

Análisis de las estrategias educativas y de formación implementadas en una Institución Educativa con el fin de lograr la apropiación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo priorizando riesgos psicosociales. Estudio de caso¹

Analysis of the educational and training strategies implemented in an educational institution in order to achieve the appropriation of the Occupational Health and Safety Management System prioritizing psychosocial risks

Ligia Nathalya Garzón Tovar²
Yinna Paola González Suarez³
Yeimy Alejandra Castro Linares⁴
Jennifer Lorena Fajardo Vela⁵
Jeison Armando Chacón Quevedo⁶

Recepción: 19.09.2022
Aceptación: 16.01.2023

Cite este artículo como:

Garzón, L. N., González, Y. P., Castro, Y. A., Fajardo, J. L., & Chacón, J. A. (2023). Análisis de las estrategias educativas y de formación implementadas en una institución educativa con el fin de lograr la aprobación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, priorizando riesgos psicosociales, estudio de caso. (M. M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Revista Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 5(2 (7)), 5 - 11.

¹ Resultado del proyecto de investigación “Análisis de estrategias formativas implementadas en diferentes contextos laborales con fines de apropiación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”; Semillero Minutos de SST; Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO.

² Profesional en Ecología; Licenciada en Biología; Magíster en Manejo, Uso y Conservación del Bosque; ligia.garzon.to@uniminuto.edu.co; Filiación institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios; Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

³ Administradora en Seguridad y Salud en el Trabajo; yinna.gonzalez@uniminuto.edu.co; Filiación institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios; Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resumen

Los docentes en el cumplimiento de sus funciones se encuentran expuestos a diversos riesgos a lo largo de su vida laboral, pero un porcentaje importante no tiene conocimiento acerca de cuáles serían esos riesgos y cómo al no tomar acciones eficaces de prevención se compromete su salud física y mental. Esta investigación ha pretendido identificar y analizar las herramientas de formación y capacitación en una institución educativa privada de la ciudad de Bogotá, las cuales se utilizan para apropiar su sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, esto a partir de una metodología cuantitativa y cualitativa donde a través de una encuesta que incluye

⁴ Administradora en Seguridad y Salud en el Trabajo; yeimy.castro-l@uniminuto.edu.co; Filiación institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios; Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁵ Administradora en Seguridad y Salud en el Trabajo; jennyfer.fajardo@uniminuto.edu.co; Filiación institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios; Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁶ Administradora en Seguridad y Salud en el Trabajo; Jeison.chacon@uniminuto.edu.co; Filiación institucional Corporación Universitaria Minuto de Dios; Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

preguntas cerradas y abiertas a 50 docentes. De igual manera se realizaron procesos de observación y diálogo, con docentes desde el grado de *Toddlers* hasta los docentes de bachillerato indagando sobre, la percepción que se tiene frente al sistema de gestión de la institución, su implementación y su importancia a la hora de reconocer los riesgos psicosociales y las consecuencias para la salud mental de los trabajadores. Los resultados parciales muestran que el 70 % de los docentes están de acuerdo en que, faltan actividades para prevenir el riesgo psicosocial; para los docentes es importante el tiempo de 45 a 60 min para las capacitaciones, pero el colegio solo destina 30 min para esto, así mismo, los docentes consideran que hace falta capacitación y formación en prevención de riesgos. El 80 % están de acuerdo con que se implementen nuevas estrategias para la capacitación y formación en Seguridad y Salud en el trabajo.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, docentes, formación, capacitación.

Abstract

Teachers in the performance of their duties are exposed to various risks throughout their working life, but a significant percentage are not aware of what these risks are and how not taking effective preventive actions compromises their physical and mental health. This research has sought to identify and analyze the training tools used in a private educational institution in the city of Bogota to appropriate its occupational health and safety management system, based on a quantitative and qualitative methodology through a survey that includes closed and open questions to 50 teachers. Similarly, observation and dialogue processes were carried out with teachers from toddlers to high school teachers, inquiring about their perception of the institution's management system, its implementation and its importance in recognizing psychosocial risks and the consequences for the mental health of workers. The partial results show that 70 % of the teachers agree that there is a lack of activities to prevent psychosocial risks; for the teachers it is important the time of 45 to 60 minutes for training, but the school only allocates 30 minutes for this purpose. 80 % agree with the implementation of new strategies for training and education in occupational health and safety.

