

Artículo de Investigación

# Percepción de los factores protectores en docentes de una institución de educación superior en Colombia

## Perception of protective factors in teachers of a higher education institution in Colombia

Gilma Rocio Peña-Meneses<sup>1</sup>: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

[gilma.pena@uniminuto.edu](mailto:gilma.pena@uniminuto.edu)

Efrén Eduardo Rojas-Burgos: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

[efren.rojas@uniminuto.edu](mailto:efren.rojas@uniminuto.edu)

Fecha de Recepción: 08/06/2024

Fecha de Aceptación: 01/12/2024

Fecha de Publicación: 22/01/2024

### Cómo citar el artículo

Peña-Meneses, G. R. y Rojas-Burgos, E. E. (2025). Percepción de los factores protectores en docentes de una institución de educación superior en Colombia. [Perception of protective factors in teachers of a higher education institution in Colombia]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 01-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1130>

### Resumen

**Introducción:** Los factores psicosociales laborales son características de la organización, que afectan el bienestar de las personas, la forma como se adaptan a los entornos, el manejo del estrés y las cargas laborales. Las organizaciones deben tener elementos protectores que reduzcan los niveles de exposición a los factores de riesgo psicosocial. Así, este estudio busca conocer la percepción que tienen los profesores de una institución de educación superior en Colombia frente a 5 factores principales del instrumento ENPROS1. **Metodología:** Se toma una muestra aleatoria de 50 profesores, el tratamiento de datos se realizó con SPSS a partir del análisis de componentes principales y se aplicó la regresión a la matriz de componentes factoriales. **Resultados:** Se encontraron 10 componentes principales en las 4 dimensiones. **Discusión:** En la quinta dimensión, sobre trabajo en equipo y ambiente psicosocial no se encontró varianza, dado que la evaluación de los docentes fue de 5 para más del 90 %, por tanto, no se realiza el análisis de componentes principales. **Conclusiones:** Una conclusión relevante es que la organización parece experimentar variaciones notables en cómo las

<sup>1</sup> Autor Correspondiente: Gilma Rocio Peña-Meneses. Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia).

dimensiones específicas se correlacionan con diferentes grupos, es decir, los docentes tienen percepciones diferentes sobre los factores protectores.

**Palabras clave:** condiciones de trabajo; calidad de vida laboral; ambiente laboral; seguridad laboral; salud laboral; componentes factoriales; educación superior; factores protectores.

### Abstract

**Introduction:** The psychosocial factors at work are characteristics of the organization, which affect the well-being of people, how they adapt to environments, The European Commission has published a report on the European Union's training policy. Organizations must have protective elements that reduce levels of exposure to psychosocial risk factors. Thus, this study seeks to know the perception that teachers of a higher education institution in Colombia have regarding 5 main factors of the ENPROS1 instrument. **Methodology:** A random sample of 50 teachers is taken, the data processing was carried out with SPSS from the analysis of main components and regression was applied to the factorial component matrix. **Results:** Ten main components were found in all four dimensions. **Discussion:** In the fifth dimension, about teamwork and psychosocial environment was not found variance, since the evaluation of teachers was 5 for more than 90%, Therefore, the principal component analysis is not performed. **Conclusions:** A relevant conclusion is that the organization seems to experience notable variations in how specific dimensions correlate with different groups, The problem is that teachers have different perceptions about protective factors.

**Keywords:** working conditions; quality of work life; work environment; occupational safety; occupational health; factorial components; higher education; protective factors.

## 1. Introducción

Los docentes de educación superior están expuestos a condiciones laborales diversas, con factores de riesgo psicosocial altos, que los lleva a sufrir de enfermedades físicas y mentales desmejorando su salud y su productividad; más teniendo en cuenta la función y el compromiso que tienen de formar a los futuros profesionales del país. Este es un tema de actualidad, entendiendo la interdisciplinariedad de los profesionales adscritos a la docencia y el impacto que producen no sólo en su vida personal, sino en su familia y en el entorno para el cual trabajan (Roa-Cárdenas y González-Puebla, 2022). Es así como los docentes perciben su trabajo: como altamente exigente, tanto en la parte emocional como cognitiva, llevando en muchas ocasiones a sufrir de despersonalización y desgaste emocional (Pujol, 2021).

Situaciones como el tipo de contrato, excesivas cargas laborales, jornadas largas de trabajo, falta de apoyo social, aspectos propios de la organización, bajos salarios para la formación académica que se requiere, entre otros, se relacionan con daños en la salud a nivel físico, mental y emocional. Así mismo, los docentes presentan altos niveles de tensión debido a la presión del tiempo por preparación de clases y entrega de notas que derivan en agotamiento emocional (Maas *et al.*, 2021).

Además de lo anterior, existe desorganización en las instituciones, llevando a que el profesional deba realizar actividades administrativas adicionales a las académicas, con muchos años de trabajo, en ocasiones, en actividades rutinarias, con falta de reconocimiento y relaciones rígidas y algunas veces de rivalidad, que favorecen el estrés laboral. (Garcés-Delgado *et al.*, 2023). Los perfiles de los docentes son también predictores de las consecuencias generadas por los riesgos psicosociales; es así como un estudio de González-Rico *et al.* (2022) indicó que los trabajadores con un perfil alto de agotamiento y bajo compromiso tenían un menor bienestar fuera del trabajo, también encontraron que el compromiso ayuda a mitigar

los efectos negativos en trabajadores con niveles moderados de *burnout*.

