

Identificación de las condiciones

laborales en el personal docente de una universidad con metodología de educación virtual y a distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM

Identification of working conditions in the teaching staff of a university with virtual and distance education methodology, starting from the application of the POTAM model

Eduardo-Andrés Torres-Santos <https://orcid.org/0000-0001-8972-343X>

Magíster en Psicología, Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional. Profesor Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Cúcuta, Colombia.

Autor de Correspondencia: Eduardo-Andrés Torres-Santos, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Psicología, Cúcuta, Colombia. Correo electrónico: e.torress@unisimonbolivar.edu.co eandrestorres22@gmail.com Cl. 15 #142, Cúcuta, Norte de Santander.

Recibido: 18/03/2020

Aceptado: 23/04/2020

Resumen

Introducción: El contexto actual del trabajo está cambiando por la innovación tecnológica que vivimos hoy en día y su acelerado e imparable avance en las áreas ofimáticas y comunicativas que permiten espacios globalizados para la educación virtual que pueden generar la aparición de múltiples reacciones en la salud laboral que, al ser identificadas adecuadamente por medio de un modelo de intervención en seguridad basada en comportamientos pueden ser reducidas, eliminadas o neutralizadas.

Objetivo: Identificar las condiciones laborales de los docentes de una Universidad de Colombia con metodología de educación virtual y a distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM contenido en los elementos de los factores humanos, con el fin de describir el contexto de trabajo que se presenta en la educación no presencial.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio observacional descriptivo de corte transversal con 11 profesores que trabajan en una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia. El estudio se efectuó por medio de una entre-

vista semiestructurada, la observación directa que se realizó a través de una lista de chequeo y por último la aplicación de un instrumento de análisis ocupacional.

Resultados: Se analizaron las condiciones laborales del Modelo POTAM que integran la interacción de las personas con el ambiente, con las tareas, las máquinas o medios y las otras personas.

Conclusiones: Las condiciones laborales de los docentes de una Universidad de Colombia con metodología de trabajo virtual y a distancia, contienen riesgos ocupacionales que pueden desencadenar enfermedades de tipo laboral. Por otra parte, la ventaja de esta modalidad de enseñanza virtual radica en la facilidad de acceso desde cualquier sitio que posibilita el manejo de tiempos para los docentes, lo que no genera desgaste físico mayor como la educación presencial, debido a que se puede trabajar a un propio ritmo.

Palabras clave: Educación virtual, condiciones laborales, factores humanos, salud laboral.

Abstract

Introduction: The current context of the work is changing due to the technological innovation that we live today and its accelerated and unstoppable progress in the office and communication areas that allow globalized spaces for virtual education that can generate the emergence of multiple reactions in occupational health, that by appropriately identifying them through a behavioural-based safety intervention model can be reduced, eliminated or neutralized.

Objective: To identify the working conditions of teachers of a University of Colombia with virtual and distance education methodology, based on the application of the POTAM model contained in the elements of human factors, in order to describe the work context presented in non-formal education.

Materials and methods: A cross-sectional descriptive observational study was conducted with 11 professors working in a University with virtual and distance education methodology. The study was carried out through a semi-structured interview, direct observation through a checklist and finally the application of an occupational analysis tool.

Results: We analyzed the working conditions of the POTAM Model that integrate the interaction of people with the environment, with tasks, machines or media and other people.

Conclusions: The working conditions of the teachers of a University of Colombia with virtual and distance working methodology, contain occupational risks that can trigger oc-

cupational diseases. On the other hand, the advantage of this virtual teaching modality lies in the ease of access from any site that makes it possible to manage time for teachers, which does not lead to greater physical wear and tear like face-to-face education, because you can work at your own pace.

Keywords: Virtual education, working conditions, human factors, occupational health.

Introducción

El contexto del trabajo se ha modificado por la globalización e innovación tecnológica que vivimos día a día y por su acelerado e imparable avance en las áreas ofimáticas y comunicativas. Lo que implica una nueva operacionalización entre el operador humano y el sistema tecnológico, que determina el acoplamiento entre la prescripción de la tarea (intención) y la actividad realmente ejecutada (acción). Aunque este cambio pareciera generar eventos positivos como negativos en los puestos de trabajo y su entorno, diferentes investigaciones señalan que la tecnología produce demandas diferentes en el puesto de trabajo que pudiere tener efecto sobre las reacciones psicológicas personales¹.