Keywords

Psychosocial risks, teachers, training, education, training.

Introducción

La presente investigación es un estudio de caso con el cual se pretenden analizar diferentes estrategias educativas y de formación implementadas en un

colegio privado al norte de Bogotá, indagando sobre la apropiación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a la hora de capacitar a sus docentes y cumplir objetivos de prevención. Teniendo en cuenta que son diferentes los factores que afectan la salud mental de los trabajadores, se reconoce la necesidad priorizar los riesgos psicosociales identificando aquellos más latentes en instituciones educativas y en sí, en el gremio docente, teniendo en cuenta su labor, funciones, condiciones de trabajo, tipos de contratación, y el tiempo destinado al ejercicio de capacitación al 100 % de los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

Es de gran interés identificar las diferentes herramientas pedagógicas usadas para formar y dar a conocer el sistema de gestión al sector económico de la educación, sector al cual no es fácil llegar a los docentes teniendo en cuenta su jornada laboral extensa y los pocos espacios destinados para la identificación, control y prevención de riesgos laborales en especial los psicosociales. Por otra parte, la falta de motivación del docente para participar de las diferentes actividades organizadas por líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiende a evidenciarse, ya que se podría considerar como una carga mayor a su labor y más aún si los temas trabajados no se ajustan del todo a las necesidades y riesgos a los que día a día se enfrentan los educadores. De igual manera la falta de implementación de estrategias pedagógicas rigurosamente estructuradas aporta a la no apropiación de la información.

Este trabajo se realizó a través de procesos de observación, diálogo y aplicación de encuestas dirigidas a docentes desde el grado de *Toddlers* hasta los docentes de bachillerato, donde a través de preguntas abiertas y cerradas se quiere conocer la necesidad y la percepción a cerca del sistema de gestión, su implementación y su importancia a la hora de reconocer los riesgos psicosociales y las consecuencias para su salud mental.

Marco Teórico

Formación y capacitación en SG-SST

Los procesos de capacitación y formación integral son base de la educación de las personas, es por esta razón que son implementadas frecuentemente como una herramienta pedagógica fundamental

incluso en contextos laborales, realizándose con diferentes fines. Se ha considerado que la capacitación es una de las mejores inversiones en recursos humanos pues con estas se busca aportar al bienestar para el personal y las organizaciones; es por esta razón que las empresas y las personas deben ver la capacitación como un plus empresarial (Parra y Penagos, 2016). En el caso puntual frente a la transmisión de la información referente a los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo, las acciones preventivas en las empresas suelen necesitar programas formativos complementarios y eficaces que instruyan y formen en temas relacionados a los riesgos y el cuidado de la salud de los trabajadores, siendo fundamental la participación tanto de directivas como de empleados en general, con el fin de que se adquieran los compromisos planificados y estructurados en los programas preventivos direccionados por líderes y profesionales en SST.

Esta es la forma de lograr trabajos saludables, un ejemplo de esto es la campaña “Trabajando juntos para la prevención del riesgo” lanzado por la Agencia Europea para SST (2012-13). Esta destaca la formación en SST resaltando los programas cuyo objetivo es facilitar el aprendizaje de competencias específicas, tales como el reconocimiento y control de riesgos, el desarrollo de prácticas de trabajo seguras, el uso adecuado de los equipos de protección, la implementación de procedimientos de emergencia y acciones preventivas, entre otras (Seguí, 2015). Teniendo en cuenta lo anterior nos enfocamos en uno de los sectores más importantes a nivel mundial, el sector de la educación siendo los docentes parte fundamental.

¿Cómo influye la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector docente?

