

Reflexión



Nota: Foto de incertidumbre creado por master1305 - www.freepik.es

SALUD MENTAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

MENTAL HEALTH IN HIGHER EDUCATION TEACHERS

Carolina Téllez Bedoya ¹

RESUMEN

Este texto aborda la Salud Mental en los trabajadores desde una perspectiva multidisciplinaria entendiéndola como un constructo social y psicológico, bajo este contexto se enfatizan las estrategias e intervenciones para favorecer la variable de los profesores en la educación superior. En este orden de ideas, se realizó un estudio de tipo documental, descriptivo y analítico basado en la herramienta “ficha descriptiva analítica”, la cual favoreció la visualización de la documentación revisada. Para finalizar, es importante resaltar el impacto de las acciones direccionadas a fomentar la salud mental en la población objeto de estudio, profesores de educación superior; estos lineamientos fueron son asociados a las intervenciones a nivel primario, secundario y terciario, con un énfasis en el diseño de programas donde involucren características de personalidad, actitudes del entorno y condiciones ambientales. Luego, fueron descritos distintos tópicos para orientar futuros estudios investigaciones y asociación en otras variables de análisis.

Palabras clave:

salud mental, profesor, educación superior.

ABSTRACT

This text addresses Mental Health in workers from a multidisciplinary perspective, understanding it as a social and psychological construct, under this context strategies and interventions are emphasized to favor the variable of teachers in higher education. In this order of ideas, a documentary, descriptive and analytical study was carried out based on the “analytical descriptive sheet” tool, which favored the visualization of the revised documentation. To conclude, it is important to highlight the impact of actions aimed at promoting mental health in the population under study, higher education teachers; these guidelines were associated with interventions at the primary, secondary, and tertiary levels, with an emphasis on the design of programs that involve personality characteristics, attitudes to the environment, and environmental conditions. Then, different topics were described to guide future research and association studies in other analysis variables.

Key words:

Mental health, teacher, higher education.

INTRODUCCIÓN

Para abordar el tema de Salud Mental, SM, como se denominará en adelante, es fundamental comprender su origen en el constructo de la higiene mental, la cual fue definida a partir del bienestar psicológico de los individuos que en su mayoría evidenciaban trastornos de índole mental. Cabe señalar, como los autores representativos de la higiene mental fueron los responsables de posicionar el concepto de SM, el cual describe el bienestar del ser humano a partir de su capacidad para laborar, afrontar la cotidianidad y contribuir a la comunidad. De ahí que, la SM sea considerada por los individuos como eje estratégico tanto en el contexto general como en el ambiente laboral, en particular para los profesores colombianos, los cuales se encuentran expuestos a acciones de índole familiar, profesional, social y financiera. Acorde a lo planteado, se desarrolló una revisión de la SM de los profesores de educación superior en el contexto internacional y nacional.

En este sentido, el artículo es disgregado comenzando con una descripción de Salud Mental y posteriormente es analizada la SM y el trabajo. Seguidamente, se examina la variable objeto de estudio en los profesores, especialmente para el contexto de la educación superior.

MÉTODO

Para la elaboración del artículo fue desarrollado un estudio cualitativo de tipo documental, descriptivo y analítico, mediante la indagación de documentos en revistas, libros, tesis y difusión en congresos, los cuales se encontraron en el idioma español e inglés, por medio, de la revisión en bases de datos como Scopus, Scielo, Elsevier, Redalyc, Ebsco y TDX, utilizando las palabras claves: salud mental, profesor y educación superior.

El proceso de selección de la documentación a examinar se basó en criterios de inclusión y exclusión, como se observa a continuación:

- Inclusión: a. Documentos relacionados con salud mental, profesores y educación superior. b. Documentos en revistas, libros, tesis y ponencias. c. Textos completos. d. Publicaciones encontradas electrónicamente sin costo. e. En idioma español e inglés.
- Exclusión: a. Precio para acceder al documento. b. Documentos en idioma distinto al español e inglés.

Dicho lo anterior, fue utilizado el instrumento “ficha descriptiva analítica”, esta permitió ordenar y analizar los datos presentados en las publicaciones de manera pormenorizada; la ficha aborda el título del documento, tópicos descritos, resumen, referencia, país y clase de escrito.