Por lo anterior, los docentes son más propensos a sufrir de depresión, estrés y ansiedad, viendo afectado el equilibrio en su vida y trabajo por la necesidad de llevar actividades propias de su función al hogar. Este riesgo, según diversos autores, es mayor en mujeres (Lizana y Lera, 2022), ya que en sus primeros años de experiencia profesional tienden a presentar un mayor riesgo de síntomas de estrés por la elevada carga docente, aún sin tener cargos que exijan dirección o responsabilidad (Garcés-Delgado *et al.*, 2023). Así mismo, estudios de prevalencia del síndrome de *burnout* en docentes desde el año 2005 indican presencia de altos niveles del síndrome en esta población, lo que hace necesario implementar intervenciones de riesgo psicosocial en las instituciones universitarias (Fernández-Suárez *et al.*, 2021).

En consecuencia, es necesario que los docentes desarrollen habilidades de resiliencia, automotivación y estrategias de afrontamiento que ayuden a la protección de altos niveles de estrés y síndrome de *burnout*. Así mismo, las empresas deben crear políticas de salud mental y prevención de enfermedades laborales desde el área de seguridad y salud en el trabajo como factores protectores (Flores *et al.*, 2021), y estrategias que mitiguen las demandas laborales, además de incrementar los recursos para fomentar ambientes de trabajo saludables y que mejoren la calidad de vida y la productividad de los docentes (Pujol-Cols, 2021).

Es claro que las Instituciones de Educación Superior (IES) buscan cumplir con los requerimientos y estándares de las políticas gubernamentales de cada país; por esta razón, la carga laboral y el cumplimiento de metas recae en el docente. Sin embargo, es necesario que las IES diseñen e implementen programas de promoción y prevención que ayuden al docente a mejorar su calidad de vida y su ambiente laboral e implementen factores protectores desde la organización además de fortalecer estos mismos en cada individuo. Aunque la exposición a factores de riesgo psicosocial, en sí misma, no perjudica directa e inminentemente la salud mental y física del trabajador, sí es una fuente de riesgo potencial que amerita el diseño de estrategias de afrontamiento a nivel individual y organizacional que permitan promover un bienestar psicológico al trabajador y fomentar ambientes laborales saludables (Roa-Cárdenas y González-Puebla, 2022).

El modelo contemplado para el trabajo de los factores psicosociales en Colombia es amplio y pretende la integralidad entre los factores intralaborales, extralaborales e individuales, en donde se deben tener en cuenta factores psicosociales protectores, enfocándose en realizar acciones no solo en los núcleos problema de cada empresa, sino también en las condiciones protectoras de esta (Ministerio de trabajo, 2022). Por lo anterior, es importante determinar cuáles son los factores protectores que poseen las instituciones educativas con el fin de mitigar los efectos de los factores de riesgo psicosocial.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define el fenómeno del estrés como reacciones fisiológicas que conducen a la acción, una respuesta necesaria de supervivencia, esto es, una reacción coherente frente a las demandas que se encuentran en el entorno. Sin embargo, son consideradas como una señal de alarma cuando el estímulo es muy fuerte y la respuesta fisiológica no es la adecuada.

### **1.1. Factores protectores**

Estudios sobre factores protectores individuales indican que la gestión emocional intra e interpersonal, entendida como el manejo adecuado de las emociones o inteligencia emocional, es una demanda central de los docentes. Es así como el estudio de Castillo-Gualda *et al.* (2019) demostró la importancia de desarrollar programas de intervención centrados en las

habilidades sociales y emocionales de los docentes, con el fin de incrementar la resiliencia como factor protector frente a las demandas del ambiente.

Por otro lado, existen más estudios relacionados con los factores protectores organizacionales, que se definen como aquellos entornos laborales que estimulan la motivación del docente e incrementan su implicación y energía hacia el trabajo llevando a experimentar lo que se conoce como *work engagement* (o *ilusión por el trabajo*). Este es un término que introdujo la psicología positiva, y se define como un “estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli y Bakker, 2004, p. 4., citado en Flores *et al.*, 2021). Desde esta perspectiva, “el vigor se caracteriza por altos niveles de energía, persistencia y por el deseo de esforzarse en el trabajo [...]. La dedicación se relaciona con una alta implicación laboral y se manifiesta por otorgar altos niveles de significado al trabajo” (Flores *et al.*, 2021, p. 108).

Otros estudios demuestran cómo el bienestar y satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional y el empoderamiento que las empresas proporcionan a sus empleados pueden reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial e influir positivamente sobre el comportamiento de los docentes para enfrentar de manera adecuada el síndrome de *burnout*. Es así como las universidades que fortalecen los factores protectores, en donde los docentes tienen una adecuada remuneración, oportunidades para aprender y relaciones personales significativas, aumentan su desempeño y bienestar laboral (Treviño-Reyes y López-Pérez, 2023). Así como el apoyo social recibido tanto por parte del director o jefe como de los compañeros de trabajo sirve para sobrellevar los efectos perjudiciales del estrés, de la misma manera el apoyo social recibido se relaciona directamente con una menor percepción de presión de tiempo y menor agotamiento emocional (Maas *et al.*, 2021).

Incluso el acompañamiento de los compañeros de trabajo, el apoyo social entre colegas y el apoyo de la jefatura (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021), así como el apoyo social en general, funcionan como un factor protector en la medida en que disminuyen las consecuencias derivadas del agotamiento emocional y la atención a la diversidad cultural (Cuadrado *et al.*, 2022), razón por la cual, la creación y promoción de redes de apoyo en entornos educativos favorecen ambientes saludables que disminuyen el agotamiento emocional de los docentes.

