.19, n.2, pp.138-160. ISSN 0124-8693. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/4289>
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., y Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Doncel, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca, Colombia), 2016. *Revista Carta comunitaria*, 25(144), 82-91. DOI: <https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gutiérrez, M., y Diaz, K. (2021). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en docentes universitarios. *Revista Universidad y Salud*, 23(3), 329-336. DOI: DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.247>
- Gutiérrez, P. (2017). Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 166-170. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300166&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, I. (2012). Docencia e Investigación: Compromiso con el Desarrollo Humano. V Congreso Internacional y VI Encuentro de Estudiantes y Egresados de Docencia Universitaria: “Universidad: Docencia, Investigación e Innovación”, noviembre 27 al 29 de 2012, Universidad de Nariño - Colombia. <https://sired.udenar.edu.co/202/>
- Ley 1616 de 2013 (Congreso de Colombia). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Loaiza, L. (2021). Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá UVD (Tesis de especialización). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá- Colombia. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13524/1/TE.RLA_LoaizaAriasLuzAdriana_2021
- Londoño, M., Ríos, H., y Betancur, M. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura 1. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 34, (2), 120-143. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/186>
- Lovera, D. (2023). Demanda de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximerca del Municipio de Fusagasugá (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/16804>

- Ministerio de Protección Social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Colombia. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-del-riesgo-psicosocial/>
- Ministerio de Trabajo (2015). *Prácticas de trabajo saludable para educadores: protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/practicas-trabajo-saludable-educadores.pdf>
- Montilla, M., Burbano, C. y Matabanchoy, S. (2014). Riesgos psicosociales en colaboradores de una universidad en San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR* 32(1), 141-151. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/585>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, (4-19). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&lng=en
- Moreo, H., Leguizamo, A., y Parra, A. (2016). *Riesgo psicosocial en docentes universitarios. Aportes para la actualización de un estado del arte inicial* (Tesis de especialización). Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Bogotá- Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/508/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Muela, N. (2021). *Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa*. *Revista Científica Hallazgos* 21, 6(3), 311- 322. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/539>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra. Vol 8 (1-2). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

- Ojeda, N. (2019). Evaluación de factores de riesgo psicosocial: Informe final. Universidad de Nariño, San Juan de Pasto.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Panamericana de la Salud- OPS. (2015). Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe. San José, Costa Rica: WHO; 2000. <http://www.who.int/occupationalhealth/>
- Pineda, A. L. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 30-37. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- Pinto, E., y Rojas, Y. (2006). Cinco paradigmas para abordar lo real. *Revista Telos*, 8(1), 106-121. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318655008.pdf>
- Polanco, A y García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>
- Quintero, M. Zuluaga, Y. Motta, N. (2017). Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la universidad de Caldas. [Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales]. RIDUM Repositorio Institucional Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3057>
- Resolución 2764 de 2022 (Ministerio de Trabajo). Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. 18 de julio de 2022. <https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Protección Social), Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio del 2008, Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

Roa, F., y González, F. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86(01), 193-210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Samaniego, J., y Suárez, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(4), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6716275>

Tello, G., Zacarías, M., y Rodríguez, E. (2022). Importancia de la capacitación en los trabajadores para el aumento del desempeño laboral. Un análisis comparativo pos-pandemia. In *Tendencias en la Investigación Universitaria: Una visión desde Latinoamérica. Volumen XVII* (p. 72). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644847>

Universidad de Nariño- Udenar. (s.f). Sobre la Universidad de Nariño, Naturaleza, Domicilio, Funciones, Misión y Visión. Universidad de Nariño, Colombia. <https://www.udenar.edu.co/naturaleza/#:~:text=La%20Universidad%20de%20Nari%C3%B1o%20es%20una%20instituci%C3%B3n%20que%20brinda%20servicios,ejemplo%20de%20autonom%C3%ADa%2C-%20libertad%20y>

Vásquez, M., Ramírez, Y., y Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>

- Velásquez, O y Bedoya, E. (2011). Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. [Tesis de grado para optar al título de magister en gerencia del talento humano]. Universidad de Manizales, facultad de psicología. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/995?show=full>
- Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., y Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Revista Archivos de Medicina Interna*. 33(1), 7-11. http://scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003
- Villalobos, G. (2007). Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Bogotá- Colombia. *Revista Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública* 38(2), 66-78. <https://doi.org/10.4000/laboreal.15521>
- Villamizar, D., Padilla, S., y Mogollon, O. (2015). Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública. *CES Salud Pública*, 6(2), 146–159. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/3104
- Villar, M. (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. *Acta Médica Peruana*, 28(4), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172011000400011
- Yépez, J. (2020). Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta Nuevo Ecuador [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas- Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2193/1/Y%c3%89PEZ%20REND%c3%93N%20JOSSELYN%20BEATRIZ.pdf>