Salud Mental

Cortese (como se citó en Tellez-Bedoya-Carolina, 2020) establece el término de salud como un tránsito entre la percepción del bienestar psicológico y social, a la percepción de honestidad, autonomía en su comportamiento y habilidad para la interacción. A partir de lo anterior, la Organización Mundial de la Salud, OMS, (2001a, 2001b) plantea la salud mental como la percepción de bienestar –físico, mental y social- en la que los seres humanos identifican las capacidades que le posibilitan afrontar la vida desde una postura positiva, siendo conscientes de la probabilidad de contribuir a la comunidad, las habilidades para desempeñar una labor y abarca la posibilidad de presentar o carecer de trastornos o patologías de origen mental.

Por otro lado, la Organización Panamericana de Salud, OPS, explica la salud mental como las habilidades que desarrollan los individuos, comunidades y ambientes sociales en las relaciones con otras personas, favoreciendo el bienestar subjetivo, el uso y progreso de capacidades de índole mental (cognitivo, afectivo y social), alcanzando los objetivos particulares y del grupo, asociadas al equi-

librio y justicia (como se citó en Tellez-Bedoya-Carolina, 2020). En este sentido, la Unión Europea (como se citó en Tellez-Bedoya-Carolina, 2020) afirma que la salud y el bienestar mental, se refiere a los atributos que posibilita el conseguir la calidad de vida y la productividad tanto en el ámbito personal, familiar, social y nacional, en busca de lograr la satisfacción en la vida.

Acorde a lo anterior, el concepto de SM que direcciona el estudio se fundamenta en comprender el bienestar de las personas y su relación con las habilidades para favorecer la resiliencia y consolidar factores externos que protejan a la persona, comunidad y organización donde se involucre. Estos factores protectores pueden describirse como las herramientas con las cuales cuentan las personas y que permiten decrementar la probabilidad de emitir comportamientos riesgosos o vivir consecuencias negativas, y, por ende, promoviendo el ajustarse a una circunstancia y recobrar el equilibrio en su vida. En otras palabras, la salud mental se refiere tanto a los trastornos mentales, como a las condiciones saludables –percepción de satisfacción particular en diferentes escenarios- y la relación con el bienestar individual y general, mediante la promoción de las capacidades de cada persona.

a. Salud Mental y trabajo

Es de notar, que el trabajo es una actividad fundamental para las personas y su presencia o ausencia, ya que la ocupación comprende el desempeñar una actividad, obtener un salario, favorece la identidad, es decir, incide tanto en la salud física como en la SM de los individuos. Así pues, el trabajo puede llegar a generar lesiones orgánicas, perturbaciones psíquicas y hasta la muerte como consecuencia de la exposición a factores de riesgo los cuales pueden llevar a accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Existen distintos factores riesgo a los cuales se expone un trabajador, esta clasificación varía acorde al país en el cual se desarrolla el análisis, en Colombia, se encuentran organizados en el Anexo A de la GTC 45 y respecto a la SM se ubican a nivel psicosocial (Icontec, 2012). En este sentido, el conjunto de factores de riesgo en el trabajo y las medidas de control, evidencian como la SM de la persona puede verse afectada por la ocupación que desempeña, las condiciones físicas del entorno, la exposición a distintas sustancias, el efecto de la carga de trabajo y las interacciones sociales en el contexto laboral (Parra, 2003).

Por otra parte, el Comité mixto OIT-OMS (1984) describe los factores de riesgo psicosocial como las asociaciones dadas entre distintos atributos, como son: ambiente laboral, aspectos de las condiciones de trabajo, interacciones



En consonancia con lo planteado anteriormente, la SM en el contexto del trabajo se asocia directamente con los factores de riesgo psicosocial, los cuales en Colombia se

Por ende, este nuevo escenario donde la digitalización es preponderante requiere de un trabajador hiperinformado, direccionado a lo digital, horarios flexibles, alta rentabilidad y compromiso con la tarea, generando sobrecarga laboral e incremento en el ritmo de producción, límites de tiempo para realizar las tareas, exigencia de recobrar el tiempo perdido, alta concentración por amplio espacio de tiempo, aumento de tareas a la persona que desempeña satisfactoriamente sus funciones, esto fomenta la percepción de tensión o ansiedad de trabajar en condiciones deficientes, lo cual se traduce en empobrecimiento del cargo y conflicto de rol, disminución de habilidades y capacidades convierte las tareas en monótonas, automáticas y aburridas, ocasionando somnolencia, frustración, agotamiento emocional, resentimiento y baja autoestima; temor a perder el empleo, el reemplazar trabajadores que realizar actividades operativas, administrativas y no especializadas, fragmentación de la producción y subcontratación, el déficit en la trazabilidad de los procesos, el manejo de un alto volumen de información descontextualizada, el aumento de la vigilancia empresarial, la supervisión de los colaboradores de forma directa e inmediata mediante las herramientas de trabajo; acoso cibernético, el cual es una modalidad de violencia evidenciado a partir de la intimi-



dación usando la tecnología realizado por compañeros o superiores repetidamente-, hiperconectividad, que facilita el acceso a los dispositivos móviles posibilitan que el trabajador en cualquier momento reciba directrices, es decir, disponibilidad permanente incidiendo en el equilibrio trabajo-vida personal, y patologías emocionales o cognitivas vinculadas al tecnoestrés, tecnofobia, tecnoansiedad o tecnofatiga, tecnofilia o tecnoadicción (Rodríguez, 2020).