Ahora bien, este nuevo contexto de trabajo forja la aparición de múltiples reacciones psicológicas y estresores en el operador de tipo conductual, que pueden generar errores en las tareas de producción o incremento del riesgo de accidentes, asimismo puede generar problemas de tipo cognitivo producidos por la rutina de trabajo y la sobrecarga mental que conllevan a errores afectivos como insatisfacción laboral, bajo bienestar personal, entre otros, que al ser identificados adecuadamente pueden ser reducidos, eliminados o neutralizados¹.

Del mismo modo, los principales estresores derivados de la automatización, el uso de equipos y herramientas establecidos en el ordenador, se agrupan en dos categorías que son fuentes de estrés; la primera de ellas los determinantes ergonómicos que tienen relación con el diseño de posiciones del trabajo, diseño del software y de la interacción con el sistema y la segunda categoría las demandas laborales que implica los cambios estructurales y temporales en los patrones de trabajo, la sobrecarga cognitiva, el esfuerzo mental, adaptación al trabajo con ordenadores y control sobre el trabajo¹.

Por dichas razones, la importancia del psicólogo en los contextos ocupacionales surge de la relación entre la empresa y el trabajador, ocupándose no solo de gestión humana, sino también del comportamiento de los grupos, subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto, ante estímulos internos y externos con aplicabilidad en contextos laborales, que permitan generar propuestas de prevención e intervención en el bienestar económico, social, mental, de seguridad y salud a cada uno de los miembros de la organización.

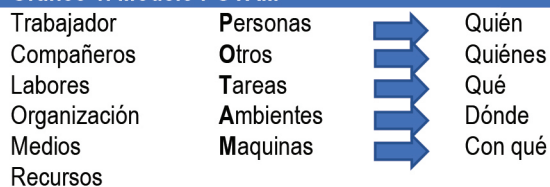
De acuerdo con los estudios realizados a docentes universitarios en la metodología de trabajo virtual y a distancia, se puede evidenciar que este cargo presenta alta carga men-

tal, dadas las características de las funciones, al igual una carga física media. Así mismo, en cuanto a la carga mental se concluye que los instrumentos diseñados y las acciones de diagnóstico y prevención en Colombia, son muy escasos. Por lo tanto, se requiere trabajar en las medidas de evaluación y control sobre las causas y consecuencias de la carga mental en el ámbito de la prevención de riesgos laborales asociados a las interacciones del trabajo que desempeña el personal docente².

En este sentido, se hace necesario identificar las condiciones de trabajo mediado por las TIC, en este caso bajo un contexto de educación virtual, donde el docente interactúa con su ambiente socio técnico, con el fin de describir el contexto laboral que se presenta en la educación no presencial, a partir del análisis de los elementos de los factores humanos que tratan de trasladar a un mejor nivel la relación entre las personas y sus trabajos, siendo el elemento humano la parte más valiosa del sistema, pero también la más vulnerable a sufrir cambios en su comportamiento³.

Lo anterior, a partir de la aplicación del modelo POTAM (Gráfico 1), adaptación del modelo SHELL como guía de intervención en seguridad basada en comportamiento, el cual hace énfasis en la condición laboral que integra a la persona con el ambiente, las tareas, las maquinas o medios y los otros, cuyo nombre deriva de las letras iniciales de sus componentes⁴.

Gráfico 1. Modelo POTAM



La identificación de estas condiciones laborales que pueden derivar factores de riesgo ocupacional, permitirá a este tipo de instituciones realizar una inducción más detallada a los docentes sobre las labores a desempeñar, los peligros y riesgos a los que están expuestos en su ambiente de trabajo, como también de la prevención de los mismos, incluyendo programas de capacitación, suministros e implementos de protección personal a los trabajadores, como lo estipula el Decreto número 1072 de 2015, el cual establece las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores en Colombia⁵.

Este estudio aporta una nueva evidencia frente anteriores investigaciones realizadas en el tema de los factores humanos enmarcados en el modelo SHELL, que partir de la adaptación al modelo POTAM, proporciona datos acerca de las condiciones labores de los docentes que trabajan en modalidad virtual y sus efectos a la exposición de posibles riesgos ocupacionales, los cuales permiten proponer acciones de prevención e intervención encaminadas al mejoramiento de calidad de vida del personal docente.