## **1.2. Instrumentos de medida de factores protectores**

Así como se utilizan instrumentos para medir los factores psicosociales de riesgo, también existen estudios para validar instrumentos que evalúan los factores protectores existentes en los trabajadores y en las empresas. Así, De la Paz y García (2018) querían conocer los factores protectores de la población migrante ecuatoriana hacia Europa con el fin de promover acciones migratorias que mejoren las condiciones de vida de estas personas, notando un fuerte desarraigo de sus redes de apoyo. Por esto, a través de un análisis factorial exploratorio crearon un instrumento con 24 ítems y 5 factores que identifican elementos protectores en los procesos migratorios. Así mismo, continuando con población latinoamericana, Ruiz-Pérez y Herrera (2019) realizaron una revisión y adaptación en población colombiana de la *Escala de factores protectores (spf-24)*, y en su estudio a través de un análisis factorial exploratorio encontraron cuatro dimensiones importantes: el apoyo social, las habilidades sociales, la eficacia de metas y la planificación.

Por otra parte, Daniilidou y Platsidou (2022) consideran que hay pocas escalas para medir la resiliencia en los docentes. Por esta razón, construyeron y evaluaron una escala para medir la resiliencia mental de los educadores, llamada *Escala de factores protectores de Resiliencia mental de maestros (KPP-PSAE)*, que mide 6 factores protectores: valores y creencias, competencias

conductuales y emocionales, bienestar físico, relaciones en el contexto escolar, relaciones fuera del ambiente escolar y el marco legislativo. De igual manera, León *et al.* (2020) argumentan que en español no existen medidas validas ni fiables para medir factores protectores internos y externos, razón por la que decidieron adaptar la escala *Protective Factors of Resilience Scale* (PSRS) al idioma español y hacer un análisis de sus propiedades psicométricas, encontrando que la versión en español es fiable y evalúa factores protectores de la resiliencia, internos y externos, a través de análisis factoriales confirmatorios. Esta escala también fue validada en el idioma persa en población iraní, encontrando, igualmente, validez y confiabilidad aceptables (Zahraa *et al.*, 2023).

No obstante, no todas las validaciones de escalas resultaron positivas. Daniilidou y Platsidou (2018) diseñaron la escala *Teachers' Resilience Scale* (TRS), pero al realizar un análisis factorial con las escalas de resiliencia *Escala de Resiliencia de Connor-Davidson* (CDRisc) y la *Escala de Resiliencia para Adultos* (RSA) no encontraron que estas escalas evaluaran satisfactoriamente factores internos y externos de la resiliencia. Finalmente, se encontró que otros autores también revisaron las siguientes escalas, que se enumeran por si el lector está interesado en revisar alguna de ellas: *Escala de Resiliencia-25* (RS-25), la *Escala de Resiliencia-14* (RS-14), la *Escala de Resiliencia de Connor Davidson-25* (CD-RISC-25), la *Escala de Resiliencia de Connor Davidson-10* (CD-RISC-10), *Escala de factores de protección-24* (SPF-24) y *Lista de verificación de factores estresantes de la vida revisada* (LSC-R) (Madewell *et al.*, 2016).

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta la importancia de los factores protectores dentro de la organización para la salud mental de los trabajadores, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la percepción que los docentes de una institución de educación superior en Colombia tienen frente a cinco dimensiones, que constituyen los factores principales del instrumento ENPROS1: (1) organización, (2) puesto de trabajo, (3) jefatura, (4) ambiente físico y (5) trabajo en equipo-ambiente psicosocial.

## 2. Metodología

El alcance de la investigación es descriptivo, en donde se pretende exponer de manera detallada un fenómeno o situación. En este sentido, la investigación buscó detallar la importancia que le dan los docentes de IES de diversos programas académicos a las siguientes variables: (i) organizacionales, (ii) puesto de trabajo, (iii) jefatura, (iv) ambiente físico y (v) trabajo en equipo-ambiente psicosocial. Se realizó atendiendo a un enfoque cuantitativo en donde a través del uso del SPSS se realizó un análisis factorial con los componentes de las 5 dimensiones anteriormente mencionadas y un análisis de la matriz de componentes factoriales.

### 2.1. Población y muestra

Profesores de educación superior de dedicación medio tiempo y tiempo completo, que suman un total de 98 docentes en toda la institución. De ese total, para el estudio se tomaron 50 profesores, obtenidos a partir de la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 10 %, quedando así 5 profesores por cada uno de los siguientes programas: Ingeniería de sistemas, Contaduría, Administración Financiera, Administración de empresas, Licenciatura en lenguas extranjeras, Tecnología en Logística, Administración en Seguridad y Salud en el trabajo, Especialización en Big Data, profesores de Ciencias básicas y de las asignaturas transversales a todos los programas. El proceso se realizó a través de un muestreo aleatorio simple. Este tipo de muestreo se ajusta exactamente a la investigación, dado que se conoce el total de la población y se cuenta con la base de datos exacta.

## 2.2. Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó un instrumento validado conocido como ENPROS1, con el fin de determinar los factores protectores que tienen los docentes, que mide 5 dimensiones: 1) organización (con 9 ítems), que se relaciona con la calidad en la información y la organización del trabajo; 2) puesto de trabajo (con 5 ítems), que miden el diseño del trabajo para lograr los resultados y la claridad del rol; 3) jefatura (con 9 ítems), que habla de las estrategias trazadas por la organización para ejercer el mando; 4) ambiente Físico (con 8 ítems), que se relaciona con aquellos factores relativos a la estructura física o el uso de la tecnología, entre otros; y 5) trabajo en equipo-ambiente psicosocial (con 14 ítems), relacionado con aspectos sociales y relaciones con los compañeros de trabajo (Astudillo-Díaz, 2021).