Un ejemplo de escenario de trabajo hiperinformado es el teletrabajo, el cual siendo una modalidad laboral en la cual se disminuye costos, el colaborador no se localiza físicamente en la oficina, desarrolla su labor en su casa o en lugares de forma itinerante, comunicándose permanentemente por medio de herramientas tecnológicas y precisa de amplios espacios de tiempo solo donde no hay contacto con compañeros o clientes, estas condiciones exponen al trabajador a un alto riesgo psicosocial, facilitando la aparición de sedentarismo, sobrepeso, percepción de aislamiento físico, alteraciones de la vida social, aislamiento y afectación de relaciones familiares, depresión, ansiedad, fatiga nerviosa al realiza el teletrabajo a deshoras y estrés (Rodríguez, 2020).

Por otra parte, el teletrabajo puede ocasionar un desequilibrio en el colaborador a nivel cognitivo, la toma de decisiones desde la incertidumbre y soledad, fatiga patológica, angustia, estrés, falta de sueño y pérdida de concentración- y socio-afectivo –aburrimiento, detrimento en el control del tiempo y falta de apoyo de compañeros-, ya que no logra una desconexión digital total de su labor y afecta de manera negativa en el equilibrio trabajo-vida personal y familiar (Rodríguez, 2020).

El proceso de intervención para mitigar la afectación de la salud mental laboral se describe a través de diversas etapas. La primera consiste en el diagnóstico de las condiciones del entorno y los factores de riesgo, basado en recoger información del impacto en el trabajador; la segunda, corresponde a la descripción de puestos amenazados, responsabilidades, cualificación, exigencias de la organización, de tareas o actividades, capacidades, recursos, condiciones ambientales, organización de grupos de personas adscritas, cantidad, edades, proceso de aprendizaje, formación y variables conocidas; posteriormente, realizar la evaluación de los índices de carga mental, las operaciones mentales, nivel de atención y rapidez de ejecución; luego, desarrollar acciones de socialización de la información y comunicación, formación organizacional, participación, rediseño del cargo, diseño del entorno laboral, reemplazar tecnologías causantes de tecnoestresores, sistema social, consolidación de equipos de trabajo para solucionar problemas ocasionados por la tecnología

e innovación, promover un clima y cultura organizacional de apoyo (Rodríguez, 2020). Así pues, se describe en la siguiente sección la SM en los profesores como actores sociales dedicados a la labor de orientar a otras personas.

b. Salud Mental en profesores

A partir de la perspectiva brindada en el apartado anterior, es visualizada la incidencia que tiene en el trabajador los distintos escenarios en los cuales se desarrolla, tales como el familiar, social, laboral y educativo. Es en este sentido, que estudios como los liderados por Cornejo (2012) exponen al profesor como un trabajador quien al estar en contacto directo con los usuarios se ven afectados desde su accionar emocional, es decir, en su SM. Paralelamente, Jiménez et al. (2012) postulan como el desempeñarse como profesores implica una alta probabilidad de riesgo a presentar enfermedades ocupacionales asociadas a su SM, al afrontar situaciones como desmotivación académica, ausencia de recursos, tensión generada por estudiantes, padres y familiares, y ser responsable de solucionar problemáticas de índole grupal e individual. Así mismo, Vidal (2011) plantea la deficiente SM percibida por los profesores de establecimientos educacionales municipales, esto se convierte en una variable que menoscaba en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Como se afirmó arriba, a partir del concepto de salud y de SM propuesto por la OMS (2001a, 2001b), la salud es una noción integral que se encuentra sujeto a la estabilidad biológica, psicológica, fisiológica y social percibida por los profesores (Robalino & Körner, 2005). Dicho lo anterior, los profesores se cuestionan acerca de las condiciones laborales que tienen y en algunos casos perciben como malestar las situaciones afrontadas durante el desarrollo de su trabajo y en relación con los otros actores del sistema, generándole una sobrecarga emocional.