Es importante entender qué es y cómo se compone el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de una organización. El Ministerio del Trabajo colombiano hace énfasis en que; los Sistemas de Seguridad (SG-SST) deben ser procesos que se desarrollen de manera lógica, coherente y por etapas, implementados por los empleadores, previamente planificados y muy bien estructurados; es necesario reconocer, evaluar y controlar los riesgos presentes, a los cuales están expuestos los trabajadores de las organizaciones (Ministerio de trabajo, 2019). Es claro que estos sistemas de gestión deben ser aplicados a todos los empleadores privados o

públicos, así mismo a trabajadores dependientes e independientes, tal como lo indica el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.

Entre los riesgos y enfermedades que se relacionan directamente con la labor docente están: problemas respiratorios, afecciones cardíacas, musculares, gastritis o úlceras; y a nivel psicológico: cuadros de ansiedad, depresión, absentismo laboral, disminución de la productividad, entre otros (Gil-Monte, 2012) Las enfermedades pueden estar relacionadas a las condiciones laborales y funciones que desempeñan como por ejemplo: preparación de sus tareas académicas, planeaciones escolares, investigación en asuntos pedagógicos, procesos evaluativos, , exceso de ruido, uso intenso de la voz, mantenimiento de la disciplina, frecuentes reuniones de profesores, actividades de gran responsabilidad como direcciones de grupo, asignación de diferentes actividades formativas, culturales y deportivas, atención a padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil entre otras (Decreto 1850, 2002).

A lo anterior se le suma la carga académica o laboral diaria que no es bien reconocida o retribuida económicamente hablando. Lo anterior demuestra que los docentes además de participar en procesos académicos son constructores de bases sólidas para niños y jóvenes que son el futuro de un país, y para cumplir a cabalidad su labor cumplen funciones también de: administradores, orientadores, consejeros, entre otras más que son inherentes a su labor diaria, lo que genera en ellos riesgos laborales por su carga académica que sin darse cuenta en muchas instituciones es alta y demandante.

¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes?

Los riesgos psicosociales son considerados como “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Resolución 2646, 2008). Son condiciones que se dan en contextos laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; estos pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas,

“en el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar” (Gil-Monte, 2012).

Los profesores desarrollan una labor en la cual existe una importante carga emocional. No hay que olvidar que este personal se convierte en referente para sus alumnos y esto conlleva una gran responsabilidad. Dependiendo de las condiciones del centro educativo en lo que respecta a recursos, número de estudiantes por curso o cualquier otra condición de peligro hay una tendencia que lleva a un aumento del estrés profesional. Se considera el stress una de las causas principales afecciones cardiovasculares y depresiones (Zagalaz, 2009). Los siguientes son los factores de riesgo psicosocial más comunes en centros educativos:

Relación Trabajo-Familia: se sacrifica tiempo libre y familiar para desempeñar actividades laborales y así poder dar cumplimiento a las metas. y tareas asignadas, llevar el trabajo a el hogar sin duda compromete las relaciones intrafamiliares y espacios de descanso y dispersión.

Autonomía en la realización del trabajo: imposición de guías pedagógicas y limitación de las formas y contenidos que se pretenden trabajar en el aula, además de imposición de modelos pedagógicos.

Jornada laboral: la distribución inadecuada de las horas de trabajo con largas jornadas que impiden el desarrollo de todas las actividades a cargo dentro del tiempo asignado. Es común que los maestros se vean en la necesidad de trabajar fuera del aula lo cual interfiere con la vida personal impidiéndole desconectarse de su trabajo.

Relaciones con alumnos y/o sus familiares: en algunos contextos o casos particulares se pueden presentar diferencias y malas relaciones con estudiantes y/o acudientes, algunos ambientes escolares incluso pueden considerarse agresivos.

Formación inadecuada para el puesto: casos en los cuales los maestros deben orientar asignaturas en las cuales no se han formado o incluso cumplir funciones que no son propias de la labor docente.

Sin duda alguna los riesgos psicosociales pueden dañar gravemente la salud de los trabajadores en este caso de los maestros, comprometiendo su

integridad física, social y mental, estas se pueden desencadenar en un corto, mediano o largo plazo, por lo cual se debe dar importancia significativa reconociéndose como enfermedades laborales y/o accidentes con necesidad de procesos fortalecidos de prevención (Moreno y Garrosa, 2013).