Para el análisis de datos se realizó una salida a través del software SPSS a partir del análisis de componentes principales o análisis factorial. Es una técnica estadística que permite estudiar e interpretar las correlaciones entre un grupo de variables. Estas correlaciones no se dan de manera aleatoria, sino que dependen de factores comunes entre ellas, y permite explorar con una mayor precisión las variables subyacentes de las variables estudiadas. Así mismo, se realizó un análisis de la matriz de componentes factoriales que mostró correlaciones de los componentes con cada uno de los programas.

## 3. Resultados

### 3.1. Percepción de los factores protectores

Los datos se procesan bajo un análisis de componentes principales ACP, donde se aplica el proceso a cada una de las categorías que se encuentran en el cuestionario de factores protectores; el documento está dividido en 5 categorías que son: organización, puestos de trabajo, jefatura, ambiente físico y ambiente psicosocial, para la lectura de los datos se realizó el proceso teniendo en cuenta el resultado de la tabla de comunalidades, la varianza explicada y la matriz de componentes rotada con cada una de las categorías obteniendo los siguiente:

#### 3.1.1. Organización

En la tabla 1 de comunalidades se observa que la variable más aprovechada es la que hace referencia a que la organización debería tener normas flexibles con un 87,4 % de información o varianza captada y la menos aprovechada es la que hace referencia a que la organización debería usar correo electrónico e internet para la comunicación con un 56,55 %. Para la varianza explicada el análisis informa que ha extraído 3 componentes principales. El primero de los cuales capta un 35,11 % de variación en la solución sin rotar. El segundo componente capta un 26,503 % y el tercero capta un 14,682 %. En total, entre los tres captan un 72,296 %, por lo que se ha obtenido un análisis bueno ya que está por encima del 70 %. Lo anterior indica que el proceso ha sido reducido de 9 variables a 3 componentes principales, donde se toman los valores con mayor peso de correlación en cada componente.

**Tabla 1.**

*Matriz de componente rotado dimensión organización*

	Componente		
	1	2	3
Tener las normas definidas en todo su margen de acción	0,861		-0,219
Tener definidas sus metas.	0,764	0,336	-0,243

Proporcionar los recursos materiales y tecnológicos necesarios para la labor.	0,666	0,116	0,467
Disponer de una secretaria en cada programa para labores administrativas.	-0,258	0,844	0,107
Apoyar la capacitación de sus funcionarios con tiempo y	0,231	0,728	
Dar respaldo legal a sus trabajadores ante situaciones conflictivas.	0,311	0,693	0,252
Resolver los problemas, implementando cambios		0,113	0,901
Tener normas flexibles.	-0,573	0,375	0,636
Usar correo electrónico para la comunicación	-0,191	-0,494	0,534

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Como se puede observar en la tabla 1, el componente 1 estaría conformado por las siguientes variables: La organización debería tener las normas definidas en todo su margen de acción, la organización debería tener definidas sus metas, la organización debería proporcionar los recursos materiales y tecnológicos necesarios para la labor.

El componente 2 estaría conformado por las variables: La organización debería disponer de una secretaria en cada programa para labores administrativas, la organización debería apoyar la capacitación de sus funcionarios con tiempo y flexibilidad horaria, la organización debería dar respaldo legal a sus trabajadores ante situaciones conflictivas.

El componente 3 estaría conformado por las variables: La organización debería resolver los problemas implementando cambios, la organización debería tener normas flexibles, la organización debería usar correo electrónico e internet para la comunicación.

El ACP ha extraído 3 componentes principales de la categoría organización que resumen la información original y se presentan a continuación:

- Componente principal CP1 = Normas, metas y tecnología.
- Componente principal CP2 = Apoyo, capacitación y respaldo.
- Componente principal CP3 = Flexibilidad, Comunicación y resolución de problemas.

### 3.1.2. Puestos de trabajo

Como se ve en la tabla 2 de comunalidades, la variable más aprovechada es la que hace referencia a que deberían estar escritas y definidas las funciones y objetivos de cada puesto de trabajo, con un 98 % de información o varianza captada, y la menos aprovechada es la que hace referencia a que en cada puesto de trabajo debería existir la posibilidad de tomar decisiones según su propio criterio (58 %). Para la varianza explicada, el análisis informa que ha extraído 2 componentes principales, el primero de los cuales capta un 50,682 % de variación en la solución sin rotar. El segundo componente capta un 35,669 %, por lo que se ha obtenido un análisis bueno ya que está por encima del 86,351 %. Lo anterior indica que el proceso ha sido reducido de 5 variables a 2 componentes principales, donde se toman los valores con mayor peso de correlación en cada componente.

**Tabla 2.**

*Matriz de componente rotado de puestos de trabajo*

---

**Componente**

	1	2
Debería darse a conocer los elementos que se toman en cuenta para evaluar el desempeño.	0,970	
Trabajo debería existir personas que tengan las competencias, actitudes y conocimientos que se requiere	0,959	
Debería existir coherencia entre el rol profesional y las actividades que se realizan.		0,940
Estar escritas y definidas las funciones y objetivos de cada puesto de trabajo	0,680	0,720
Debería existir la posibilidad de tomar decisiones según su propio criterio.	0,392	-0,653

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Como se puede observar en la tabla 2, el componente 1 estaría conformado por las variables: En cada puesto de trabajo debería darse a conocer los elementos que se toman en cuenta para evaluar el desempeño y en cada puesto de trabajo debería existir personas que tengan las competencias, actitudes y conocimientos que requiere el trabajo que realiza, es decir idónea.

El componente 2 estaría conformado por las variables: En cada puesto de trabajo debería existir coherencia entre el rol profesional y las actividades que se realizan, deberían estar escritas y definidas las funciones y objetivos de cada puesto de trabajo, en cada puesto de trabajo debería existir la posibilidad de tomar decisiones según su propio criterio.