Por lo que se refiere a los profesores de educación superior específicamente, puede considerarse limitado los estudios relacionadas con la SM, ya que los lineamientos orientadores de las investigaciones son asociados a aspectos sobre su desempeño, competencias, estrés, burnout y diversos elementos de programas de SM (Arquero & Donoso, 2013; Bozu & Canto, 2009; Castaño, Blanco & Asensio, 2012; Durán, Gutiérrez & Prendes, 2016; Gallardo, 2008; García, 2003; Gargallo et al., 2010; Gil-Monte, 2012a, 2012b; Guerrero, 2003; Malinen & Savolainen, 2016; Monereo & Domínguez, 2014; Moreno et al., 2009; Muñoz de Morales, 2005; Ossa et al., 2015; Quass, 2006; Riascos et al., 2010; Robalino & Körner, 2005; Urquidi & Rodríguez, 2010). En definitiva, los profesores han visualizado su ocupación con una naturaleza estresante, es-

pecialmente desarrollando patologías relacionadas a la ansiedad, estrés y depresión (Bedoya et al., 2017, García & Ortiz, 2021).

Así pues, Zubieta & Rada (1992) postulan que la tensión de los profesores puede incrementarse como consecuencia de la exposición a los siguientes aspectos: condiciones de trabajo (hacinamiento en aulas, iluminación, falta de seguridad, incomodidad, calor y falta de recursos didácticos), condiciones sociales (suspensión de clases), política de traslados forzosos (exceso de tiempo en traslado hogar-trabajo-hogar), desacuerdo con las autoridades de la institución y conflictos ocasionados por las relaciones interpersonales con los compañeros.

Por otra parte, Bedoya et al. (2017) plantean como la inteligencia emocional se encuentra correlacionada negativamente con el agotamiento de los profesores y evidencia la exigencia de consolidar programas que favorezcan la SM del docente. Al mismo tiempo, Kuimova et al. (2016) proponen que las instituciones educativas presentan unas dinámicas organizacionales distintas a otras empresas, por ende, exige un compromiso de las entidades con las condiciones laborales de los profesores fomentando su SM. Así mismo, Suárez (2017) manifiesta como la felicidad en el trabajo se vincula con el horario y organización laboral en el marco del bienestar.

A su vez, estudios como los realizados por Martínez (2015) y Díaz & Gómez (2016) presentan como las mujeres muestran una mayor prevalencia de agotamiento emocional, aunque también logran una mayor realización personal. En cuanto al tiempo que lleva el profesor ejerciendo su labor, éste se convierte en un factor protector respecto a la enfermedad laboral de síndrome de burnout, lo anterior es como consecuencia a la manera en que la experiencia profesional permite una mayor adaptación al contexto mediante el uso de estrategias didácticas (Bedoya et al., 2017).

Igualmente, Mohr (2000) afirma que la inseguridad laboral en los trabajadores, es decir, la inestabilidad en relación con la continuidad en el cargo es un factor altamente estresor; estos resultados son corroborados por el estudio de Juárez (2004) en los profesionales de servicios humanos entre los cuales se encuentran los profesores quienes ven afectada su SM al presentar hostilidad e irritabilidad. De igual modo, los factores de riesgo psicosocial para los profesores son entendidos como las condiciones laborales asociadas a la organización del trabajo, el contexto, la clase de cargo y la ejecución de las tareas inciden en el desempeño laboral y la salud (Sauter et al., 2001), no obstante, estos factores impactan en la tarea, la calidad

de vida laboral y el desarrollo personal (Guerrero-Barona et al., 2018). Simultáneamente, la globalización afecta directamente la productividad, las condiciones laborales, la estabilidad laboral y salud de los trabajadores, tanto física como mental (Flores, 2014; García-Herrero et al., 2016; Gil-Monte, 2009). Y es en este marco, donde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, realiza un informe de condiciones laborales de sus trabajadores e identifica que los profesores son considerados uno de los grupos de riesgo con mayor probabilidad de presentar estrés laboral y problemas psicológicos relacionados con la patología (Parent-Thirion et al., 2007). Así mismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2007, 2011, 2017) en la VI, VII y VIII encuesta nacional de condiciones de trabajo muestra como los profesores perciben que su SM se encuentra afectada de manera negativa, al describir la presencia de síntomas como insomnio, sensación de cansancio, dolor de cabeza, tensión e irritabilidad, y, por tanto, presentan un alto volumen de trabajo, sobrecarga laboral -síndrome de burnout- y una jornada laboral amplia. Paralelamente, en Colombia en la encuesta nacional de SM se evidencia la necesidad de implementar acciones de promoción y prevención de la SM en profesores y cuidadores, mediante el fortalecimiento de las competencias blandas (Ministerio de Salud, 2015).