Materiales y Métodos

Se realizó un estudio observacional descriptivo de corte transversal, en una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia en el periodo comprendido desde marzo hasta diciembre de 2015, donde en primer lugar se recolectó información sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar, para llevar a cabo un análisis y medición de la información recolectada con la mayor precisión posible⁶.

Se seleccionó como población para este estudio al personal docente de la Universidad, la cual está conformada por 28 profesores, de los cuales solo 11 cumplieron con los siguientes criterios de selección:

Criterios de Inclusión:

1. Docentes con antigüedad en la empresa superior a un año.
2. Modalidad de contrato de tiempo completo.
3. Docentes que trabajan en la sede la Universidad de estudio.

Criterios de Exclusión:

1. Personal que no sea docente.

De acuerdo con lo establecido en la ley 1090 del 2006 en la cual se instauran los parámetros para la realización de estudios dentro del campo de la psicología, la información suministrada por los participantes de este estudio fue completamente confidencial. A cada uno de los participantes se les explicó la finalidad del estudio, la participación voluntaria y la confidencialidad de los datos antes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos aplicados para el desarrollo de la investigación, según las consideraciones del modelo POTAM, se basaron en la entrevista semiestructurada, en la obser-

vación directa que se realizó a través de una lista de chequeo que consta de 66 ítems divididas en cinco secciones: 1) Condiciones de las personas (21 ítems), 2) Condiciones de las otras personas (9 ítems), 3) Condiciones de las tareas (4 ítems), 4) Condiciones del ambiente (11 ítems), 5) Condiciones de las Maquinas (21 ítems) y por último la aplicación de un instrumento de análisis ocupacional. Estos instrumentos fueron diseñados a partir de conceptualización teórica y el proceso de validación de estos fue aprobado por dos jueces expertos en el área ocupacional y organizacional, a excepción del instrumento de análisis ocupacional adaptado por Sierra el cual permite el levantamiento de la carga laboral de los puestos de trabajo (carga mental, física y temporal)⁷.

Resultados

En la tabla 1 se muestran los hallazgos de las variables analizadas de las condiciones de la persona que trabaja en una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia.

En la tabla 2 se muestran los hallazgos de las variables analizadas de la condición de las personas con los otros colaboradores que trabajan en una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia.

En la tabla 3 se muestran los hallazgos de las variables analizadas de la condición de la tarea que desempeñan los colaboradores de una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia.

En la tabla 4 se muestran los hallazgos de las variables analizadas de las condiciones del ambiente de una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia.

En la tabla 5 se muestran los hallazgos de las variables analizadas de las condiciones de las Maquinas de una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia.

Tabla 1. Condiciones de la Persona

Variables	Descripción
Sentidos	- Los sentidos que se utilizan por más del 50% de la jornada laboral, están relacionados con la visión, el tacto y la audición, lo cual genera un desgaste a nivel físico.
Puesto de Trabajo	- Los docentes refieren que sienten dolor leve ocasionalmente de una o dos veces a la semana en: hombro, cuello y espalda, asociado a la postura sedente y estática por más del 75% o más de la jornada laboral y en la muñeca al mover el mouse o digitar por más de treinta minutos continuos, lo cual genera un desgaste a nivel físico.
Condiciones Psicológicas y Personales	- El cargo de los docentes demanda altos niveles de análisis de información para la ejecución de trabajos, lo que requiere un alto nivel de concentración por más del 50% de la jornada laboral, lo que genera un desgaste a nivel mental. - El cargo demanda un nivel medio de compromiso afectivo - No se observaron comportamientos de irritabilidad en los docentes, durante el desarrollo de sus funciones, al contrario, presentan actitudes de servicio y disponibilidad ante otras personas.
Condiciones Sociales	- El trabajo requiere de manera permanente contar con habilidades como la comunicación abierta y asertiva con los estudiantes o grupo de trabajo de forma sincrónica o asincrónica. - No se percibe un ambiente tenso de trabajo, al contrario, se demuestra un ambiente de respeto hacia los demás.