El ACP ha extraído 2 componentes principales de la categoría puestos de trabajo, que resumen la información original y se presentan a continuación:

- Componente principal CP1 = Evaluación de desempeño y competencias.
- Componente principal CP2 = Funciones y toma de decisiones de funcionarios.

### 3.1.3. Jefatura

En la tabla 3 de comunalidades se observa que la variable más aprovechada es la que hace referencia a que la jefatura debería velar por que los funcionarios estén permanentemente capacitados, con un 99,2 % de información o varianza captada y la menos aprovechada es la que hace referencia a que la jefatura debería involucrarse en la labor de sus funcionarios. 63,1 %. Para la varianza explicada, el análisis informa que ha extraído 3 componentes principales, el primero de los cuales capta un 52,389 % de variación en la solución sin rotar, el segundo componente capta un 22,097 % y el tercero capta un 13,316 %. En total, entre los tres captan un 87,802 %, por lo que se ha obtenido un análisis bueno, ya que está por encima del 70 %. Lo anterior indica que el proceso ha sido reducido de 8 variables a 3 componentes principales, donde se toman los valores con mayor peso de correlación en cada componente.

**Tabla 3.**

*Matriz de componente rotado de jefatura*

	Componente		
	1	2	3
La jefatura debería ser recta y justa	0,940	0,102	-0,250
La jefatura debería consultar la opinión de los funcionarios.			0,302



La jefatura debería supervisar el trabajo de los funcionarios.	0,891	0,281	0,270
La jefatura debería valorar la contribución de sus funcionarios en el cumplimiento de objetivos.	0,800		
La jefatura debería involucrarse en la labor de sus funcionarios.	0,771	0,102	0,162
La jefatura debería respetar las decisiones tomadas en conjunto con los funcionarios	0,114	0,955	
La jefatura debería confiar y descansar en las capacidades que tienen los funcionarios		0,940	0,207
La jefatura debería velar porque los funcionarios estén permanentemente capacitados.	0,639	0,729	-0,229
La jefatura debería tener una comunicación persona a persona con los funcionarios	0,123		0,942

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Se observa en la tabla 3 que el componente 1 estaría conformado por las variables: La jefatura debería ser recta y justa, la jefatura debería supervisar el trabajo de los funcionarios, la jefatura debería valorar la contribución de sus funcionarios en el cumplimiento de objetivos, la jefatura debería involucrarse en la labor de sus funcionarios.

El componente 2 estaría conformado por las variables: La jefatura debería respetar las decisiones tomadas en conjunto con los funcionarios, la jefatura debería confiar y descansar en las capacidades que tienen los funcionarios, la jefatura debería velar porque los funcionarios estén permanentemente capacitados.

El componente 3 estaría conformado por las variables: La jefatura debería consultar la opinión de los funcionarios y la jefatura debería tener una comunicación persona a persona con los funcionarios.

El ACP ha extraído 3 componentes principales de la categoría puestos de trabajo que resumen la información original y se presentan a continuación:

- CP1 = Control, valoración, justicia e involucramiento de parte de la jefatura.
- CP2 = Respeto, confianza y seguimiento a la cualificación para colaboradores.
- CP3 = Consulta de opinión e integración de la jefatura con funcionarios.

#### 3.1.4. Ambiente Físico

En la tabla 4 de comunalidades se observa que la variable más aprovechada es la que hace referencia a que debería existir luz natural en las oficinas, con un 89,8 % de información o varianza captada, y la menos aprovechada es la que hace referencia a que deberían existir equipos que estén funcionando de manera óptima (46,6 %). Para la varianza explicada, el análisis informa que ha extraído 2 componentes principales, el primero de los cuales capta un 46,194 % de variación en la solución sin rotar y el segundo componente capta un 28,916 %, por lo que se ha obtenido un análisis bueno, ya que está por encima del 75,11 %. Lo anterior indica que el proceso ha sido reducido de 8 variables a 2 componentes principales, donde se toman los valores con mayor peso de correlación en cada componente.

**Tabla 4.**

*Matriz de componente rotado de ambiente físico*

	Componente	
	1	2
Debería existir luz natural en las oficinas	0,939	-0,123
Deberían existir ventanas que permitan mirar el exterior en los salones de clase	0,832	0,346
Debería permanecer limpio y libre de olores desagradables, ventilado	-0,108	0,905
Deberían existir equipos que estén funcionando de manera óptima	-0,348	-0,587

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Como se puede observar en la tabla 4, el componente 1 estaría conformado por las variables: Debería existir luz natural en las oficinas y deberían existir ventanas que permitan mirar el exterior en los salones de clase.

El componente 2 estaría conformado por las variables: Debería permanecer limpio y libre de olores desagradables, ventilado y deberían existir equipos que estén funcionando de manera óptima.

El ACP ha extraído 2 componentes principales de la categoría puestos de trabajo que resumen la información original y se presentan a continuación:

- CP1 = Iluminación y ambiente natural.
- CP2 = Infraestructura y Aseo.

### 3.2. Análisis matriz de componentes principales

Se hizo el análisis con los profesores de cada uno de los programas, codificándolos de la siguiente manera, como se muestra en la tabla 5.

**Tabla 5.**

*Codificación de los profesores de cada programa para el análisis de datos*

Código	Programa	Abreviatura
1	Ingeniería de sistemas	ISUM
2	Contaduría	COPD
3	Administración Financiera	ADFU
4	Administración de empresas	AEMD
5	Licenciatura en lenguas extranjeras	LILEX
6	Tecnología en Logística	TLEM
7	Administración en Seguridad y Salud en el trabajo	ASST
8	Especialización en Big Data	EBID
9	Ciencias básicas	CCBB
10	Áreas transversales	TRV

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Para realizar el análisis se obtuvo la matriz de componentes principales, la cual permite identificar las relaciones entre las variables originales y los factores identificados. Allí podemos observar la fuerza y dirección de la relación entre las variables estudiadas y el factor

relacionado.