Cabe aclarar, que los profesores al encontrarse expuestos a factores de riesgo que afecten negativamente su SM, son más susceptibles de presentar enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, trastornos psicológicos y accidentes de trabajo (Dollard et al., 2007; Extremera et al., 2010; Maslach, 2009; Rubio et al., 2010), esto significa, que incide en el bienestar y calidad de vida en el contexto de las organizaciones.

Mientras tanto, distintos autores han manifestado en sus estudios que el precario interés y la limitada motivación de los estudiantes y el mínimo apoyo de las familias (Guerrero-Barona et al., 2018) sumado a la indisciplina de los estudiantes, la presión temporal (Marqués et al., 2005), la aglomeración en el aula, la luminosidad, las relaciones con los pares (Zubieta & Rada, 1992), el relacionarse con las situaciones de los estudiantes, las particularidades de las instituciones, nuevas formas contractuales (Flores, 2014), la dependencia administrativa (Cáceres, Campi-llay, Cvitanic & Bargsted, 2015), la falta de autonomía en su labor, el apoyo con los compañeros (Cáceres et al., 2015; Cornejo, 2012; García, 2003), la sobrecarga laboral y las transformaciones constantes a los programas relacionadas con las demandas de tiempo (Antonioni et al., 2006; Cáceres et al., 2015), son disparadores del estrés en el profesor. Cabe mencionar, que los profesores manifiestan el estrés a través de reacciones emocionales a

través de la baja autoestima, ansiedad, depresión y baja tolerancia a la frustración; reacciones conductuales tales como somatización de síntomas, problemas alimenticios, insomnio, abuso del tabaco, alcohol y medicamentos; y reacciones fisiológicas como patologías cardíacas, psicósomáticas y fatiga.

Por otro lado, la SM ha sido abordada desde la variable de satisfacción laboral, como la consecuencia de la interacción de distintos aspectos que comprende la valoración del profesor acerca del contexto de trabajo (Howard & Frink 1996, como se citó en Téllez Bedoya, 2020). Así pues, Guerrero-Barona et al. (2018) manifiestan en su estudio que la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo afecta directamente la SM de los profesores. También, el mínimo involucramiento en los diseños curriculares, el reducido marco para tomar decisiones y los salarios bajos son factores que inciden en la percepción de bienestar laboral (Guerrero & Rubio, 2005).

En consecuencia, la óptima satisfacción laboral, el manejo adecuado del estrés, el apoyo social en el ámbito de trabajo, la cohesión de grupo como eje fundamental del compromiso laboral, la retribución económica coherente con la tarea desempeñada, el horario definido, el equilibrio en la doble jornada (cuidado de hijos y responsabilidades con la familia), la regulación emocional y la equitativa promoción del desarrollo profesional, es decir, el control efectivo de los factores de riesgo a los cuales se ve expuesto el profesor, la autoestima equilibrada y la actitud positiva frente a las dinámicas laborales suscitan una apreciación deseable de SM por parte de los trabajadores.

Partiendo de lo mencionado, en el siguiente apartado son revisadas distintas estrategias para la promoción de la SM de los profesores de educación superior.

c. Estrategias de promoción de la Salud Mental para los profesores de educación superior

La carta de Ottawa plantea que la promoción de la salud busca propiciar en las comunidades las herramientas indispensables para optimizar su salud y desarrollar una mayor regulación de esta (OMS, 1986).

En este marco, existen diversas estrategias para realizar la promoción de la SM, abordándola desde una perspectiva neurobiológica, personalidad y ambiente. La primera, la neurobiológica, hace referencia a emplear psicofármacos al reconocer la existencia de una problemática de índole psicológica; la siguiente, la personalidad se orienta a obtener equilibrio en la disposición o transformar ciertos aspectos, como intervenciones psicológicas o terapéuticas, estilos educativos y de vida; y la última, el ambiente, implica dos ámbitos de interpretación, uno relacionado

con programas que favorecen los valores sociales y el bienestar, los cuales son responsabilidad de gobernantes e instituciones sociales. Por último, el ámbito asociado al contexto próximo, el cual está sujeto a la persona y aquellos más cercanos, tales como familiares, amigos, grupos sociales, asociaciones e instituciones donde se encuentra vinculado (Melián & Cabanyes, 2017).