Enfermedades psicológicas más comunes en los docentes:

Estrés

Se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. Las fuentes de estrés que los profesores y personal educativo (Manrique y Calderón, 2008). En el colegio en el cual se llevó a cabo el estudio algunos de los factores que intervienen son:

- ✓ Falta de compañerismo entre los docentes.
- ✓ Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo.
- ✓ Falta de normas y reglas de respeto hacia los docentes de parte de los estudiantes.
- ✓ Obstáculos en cuanto a la infraestructura por los cambios climáticos.
- ✓ Relaciones conflictivas con estudiantes, compañeros, acudientes o directivas.
- ✓ Largas jornadas laborales.
- ✓ Número elevado de estudiantes por curso.

Burnout

El síndrome del quemado también conocido como *Burnout*, es la consecuencia del agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza o demanda de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales. Esto se ve reflejado en la salud física y emocional trayendo consigo una pérdida de interés en el trabajo con una tendencia a tener acciones negativas hacia sus compañeros y estudiantes. Este síndrome es uno de los más comunes pero silenciosos y coloquialmente el pan de cada día en las instituciones educativas ya que los docentes sin saber qué les sucede, empiezan a sentir cambios comportamentales que afectan no solo al docente sino a la institución, quienes muchas



veces se ocupan de situaciones de tipo administrativo dejando a un lado la salud mental y psicológica del docente, igualmente es una respuesta al estrés laboral y se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos (Rodríguez, Guevara, y Viramontes 2017).

En el sector educativo se resaltan efectos negativos como: Agotamiento, acompañado de malestar psicológico, baja competitividad, desmotivación, ansiedad y depresión. Esto ocurre ya que día a día los docentes durante el desarrollo de sus actividades se enfrentan a espacios de conflictividad ya sea por desvalorización de su trabajo, la incertidumbre por una estabilidad laboral, la inseguridad, la atención a las diferencias individuales con un importante número de estudiantes, las demandas administrativas, la necesidad de auto preparación para dar respuesta a las necesidades académicas de los estudiantes adaptándose a la transformación social y tecnológica (Oramas, et al., 2007).

Marco Metodológico

El ejercicio de investigación se realizó en la institución educativa Colegio Nuevo Campestre, el cual tiene dentro de su misión la creación de un proyecto personal enfocado en felicidad y sostenibilidad, esto para toda la comunidad. Está ubicado dentro de la reserva Van der Hammen considerada como uno de los pulmones de la ciudad de Bogotá, Colombia. El colegio está conformado por 116 funcionarios los cuales se encuentran divididos de la siguiente manera:

- ✓ Docentes: 54
- ✓ Administrativos: 35
- ✓ Operativos: 27

Se desarrolló una metodología con enfoque cualitativo y cuantitativo, la cual permitió profundizar, conocer las percepciones que tienen los docentes frente a su sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, priorizando la exposición a riesgos psicosociales. Para esto se usó como herramienta una encuesta que consta de 13 preguntas de las cuales 11 son de selección múltiple y 2 de respuesta abierta. Una vez recopilada la información, se procedió con un análisis de los datos, el cual permitió ampliar la información del estado actual acerca del conocimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y

principalmente el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los docentes del colegio. Se realizó un ejercicio de observación de las dinámicas institucionales en especial las realizadas por los docentes en el cumplimiento de sus funciones con diálogos que permitieron la identificación de fortalezas, debilidades y necesidades en torno al cuidado de la salud mental de los maestros.