### 3.2.1. Primera dimensión: Organización

Para el caso de la dimensión organización se obtuvieron 3 factores para el factor 1 normas, metas y tecnología (Figura 1). La tabla 6, que está ordenada de manera ascendente, muestra cómo los grupos 6 y 7 tienen una correlación muy alta positiva, lo que significa que los profesores de Tecnología en Logística (TLEM) y Administración en Seguridad y Salud en el trabajo (ASST) se inclinan demasiado por las normas definidas en su margen de acción, metas definidas y que la organización debería proporcionar los recursos materiales y tecnológicos necesarios para la labor; si bien es cierto que los grupos 1, 8 y 4 (que son: Ingeniería de Sistemas, Big Data y Empresas respectivamente) presentan correlaciones positivas que son más débiles, los que presentan correlaciones negativas al factor son los grupos 10, 3, 9 y 2, siendo las áreas transversales y financiera los más negativos, es decir, que les preocupa mucho menos la fijación de normas, metas y la tecnología. El grupo 5 de lilex (Licenciatura en Lenguas Extranjeras) está más cerca de cero, lo que da a entender que les es indiferente, ya su correlación es casi nula, como se refleja en el gráfico.

**Tabla 6.**  
*Dimensión Organización*

Grupos Normas CP1	Correlación	Grupos apoyo capacitación CP2	Correlación	Grupos Resolución CP3	Correlación
10	-2,0269	8	-1,56415	3	-1,83865
3	-1,18925	3	-0,8243	6	-1,07453
9	-0,28705	5	-0,51534	7	-0,80124
2	-0,26062	2	-0,41366	2	-0,18563
5	0,0132	1	-0,33783	9	-0,01233
1	0,35773	6	-0,07746	4	0,46162
8	0,62279	10	0,28176	1	0,56325
4	0,6347	7	0,32791	10	0,62976
6	0,81447	4	1,20553	8	0,73359
7	1,32093	9	1,91753	5	1,52416

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

El componente principal 2, apoyo, capacitación y respaldo de la dimensión organización, presenta altas correlaciones para los grupos 4 y 9 que corresponden al programa de empresas y los profesores de Ciencias básicas. Es decir, para estos grupos es muy importante que la organización disponga de una secretaria en cada programa para labores administrativas, que la organización apoye la capacitación de sus funcionarios con tiempo y flexibilidad horaria, y respalde legalmente a sus trabajadores ante situaciones conflictivas. Los grupos 8, 3, 5, 2, 1 y 6 presentan correlaciones negativas, siendo el grupo 8, 3 y 5, de Big Data, Administración Financiera y Licenciatura en lenguas extranjeras (Lilex) respectivamente, los que presentan correlaciones negativas muy fuertes, significando que le preocupa menos el apoyo, capacitación y respaldo.

En el componente principal 3, flexibilidad, comunicación y resolución de problemas de la

dimensión organización, las correlaciones altas están en los grupos 5, 8, 10 y 1, siendo los más altos Lilex, Big Data y el grupo de los transversales. Los grupos 1 y 4 de Ingeniería de sistemas y Empresas presentan correlaciones positivas más débiles, en otras palabras, los coeficientes positivos más altos están de acuerdo con que la organización debería resolver los problemas implementando cambios, debería tener normas flexibles y se debe usar correo electrónico e internet para la comunicación; mientras que las correlaciones negativas de los grupos 3, 6, 7 significan que no les es tan importante el tener normas flexibles, los cambios para resolución de conflictos ni tampoco el uso de internet y correo para la comunicación. Los grupos con mayor negatividad son Financiera, Tecnología en Logística (TLEM) y ASST.

### 3.2.2. Segunda dimensión: Puesto de trabajo

Para esta dimensión, el ACP arrojó dos factores. Uno de ellos es la evaluación de desempeño y competencias, factor que nos muestra correlaciones altas para los grupos de Ciencias básicas, ASST y Lilex (codificados con los números 9, 7, 5 respectivamente), y existen correlaciones medias para los grupos 2, 4, 6 (Contaduría, Empresas y TLEM)

Para estos grupos es importante que en cada puesto de trabajo debería darse a conocer los elementos que se toman en cuenta para evaluar el desempeño y que en cada puesto de trabajo debería existir personas que tengan las competencias, actitudes y conocimientos que requiere el trabajo que realiza, es decir idónea, los grupos con correlaciones negativas muy altas como Big Data, financiera no le dan mucha importancia a los elementos que se toman en cuenta para la evaluación de desempeño, como tampoco considera importante la idoneidad para el desempeño del cargo.

Con respecto al componente funciones y toma de decisiones de funcionarios, la tabla 7 nos muestra que los grupos con altísima correlación entre las variables son el 9 y el 8. Entre tanto, el 2 y 4 presentan correlaciones medias y el 3, 9, 7 y 5 presentan correlaciones débiles en este factor. Se puede observar que hay dos grupos para los cuales es muy importante que en cada puesto de trabajo exista coherencia entre el rol profesional y las actividades que se realizan, que las funciones y objetivos de cada puesto de trabajo deben estar escritas y definidas y así mismo que exista la posibilidad de tomar decisiones según su propio criterio. Los grupos que presentan negatividad alta son Ingeniería de sistemas y los profesores de transversales. Estos grupos no consideran representativa la coherencia entre el rol profesional y las actividades que realizan, como tampoco que las funciones y los objetivos estén por escrito y no consideran que se le de autonomía a los profesores para la toma de decisiones autónomas.