Por otra parte, los autores plantean que hay diferentes estrategias para promover la SM y prevenir los riesgos, es decir, se identifican tres niveles de intervención, primario, secundario y terciario, los cuales se describen a continuación:

El *nivel primario* es el nivel básico de promoción de SM y prevención de riesgos, refiere la intervención en individuos con una excelente SM a través de acciones facilitadoras, la mitigación de exposición a factores de riesgo o la protección ante estos (Cortese & Kuzmicki, 2004; Melián & Cabanyes, 2017; OMS, 2018). De tal manera, que las intervenciones se realizan en aspectos ambientales y dirigidas a reafirmar o transformar actitudes.

El *nivel secundario* está orientado al reconocimiento de personas en riesgo como consecuencia de la implementación de las acciones de prevención y las intervenciones se orientan a determinar los factores individuales y sociales, es decir, aspectos ambientales y personales (Cortese & Kuzmicki, 2004; Melián & Cabanyes, 2017).

El *nivel terciario* se fundamenta en recuperar la SM de los individuos quienes tienen problemas psíquicos y las intervenciones son de recuperación, evitar recaídas y presencia de variables que empeoren a la persona, esto significa, que el individuo logre reincorporarse a las dinámicas sociales de manera aceptable para ellos y la sociedad (Cortese & Kuzmicki, 2004; Melián & Cabanyes, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa como la *intervención en la personalidad* puede desarrollarse desde un nivel secundario y terciario, realizando terapias psicológicas que aborden temáticas como cambios de comportamiento, comunicación asertiva, técnicas de relajación, habilidades sociales básicas y avanzadas, estrategias de afrontamiento y solución de conflictos (Melián & Cabanyes, 2017). Algo semejante ocurre con las terapias de reducción del estrés basada en la atención plena (mindfulness) y la de aceptación y compromiso, estas terapias se consideran de tercera generación, al mejorar el bienestar integral de las personas enfatizando en la experiencia individual y el contexto, a través del ejercicio de talleres de índole reflexivo y participativo se trabaja en la reorientación de la vida, aceptación y apropiación de recursos per-

sonales, esto significa que hay una necesidad por parte de los profesores para trabajar su regulación emocional desde perspectivas menos tradicionales (López-Hernández, 2019; Luciano & Valdivia, 2006).

Mientras tanto, el nivel primario incluye el fomentar actitudes saludables y que las instituciones generen programas educativos en SM, donde se estimule el autoconocimiento (conocimiento de uno mismo desde una postura objetiva), la aceptación personal (reconocimiento del ser humano como imperfecto y con la posibilidad de corregir los aspectos débiles), definición y aceptación de límites (identificar y establecer límites en el comportamiento asociado a aquello que desea y debe hacer), tolerancia a la frustración (aprendizaje de las experiencias poco exitosas desde una perspectiva positiva), autonomía personal y búsqueda de apoyos (es el equilibrio entre la independencia personal y la dependencia en los demás a partir de la autoconfianza y el respeto por el otro), visión optimista de la vida (enfrentar las situaciones desde una mirada realista y una visión positiva), actitud de aprender (capacidad para asimilar las experiencias), relativizar (ser objetivo en el análisis de las circunstancias), sencillez (actuar de manera directa y fácil), flexibilidad (capacidad de amoldarse al contexto, a los cambios y a reinventarse), y laboriosidad (reconocer la importancia del trabajo en el ámbito personal y social) (Melián & Cabanyes, 2017).

Paralelamente, sería viable implementar capacitaciones para los profesionales desde la teoría de la resiliencia, siendo concebida como factor protector a los riesgos psicosociales a partir de agentes personales (proyecto de vida personal y profesional), creatividad, interacciones con pares, superiores y estudiantes, sentido del humor y ritmos biológicos regulares), cognitivos (desarrollo profesional) y afectivos (autoconocimiento, autoestima, comunicación asertiva, empatía, optimismo, autonomía para tomar decisiones en su labor y habilidad para solucionar conflictos) (Segovia-Quesada, Fuster-Guillén & Ocaña-Fernández, 2020).

Además, se identifican distintas actitudes del entorno de las personas que aportan al desarrollo de la SM, entre estas pueden encontrarse: fomentar el sentido alegre y positivo de aquello que se hace y sucede (promover la esperanza y actitud positiva hacia la vida), aprender a tratar a cada persona desde su particularidad (modificar las orientaciones a partir de los aspectos positivos y a mejorar del otro y adaptarse a su reacción, es decir, ser asertivo), prevenir el sobrecargar a la persona que evidencia disposición a la tarea (evitar asignar un alto volumen de actividades a un solo individuo porque se afecta negativamente su SM), articular la exigencia y cariño en una

relación cercana y comprensiva (asumir un liderazgo que transmita calor humano y motivación positiva), coherencia entre lo que se pide y exige (por medio del ejemplo evidenciar una actitud clara), priorizar las cualidades de los demás (valorar con mayor énfasis lo positivo y en un segundo aquello por mejorar de las personas), propiciar la confianza y la responsabilidad (favorecer la responsabilidad en los entornos que generen libertad con límites definidos), promover estilos parentales motivacionales (el estilo de crianza requiere basarse en respeto, congruencia, estabilidad y expresión de emociones), y fomentar la paciencia y la comprensión (evita circunstancias de tensión y colocarse en la posición del otro) (Centre d'Higiene Mental Les Corts, 2012; Melián & Cabanyes, 2017).