Tabla 2. Condición de la persona con los otros

Variables	Descripción
Contacto Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto interpersonal de manera directa y verbal, aunque la interacción virtual es superior a la verbal. - Relaciones cooperativas por lo general a través, de medios virtuales entre compañeros. - El contacto con el jefe inmediato es inferior a 5 veces en la jornada laboral, así mismo no existe un seguimiento permanente hacia los docentes.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Es vía correo institucional, vía telefónica, Skype, chat, comunicación a través del contacto directo o redes académicas según requerimiento del curso.

Tabla 3. Condición de la Tarea

Variables	Descripción
Ritmo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Está impuesto por una o varias tareas en curso que se van alternando y/o simultaneando, que conllevan actividades de control, planificación, ejecución y evaluación de actividades pedagógicas. - Requieren diversos grados de atención y concentración.
Entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene tres semanas de duración, en las cuales hay presentación de videos y tutoriales que enseñan el manejo de la plataforma institucional y estrategias pedagógicas para la educación virtual.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> - El cargo amerita la aplicación de procedimientos y protocolos para el montaje de cursos, acompañamiento al estudiante y calificación de forma virtual. - El docente diseña, implementa, monitorea y evalúa las estrategias pedagógicas, didácticas y motivacionales que favorezcan el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo. - Realiza acompañamiento sincrónico y asincrónico permanente a los procesos de aprendizaje de los estudiantes en los cursos a cargo de acuerdo con los tiempos y actividades establecidas en la agenda de acompañamiento docente. - Participa en los eventos de formación y capacitación docente programados en la institución, como también en reuniones y comités curriculares de autoevaluación, investigación, calidad, editoriales y demás a los que sea citado.

Tabla 4. Condiciones del Ambiente

Variables	Descripción
Condiciones Locativas	<ul style="list-style-type: none"> - El puesto de trabajo es adecuado en cuanto a la superficie de trabajo y/o suelo es estable, los cables se encuentran debidamente canalizados, el espacio proxémico es suficiente, no tiene variaciones bruscas de temperatura, el nivel de iluminación es acorde sin presencia de deslumbramientos de luz, la ventilación es adecuada, no hay ruido excesivo, ni presencia de malos olores, así mismo los docentes de esta Universidad no están expuestos a contaminantes químicos, ni agentes biológicos.
Condiciones de la Salud Física y Mental	<ul style="list-style-type: none"> - El cargo permite mantener óptimas condiciones en estos aspectos, aunque en ocasiones genera cansancio físico y mental por el cumplimiento y la realización de tareas rápidas que generan estrés. - El cargo permite la aplicación de los conocimientos adquiridos en la carrera profesional, así como el desarrollo de nuevas habilidades o competencias, a partir de la oportunidad de capacitación que permite cumplir metas y expectativas personales y laborales.

Tabla 5. Condiciones de la Máquina

Variables	Descripción
Herramientas de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes cuentan con un computador personal, escritorio y silla ergonómica que son asignados por año, los cuales se encuentran en adecuado estado, realizando permanente mantenimiento de tipo preventivo.
Puesto y Espacio de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Las sillas de los docentes son ergonómicas, poseen espaldar y no son estáticas, el borde del asiento no presiona las piernas, el espacio debajo del escritorio no es reducido y permite el movimiento de los miembros inferiores, ajustándose a las dimensiones de los docentes. - El computador se encuentra en una altura inferior a 50 cm de la cara, ubicado por debajo de la línea perpendicular de los ojos, igualmente el plano de trabajo donde se ubica el computador es adecuado, lo que facilita colocar el teclado y el mouse al mismo nivel, - La altura de la mesa de trabajo permite un ángulo de 90° a nivel del codo y los elementos de trabajo se encuentran al alcance normal en posición horizontal o vertical (alcance máximo y mínimo). - Las principales dificultades que se presentan en el desarrollo de la labor, es la lentitud del internet, fallas en la conectividad o acceso a espacios virtuales por mantenimiento de plataforma y mantenimiento del software

A través del análisis de los instrumentos de evaluación aplicados y los resultados obtenidos, se evidenció que los sentidos que más se relacionan con las funciones de formación virtual son la visión, el tacto y la audición, los cuales se utilizan por más del 50% de la jornada laboral, debido a que la metodología de enseñanza que aplica la universidad implica el uso del computador, teclado y audífonos de manera permanente.