**Tabla 7.**

#### *Dimensión Puesto de Trabajo*

<b>Evaluación de desempeño</b>	<b>Correlación</b>	<b>Funciones y toma de decisiones</b>	<b>Correlación</b>
1	-0,20416	1	-1,72571
8	-1,95455	10	-1,72571
3	-1,57203	5	0,00548
10	-0,20416	7	0,00548
6	0,50174	9	0,00548
4	0,6173	3	0,10027
2	0,6173	4	0,59388
5	0,73286	2	0,59388
7	0,73286	8	0,96465
9	0,73286	6	1,18228

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

### 3.2.3. Tercera dimensión: Jefatura

Los grupos correspondientes a transversales, Ingeniería de sistemas, Empresas y ASST muestran correlaciones muy fuertes para el control, valoración justicia e involucramiento por parte de la jefatura. Para estos grupos es fundamental que la jefatura sea recta y justa, que supervise el trabajo de los funcionarios, que valore la contribución de sus funcionarios en el cumplimiento de objetivos e involucrarse en la labor de sus funcionarios. Los programas de Contaduría, Financiera y Big Data son los que muestran resultados negativos, es decir, que para ellos no es importante que la jefatura supervise el trabajo, como tampoco la valoración de las contribuciones que hagan los colaboradores y que no se involucre en la labor de cada funcionario.

Para el componente, respeto, confianza y seguimiento a la cualificación para colaboradores, solo hay dos grupos que presentan una fuerte correlación: Contaduría y Ciencias básicas, para quienes es importante que la jefatura respete las decisiones tomadas en conjunto con los funcionarios y que confíe en las capacidades que tienen los funcionarios, como también debería velar por que los funcionarios estén permanentemente capacitados. Si bien hay otras correlaciones positivas, son muy débiles. Dentro de estos grupos se encuentran los programas de Lilex, transversales, Sistemas, Empresas y ASST. Con respecto a las correlaciones negativas se observa que TLEM, Big Data y Financiera tienen fuerte negatividad, es decir, que para estos grupos la organización no puede confiar solamente en las capacidades que tienen los funcionarios.

El componente consulta de opinión e integración de la jefatura con funcionarios, asocia dos variables: la jefatura debería consultar la opinión de los funcionarios y la jefatura debería tener una comunicación persona a persona con los funcionarios. En este análisis, el programa de Contaduría tiene el coeficiente mas fuerte; si bien los programas de Big Data, transversales, Sistemas, Empresas y ASST presentan valores positivos son correlaciones medias. Ello refleja que es muy importante que la jefatura consulte las opiniones de los funcionarios y la comunicación uno a uno. No ocurre lo mismo para los programas de Lilex, Ciencias básicas y Financiera, que presentan valores muy negativos, lo que se interpreta como que para ellos no es tan importante tener en cuenta la opinión de los funcionarios ni la comunicación persona a persona (ver Tabla 8).

**Tabla 8.**

#### *Dimensión Jefatura*

<b>Control, Valoración justicia</b>	<b>Correlación</b>	<b>Respeto y seguimiento a la cualificación</b>	<b>Correlación</b>	<b>Consulta y opinión</b>	<b>Correlación</b>
2	-1,86209	6	-2,02067	5	-1,84811
3	-1,00379	8	-0,92782	9	-1,52361
8	-0,75917	3	-0,67149	3	-0,61282
6	-0,3508	7	0,19889	6	0,0497
5	-0,02428	4	0,19889	7	0,54175
9	0,09302	1	0,19889	4	0,54175
7	0,97678	10	0,19889	1	0,54175
4	0,97678	5	0,32529	10	0,54175

1	0,97678	9	0,91924	8	0,61146
10	0,97678	2	1,57991	2	1,15639

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

### 3.2.4. Cuarta dimensión: Ambiente físico

Lilex, Sistemas, TLEM y ASST presentan los coeficientes más altos de correlación para el componente Iluminación y ambiente natural de la dimensión ambiente físico, en donde se considera que debe existir luz natural en las oficinas y existir ventanas que permitan mirar el exterior en los salones de clase; a diferencia de los programas de Big Data, Empresas y Financiera que muestran una orientación negativa, es decir, que no se consideran tan importante la luz natural en las oficinas ni que haya ventanas que permitan mirar el exterior en los salones de clase.

Para el componente Iluminación y Ambiente natural, solo 3 grupos presentan correlaciones positivas, las cuales son muy fuertes y corresponden a los programas de Contaduría, transversales y Empresas. Estos grupos consideran que los puestos de trabajo deben permanecer limpios y libres de olores desagradables y ventilados, y tener equipos que estén funcionando de manera óptima. Los programas de Big Data, Financiera y Lilex presentan orientación fuertemente negativa, así para estos grupos hay menos relación entre la infraestructura y el aseo. En el caso de Ciencias básicas, ASST, TLEM y Sistemas, presentan una correlación muy débil negativa, lo que se puede interpretar como correlación casi nula (ver Tabla 9).

**Tabla 9.**

#### *Dimensión Ambiente Físico*

Iluminación	Correlación	Infraestructura y aseo	Correlación
8	-1,6695	8	-1,2832
4	-1,07762	3	-1,1786
3	-0,78605	5	-1,04402
10	-0,57899	9	-0,09341
9	0,2112	7	-0,04111
2	0,30446	6	-0,04111
7	0,65292	1	-0,04111
6	0,65292	4	0,84425
1	0,65292	10	1,38685
5	1,63774	2	1,49145

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

## 4. Discusión

Según lo encontrado en la literatura, Treviño-Reyes y López-Pérez (2023) consideran que las universidades que fortalecen los factores protectores, en donde los docentes tienen oportunidades para aprender y relaciones personales significativas, aumentan su desempeño y el bienestar laboral de sus docentes, lo que se relaciona con lo encontrado en nuestro trabajo en la variable más aprovechada por el grupo de docentes que hace referencia a que la jefatura debería velar por que los funcionarios estén permanentemente capacitados, con un 99,2 % de

información o varianza captada.