En este sentido, es importante reconocer que las intervenciones en el ambiente deben incluir aspectos como: manejar horarios de trabajo definidos, mantener hábitos de higiene y alimentación saludable (aseo personal y dieta equilibrada), evitar el consumo de sustancias que afecten la salud física, fomentar la higiene del sueño (cantidad y calidad), fomentar la salud sexual y reproductiva responsable, favorecer el tiempo para el descanso y el ocio (seleccionar de manera adecuada las actividades que faciliten el descanso, no son similares para todos los individuos), contar con diferentes alternativas para destinar al ocio y tiempo libre (actividades físicas, cognitivas y/o culturales que faciliten las interacciones sociales), propiciar las aficiones y nuevas actividades, fomentar las relaciones de amistad (establecimiento de redes de apoyo, fomento de conductas prosociales y evitar conductas asociadas a acoso laboral), estimular la ilusión profesional, promover el manejo del estrés (favorecer la higiene mental mediante la realización de ejercicios que mitiguen el nivel de estrés) e incentivar la satisfacción en el trabajo (implica la promoción de comunicación asertiva en el entorno laboral, motivación y distinciones en el trabajo, incentivos económicos y profesionales, fomentar los apoyos sociales y enfrentar de forma adecuada las dificultades) (Centre d'Higiene Mental Les Corts, 2012; Hernández & Sanmarín-Rueda, 2018; Melián & Cabanyes, 2017).

Por otro lado, según Rojas-Bernal et al. (2018) las problemáticas de SM en el trabajo tienen un impacto significativo en costos, al alcanzar un 47% de las incapacidades laborales, lo cual incide en ausentismo y pérdida de productividad laboral. En definitiva, es pertinente generar ambientes laborales donde promuevan la SM de sus trabajadores, especialmente los profesores de educación superior, de tal forma, que se brinden capacitaciones en SM, fomentar un liderazgo organizacional participativo el cual desarrolle la responsabilidad y trabajo colaborativo, favorecer el apoyo de pares, propiciar la resiliencia docente,

impulsar el bienestar psicológico del profesional, animar campañas que mitiguen la estigmatización y vulneración de los derechos, así mismo, involucrar su grupo familiar e interacciones con el entorno. Simultáneamente, es relevante fomentar la posibilidad de acceder a servicios interdisciplinarios de SM por parte de los trabajadores en sus distintos contextos.

CONCLUSIONES

Las instituciones educativas para promover la SM de los profesores requieren consolidarse como organizaciones humanizantes, las cuales estimulen el trabajo en equipo, propicien el autocuidado de los trabajadores, generen espacios para solucionar de manera conjunta y participativa las problemáticas organizacionales, fomenten relaciones de equidad en los trabajadores (derechos y oportunidades), faciliten servicios de asesoramiento profesional (fragmentación de los niveles de discriminación), incorporen asesores pedagógicos a los equipos, incentiven al profesional económica y socialmente (desarrollo humano personal y profesional), y capaciten en temáticas asociadas a la SM (estilos de afrontamiento, tolerancia a la frustración, manejo del estrés, comunicación asertiva, habilidades sociales, resiliencia, inteligencia emocional, estilos de vida saludable, adaptación al cambio, técnicas de relajación, entre los más relevantes), utilizando herramientas que faciliten el desarrollo de habilidades para desempeñarse en su rol y la reflexión personal y colectiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace indispensable generar acciones que promuevan la SM en profesores de educación superior a través de distintas aristas, las cuales den respuesta a los factores de riesgo a los cuales se ven expuestos estos profesionales. Así pues, es pertinente definir con regularidad exámenes médicos y psicológicos ocupacionales a los profesores de educación superior, lo cual favorecerá positivamente el realizar un diagnóstico y seguimiento al desarrollo de la SM de los docentes.