Resultados

A la encuesta respondieron 27 docentes, 14 mujeres y 13 hombres, todos dedicados a la docencia en la institución educativa seleccionada; el 78 % de los encuestados se encuentra en un rango de edad de 26 a 35 años, el 36 % de los encuestados tiene una experiencia laboral de más de 10 años, el 30 % tiene una experiencia de 0 a 3 años y el otro 30 % de 4 a 6 años. El 81 % de los docentes manifiesta conocer los riesgos psicosociales a los que se exponen al desempeñar su labor y la necesidad de tomar medidas al respecto. La encuesta revela que el 3 % de los encuestados tiene conocimiento en factores de riesgo psicosocial, el 6 % en habilidades blandas, el 11 % en prevención de factores de riesgo, el 14 % en salud mental, el 17 % en condiciones internas y externas, el 19 % en liderazgo y relaciones sociales. Se debe fortalecer el conocimiento en el 31 % de personas que no tiene conocimientos relacionados a ninguno de los temas preguntados.

El 74 % de los docentes encuestados está totalmente de acuerdo con la importancia en la implementación de nuevas estrategias y el 26 % esta parcialmente de acuerdo, esto da una apertura a generar estrategias innovadoras y eficaces para capacitar y fortalecer el conocimiento en conjunto de los docentes del colegio, así mismo una idea más clara de cuál es la mejor herramienta para que la información sea recibida de la manera que se espera y genere resultados efectivos. La herramienta más implementada es la capacitación donde se solicita implementar pedagógicas y didácticas de alto impacto, aunque reconocen que se han realizado actividades lúdicas, por otro lado, la institución se ha apoyado en recursos como infografías. Al personal docente le interesa participar en cursos cortos que les permita profundizar en el cuidado de salud mental.

En el análisis de preguntas abiertas, en las cuales los encuestados pudieron expresar de manera libre su pensamiento se evidencia:

¿Cuáles considera que son actualmente los aspectos negativos de las formaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo?

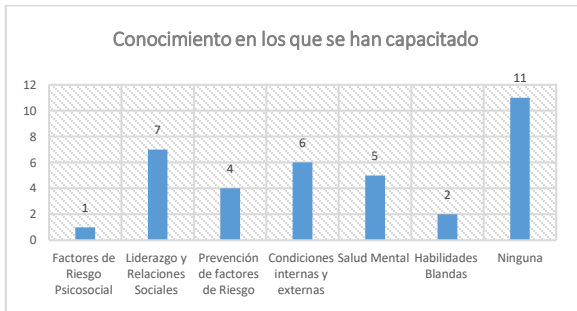


Imagen 1 Numero de docentes que respondieron a preguntas sobre conocimientos relacionados a los riesgos psicosociales.
Fuente: elaboración propia

De manera generalizada se observó una posición de inconformidad con las metodologías para llevar a cabo las capacitaciones, es importante resaltar que los docentes tienen altas expectativas frente a estos procesos formativos ya que cuentan con conocimientos pedagógicos, por tanto, la exigencia es alta al momento de recibir procesos de formación que incluyan una didáctica rigurosa en educación para adultos.

¿Cuáles considera que son actualmente los aspectos positivos de las formaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo enfocadas al riesgo psicosocial?

Los encuestados reconocen que se encuentran expuestos de manera continua a riesgos psicosociales, son conscientes de la importancia de dejarse guiar e implementar medidas preventivas en materia de estos riesgos. De igual manera reconocen la importancia del uso de herramientas informativas de apoyo las cuales en ocasiones se han implementado pero que podrían aprovecharse a la hora de profundizar en enfermedades asociadas a factores psicosociales.

Conclusiones o Discusión

Es clara la importancia y la necesidad de dedicar esfuerzos por parte de los líderes o encargados de planificar e implementar los programas asociados al sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Es fundamental identificar las estrategias pertinentes que permitan “enseñar a quienes enseñan”, donde se genere un ambiente de cuidado permanente. Los procesos de capacitación y formación se deben diseñar desde una mirada

pedagógica y didáctica, como lo resaltan Mahecha, Vásquez y Galindo (2015), es clave la educación para la salud como un proceso permanente que incentive el desarrollo de las potencialidades humanas, pues esta prepara a los docentes y trabajadores en general en la toma de decisiones que se ajusten al cuidado y la salud integral individual y colectiva.