En relación a las condiciones de la salud física y mental, en primer lugar el puesto de trabajo de los docentes es acorde a la contextura física de los mismos, no se evidencian posiciones forzadas, aunque refieren sentir dolor leve en la muñeca, hombro, cuello y espalda, debido a que permanecen el 75% o más de la jornada laboral en una postura sentada por tiempo prolongado que pueden desencadenar problemas en la salud, de acuerdo a la evaluación antropométrica del tamaño del cuerpo, forma, fuerza y capacidad laboral de las personas en sus puestos de trabajo, relacionados a las dimensiones físicas de la labor, herramientas y equipo de protección⁸.

Por otra parte, en relación a la carga mental el cargo requiere niveles de análisis de información y concentración por más del 50% de la jornada laboral que no implican memorizar información, pero que involucran procesos de agilidad mental para el desarrollo de tareas direccionadas a las actividades de aprendizaje, las cuales demandan utilizar gran cantidad de información relacionada con los cursos y todo lo que tiene que ver con actividades académicas que se transfieren a procesos pedagógicos con estudiantes, en especial en las jornadas de calificación. Evidenciando las dos categorías de estresores señaladas por Peiro y Prieto; la primera de ellas los determinantes ergonómicos que tienen relación con el diseño de posiciones del trabajo, diseño del software y de la interacción con el sistema; la segunda categoría son las demandas laborales que implica los cambios estructurales y temporales en los patrones de trabajo, la sobrecarga cognitiva, el esfuerzo mental, adaptación al trabajo con ordenadores y control sobre el trabajo¹.

En relación con los sistemas de comunicación laboral, asociados a los procesos internos (personal) o externos (entre empresas, proveedores, clientes) de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización⁹, el cargo docente no permite un contacto directo de atención a usuarios, la interacción virtual es superior a la verbal, y se da a través de canales de comunicación sincrónica o asincrónica. Asimismo, la comunicación con los jefes y equipo de trabajo se da principalmente por correo institucional, vía telefónica, Skype, chat, comunicación a través del contacto directo o redes académicas según los requerimientos del curso. Igualmente, el contacto con el jefe inmediato es inferior a 5 veces en la jornada laboral, asimismo no existe un seguimiento permanente hacia los docentes, aunque la comunicación es permanente y asertiva.

En cuanto a las funciones que realizan los profesores que trabajan en modalidad virtual, el director de curso construye las actividades académicas del mismo, hace revisión de

tesis de grado, trabajos, documentos, realiza supervisión a docentes, retroalimentación a estudiantes en chats, foros, recepciona y da respuesta a quejas de los estudiantes. Ahora bien, entre las funciones que desempeña el docente tutor de curso se encuentra la ejecución de las actividades de los cursos, revisión de tesis de grado, trabajos, documentos, retroalimentación a estudiantes en chats y foros, recepción y respuesta a los estudiantes de dudas e inquietudes del proceso formativo. Lo anterior, demuestra un principio y un fin claramente definidos para conseguir las metas de un puesto de trabajo, las cuales comprenden acciones que se llevan a cabo diariamente y requieren esfuerzo físico y/o mental¹⁰. Sin embargo, se identificó que la universidad no tiene establecido programas de incentivos o reconocimientos por desempeño para el cargo de docente, los cuales contribuyen en acciones orientadas a motivar a los trabajadores con beneficios que retribuyan su esfuerzo en el trabajo¹¹.

En cuanto a la ejecución de las funciones, las principales dificultades que se presentan en el desarrollo de la labor, es ocasionalmente la lentitud del internet, fallas en la conectividad o acceso a espacios virtuales por mantenimiento de plataforma y mantenimiento del software, las cuales deben encontrarse funcionando adecuadamente y de manera asequible, para ser manejada en el momento en que sea requerida por el trabajador y estar de esta forma siempre disponible¹².

Para finalizar, los instrumentos de evaluación utilizados en esta investigación permitieron identificar que el cargo permite aplicar los conocimientos adquiridos en la profesión académica, así como el desarrollo de nuevas habilidades o competencias que se dan a partir de la capacitación técnica en manejo de herramientas virtuales que permite cumplir metas, expectativas personales y laborales.