Además, analizar la SM en el contexto laboral puede considerarse como una estrategia conveniente de contribuir a la optimización de factores, tales como compromiso laboral, ausentismo, abandono del empleo (Gil-Monte, 2009, Gil-Monte, 2012), síndrome de burnout (Díaz & Gómez, 2016; Guerrero & Rubio, 2005), rendimiento en el trabajo, productividad y satisfacción en el trabajo (Howard & Frink, 1996).

Para finalizar, es valioso retomar que se encontró un volumen limitado de investigaciones asociadas a la SM en profesores de educación superior, por lo tanto, sería viable ampliar los estudios en esta temática y relacionarlos con otras variables de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690. DOI: 10.1108/02683940610690213 https://www.researchgate.net/publication/235306340_Gender_and_age_differences_in_occupational_stress_and_professional_burnout_between_primary_and_high-school_teachers_in_Greece
- Arquero, J.L. & Donoso, J.A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bedoya, E.A., Vega, N.E., Severiche, C.A. & Meza, M.J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3735/373554030006>
- Bozu, Z. & Canto, P.J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2(2), 87-97. <https://pdfs.semanticscholar.org/80fc/04319e165bbf-26c1af3c39e58d759fbb6c72.pdf>
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C. & Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4397/439742477004>
- Castaño, E., Blanco, M.A. & Asensio, E.M. (2012). Competencias para la tutoría: Experiencia de formación con profesores universitarios. *Revista de docencia universitaria*, 10(2), 193-210. https://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/140/REDU_10_2_193.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centre d'Higiene Mental Les Corts (Ed). (2012). Manual de salud mental para profesionales del ámbito educativo. Programa Espacio Joven. España. http://www.espaijove.net/continguts/MANUAL_SM_EDUCADORES_CAST.pdf
- Cornejo, R. (2012). Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. Repositorio académico de la Universidad de Chile. <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/111523>
- Cortese, E.N. & Kuzmicki, R.A. (2004). Prevención en salud

-

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/12/VI-ENCUESTA-NACIONAL-CONDICIONES-TRABAJO-INSHT.compressed.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>
- Jiménez, E., Jara, M. & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, SP, 16(1), 125-134. <https://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>
- Juárez, G. (2004). Factores Psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 189-196. https://www.researchgate.net/publication/237715476_Factores_Psicosociales_Relacionados_con_la_Salud_Mental_en_Profesionales_de_Servicios_Humanos_en_Mexico_PSYCHOSOCIAL_FACTORS_RELATED_TO_MENTAL_HEALTH_IN_HUMAN_SERVICES_PROFESIONAL'S_IN_MEXICO
- Kuimova, M.V., Uzunboylyu, H., Chen, A.S. & Gerasimchuk, E.V. (2016). Emotional burnout in professional activity of a technical university teacher. *International Scientific Researches Journal*, 72(6) 57-61. <https://core.ac.uk/download/pdf/80135181.pdf>
- López-Hernández, L. (2019). La práctica de Mindfulness con profesores: Beneficios en su autorrealización y crecimiento personal. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 145-157.
- Luciano, M.C. & Valdivia, M.S. (2006). La terapia de aceptación y compromiso (Act). *Fundamentos, características y evidencia*. *Papeles del Psicólogo*, 27(2), 79-91. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827203>
- Magallares, A. (2011). El estigma de los trastornos mentales: discriminación y exclusión social. *Quaderns de Psicologia*, 13(2), 7-17. <https://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/vxx-nx-magallares/811>
- Malinen, O. & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
- Mansilla, F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. Editorial Académica Española. https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica
- Marqués, A., Lima, M.L. & Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 123-143. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039008>
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11, 37-43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Melián, A. & Cabanyes, J. (2017). Salud Mental. Orientaciones para el equilibrio psíquico. En J. Cabanyes & MA. Monje (Eds.), *La salud mental y sus cuidados* (4a ed.) (125-139). Universidad de Navarra. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/LibroSaludMentalCuidados.pdf
- Ministerio de Salud. (2015). Encuesta Nacional de Salud Mental 2015. http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomol.pdf
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G)
- Monereo, C. & Domínguez, C. (2014). La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educación XX1*, 17(2), 83-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706/70630580005>
- Moreno, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M. & Ferrer, R. (2009). El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Muñoz de Morales, M. (2005). Prevención del estrés psicosocial del profesorado mediante el desarrollo de competencias emocionales: el programa P.E.C.E.R.A. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 115-136. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927007.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (1986, noviembre, 17-21). Carta de Ottawa para la promoción de la salud. En Organización Mundial de la Salud, *Salud y Bienestar Social Canadá & Asociación Canadiense de Salud Pública*, Una conferencia internacional sobre la promoción de la salud. Hacia un nuevo concepto