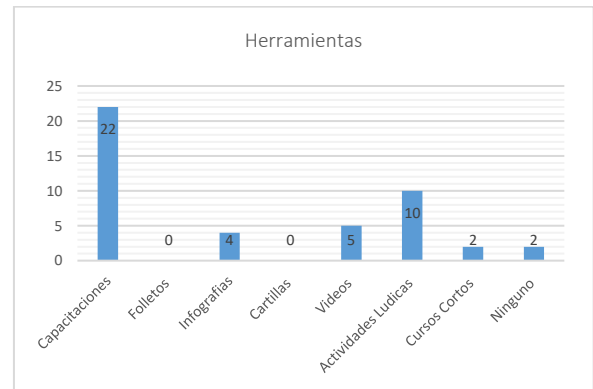


Imagen 2 Numero de docentes que respondieron a preguntas sobre conocimientos relacionados a los riesgos psicosociales.
Fuente: elaboración propia

La capacitación como herramienta formativa tiende a ser muy implementada en los contextos laborales incluyendo instituciones educativas, ya que, orientada de manera precisa y rigurosa, logra abarcar las necesidades para cubrir cada cargo y labor, esta tiene un costo específico y debe estar vinculada con el proyecto y visión institucional el cual debe involucrar el cuidado de la salud y la vida de los empleados. Las capacitaciones diseñadas de manera estratégica y apoyadas con otras herramientas pedagógicas (folletos, infografías, cartillas) generan motivación e interés organizacional, las instituciones para estas deben disponer espacios acordes y tiempos suficientes que no agoten al docente pero que tampoco se desarrollen en el afán de cumplir estrictamente un requisito (Böhrt, 2000).

En las estrategias de formación para adultos, los métodos y técnicas de la enseñanza deben ajustarse a principios comunes, entendiendo el desarrollo y madurez pedagógico alcanzado y a las necesidades identificadas. Es vital que los trabajadores tengan la oportunidad de participar activamente en sus procesos formativos aportando desde de sus propias experiencias (Galvis, López y Aarón, 2018) y profundizando en temas vitales como en este caso los riesgos psicosociales los cuales según algunos docentes a pesar del nivel alto de riesgo y el

aumento de enfermedades asociadas no es un eje central y prioritario en gremio.

Referencias

- [1] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2012). *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Doi:10.2802/27740.
- [2] Böhrst, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015.
- [3] Galvis, A. H., López, Y. Y., Aarón, M. A. (2018). Aprendiendo de una transformación de prácticas pedagógicas en cursos de maestría en la modalidad híbrida de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 58(2). https://www.um.es/ead/red/58/galvis_et_al.pdf.
- [4] Ministerio de Trabajo. (2018). Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales.
- [5] Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). Riesgos Laborales psicosociales y bienestar laboral. Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>.
- [6] Oramas, A., Almirall, P., y Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- [7] Parra, C., y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas.
- [8] Congreso de la República (2012). Ley 1562 de 2012. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html.
- [9] Presidencia de la República de Colombia. (2002). Decreto 1850 de 2002. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5556>.
- [10] Gil, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* (2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.
- [11] Rodríguez, J. A., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.
- [12] Seguí, M.M. (2015). Efectividad de la formación en seguridad y salud en el trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(3), 150-151. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/59229?locale=es>.
- [13] Mahecha, M., Velázquez, E., Galindo, M. (2015). Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. *Avances en enfermería*, 33(3), 343-351. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v33n3/v33n3a02.pdf>.
- [14] Manrique, N., y Calderón, Y. P. (2008). Factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes de las instituciones educativas de la comuna seis del Municipio de Neiva. <https://studylib.es/doc/9005128/51.t.g-nancy-manrique-motta-yenny-paola-calderon-2008>.
- [15] Ministerio de Salud. (s.f.). Ministerio de la Protección Social Dirección General de Salud Pública. Obtenido de Ministerio de la Protección Social Dirección General de Salud Pública.
- [16] Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. [https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx#/.](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx#/)
- [17] Zagalaz, M. L., Lara, A., Torres, G., & Cachón, J. (2009). Reflexiones sobre salud y calidad de vida del profesorado. *Arte Y Movimiento*, (1).