Conclusiones

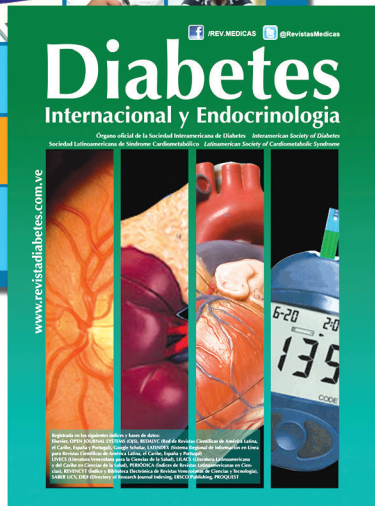
1. La enseñanza virtual implica utilizar de manera permanente equipo y elementos de computo, condición que genera una nueva operacionalización del trabajo, enfocado más en procesos integrados que separados, que producen demandas diferentes en el puesto de trabajo, que pueden tener efecto sobre las reacciones psicológicas personales¹.
2. Se pudo identificar que las condiciones laborales de los docentes de una Universidad de Colombia con metodología de trabajo virtual y a distancia, tienen la probabilidad de presentar riesgos ocupacionales de tipo ergonómico y psicosocial que pueden desencadenar enfermedades de tipo laboral.
3. La ventaja de esta modalidad de enseñanza virtual, comparada con otras estrategias educativas, radica en la facilidad de acceso desde cualquier sitio que posibilita el manejo de tiempos para los docentes y estudiantes, lo que no genera desgaste físico mayor como la educación presencial quienes tienen un nivel de tensión moderado en su puesto de trabajo por exceso de trabajo¹³.

4. La promoción de estilos de vida saludables en el lugar de trabajo genera beneficios para la organización y la salud de los colaboradores¹⁴, al organizar actividades como el entrenamiento físico, pausas para hacer ejercicio durante las reuniones (trabajo prolongado con ordenador), ejercicios (calentamiento) antes de empezar a trabajar. Como también promover actividades físicas después de la jornada laboral e involucrar a las familias de los trabajadores realizando actividades de integración (caminatas, salidas ecológicas, reuniones, etc.)

6. R. Hernández, C. Fernández y P. Baptista. Metodología de la Investigación. Tercera edición. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F. 2003.
7. Y. Sierra, y D. Ozuna. Evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales, (Trabajo de Grado) Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional, Universidad el Bosque. 2007
8. M. Martínez y M. Vázquez. Estudio epidemiológico del absentismo laboral en el personal hospitalario por dolor de espalda. Rehabilitación. Madrid; 36: 137-142. 2002.
9. S. Díaz. Comunicación organizacional y trabajo en equipo” (Estudio realizado en una Institución de Educación Superior en la Ciudad de Quetzaltenango), (tesis). Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar. 2014.
10. M. Fernández. Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Ediciones Díaz de Santos. 1995.
11. E. Satey. Incentivos laborales y clima organizacional” (Estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial), (tesis). Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar. 2014.
12. B. Muñoz. Mantenimiento Industrial. Ingeniería Mecánica, Universidad Carlos III de Madrid. 2003.
13. D. Rivera-Porras, N.J Bonilla-Cruz, S.M Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos y G. Silva-Monsalve. Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 38, número 5, 540-546. 2019.
14. M.Y Rojas-Lázaro, Y.E Velandia-Ortiz, J.J Angarita-Soto, D. Rivera-Porras Y S.M Carrillo-Sierra. Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 38, número 5, 563-572. 2019.

Referencias

1. J. Peiró y F. Prieto. Tratado de psicología del trabajo (1 versión). Síntesis Psicológica. Madrid. España. 1996
2. E. Menjura y D. López. Factores de riesgo psicosocial en docentes de tiempo completo de una institución universitaria ubicada en la ciudad de Bogotá. Trabajo de grado no publicado. Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia. 2009.
3. J. Ballesteros. ¿Cómo los factores humanos contenidos en la metodología SHELL influyen en el desempeño laboral del personal de mantenimiento de la empresa TAME en la ciudad de Quito? Trabajo de titulación. Universidad Central, Quito, Ecuador. 2012.
4. F. Pereira. Modelos de intervención: Introducción. Modulo modelos de intervención en riesgo ocupacional. Especialización en psicología ocupacional y organizacional. Universidad el Bosque. Bogotá. Colombia. 2015.
5. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 16 de mayo de 2015, en <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentariotrabajo.htm>



www.revhipertension.com
www.revdiabetes.com
www.revsindrome.com
www.revistaavft.com