Así mismo, Castillo-Gualda *et al.* (2019) demostraron la importancia de desarrollar programas de intervención centrados en las habilidades sociales y emocionales de los docentes y Maas *et al.* (2021) consideran que el apoyo social recibido se relaciona directamente con una menor percepción de presión de tiempo y menor agotamiento emocional, relacionándose positivamente con los resultados del presente estudio, en donde los docentes dan mayor importancia a que la organización debería tener normas flexibles con un 87,4 % de información o varianza captada, y que las funciones y objetivos de cada puesto de trabajo deberían estar escritas y definidas con un 98 % de información o varianza captada.

Aunque en la literatura no se encontraron estudios en donde las condicionales ambientales del puesto de trabajo fueran un factor protector, en el presente estudio los resultados arrojaron que los docentes le dan una importancia significativa a la existencia de luz natural en las oficinas con un 89,8 % de información o varianza captada y la menos aprovechada es la que hace referencia a que deberían existir equipos que estén funcionando de manera óptima, con un 46,6 %.

Por último, Ruiz-Pérez y Herrera (2019), en su estudio a través de un análisis factorial exploratorio, encontraron cuatro dimensiones importantes: el apoyo social, las habilidades sociales, la eficacia de metas y la planificación, que se pueden relacionar con algunas de las 5 dimensiones trabajadas en el presente estudio (organización, puesto de trabajo, jefatura, ambiente físico y trabajo en equipo ambiente psicosocial), dando prioridad a la importancia de las relaciones sociales en el trabajo, no sólo con los iguales sino también con el líder inmediato y a la organización y planificación adecuada de las funciones en cada puesto de trabajo.

## 5. Conclusiones

La dimensión de Grupos Normas parece estar asociada de manera divergente con diferentes grupos, lo que puede indicar variaciones en la percepción y adhesión a las normas en la organización. La organización parece experimentar variaciones notables en cómo las dimensiones específicas se correlacionan con diferentes grupos. Estos resultados pueden ser útiles para identificar áreas de fortaleza y debilidad en términos de normas, apoyo y capacitación, y resolución de problemas en diversos grupos dentro de la organización. Sería beneficioso realizar un análisis más profundo, teniendo en cuenta el contexto organizativo específico y, posiblemente, recopilando información cualitativa para comprender mejor las dinámicas subyacentes.

La organización parece experimentar variaciones en cómo la Evaluación de desempeño y las Funciones y toma de decisiones se correlacionan con diferentes puestos de trabajo. Estos resultados pueden ser útiles para identificar áreas específicas que requieren atención o desarrollo en términos de evaluación de desempeño y asignación de responsabilidades y toma de decisiones en los puestos de trabajo.

Así mismo, la percepción de los docentes sobre el control y la justicia varían entre los diferentes niveles de jefatura. Respecto a Respeto y Seguimiento a la cualificación, la mayoría de los puestos tienen correlaciones positivas, lo que indica que, en general, los docentes perciben un respeto y seguimiento a su cualificación. Con relación a la consulta y opinión son valoradas en la organización, pero es importante explorar más a fondo las razones detrás de las variaciones de correlación.

En general, los resultados de la dimensión Ambiente físico sugieren que hay áreas específicas relacionadas con el ambiente físico que pueden requerir atención o mejora. Las variaciones en las percepciones entre los diferentes puestos pueden deberse a diferentes condiciones de trabajo, ubicaciones o incluso preferencias personales.

El estudio reveló que los docentes de una institución de educación superior tienen percepciones variadas sobre cinco dimensiones clave: organización, puesto de trabajo, jefatura, ambiente físico y trabajo en equipo-ambiente psicosocial. Las diferencias en la percepción y adhesión a las normas entre los grupos indican posibles áreas de fortaleza y debilidad en términos de apoyo, capacitación y resolución de problemas. Las variaciones en la correlación entre la evaluación del desempeño, funciones y toma de decisiones, y los diferentes puestos de trabajo, sugieren la necesidad de ajustar estas áreas para mejorar la equidad y eficacia. Además, la percepción de control y justicia varía según el nivel de jefatura, aunque en general se percibe un respeto y seguimiento a la cualificación de los docentes. La consulta y opinión también son valoradas, aunque es necesario investigar más a fondo las razones detrás de las variaciones observadas. Un análisis más profundo y la recopilación de información cualitativa permitirán una mejor comprensión de las dinámicas subyacentes, facilitando intervenciones específicas para mejorar la cohesión y efectividad organizativa.

## 6. Referencias

- Astudillo-Díaz, P. R. (2021). *Protectores ambientales del estrés laboral hospitalario*. [Tesis doctoral, Universitat de Girona]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=303933>
- Castillo-Gualda, R., Herrero, M., Rodríguez-Carvajal, R., Brackett, M. A. y Fernández-Berrocal, P. (2019). El papel de la capacidad de regulación emocional, la personalidad y el *burnout* entre los profesores españoles. *Revista internacional de manejo del estrés*, 26(2), 146-158. <https://doi.org/10.1037/str0000098>
- Cuadrado, E. Jiménez-Rosa M. y Tabernero, C. (2022) Risk and protective factors of emotional exhaustion in teachers. a moderating mediation on emotional exhaustion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2) 111-120. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- Daniilidou, A. y Platsidou, M. (2018). Teachers' resilience scale: An integrated instrument for assessing protective factors of teachers' resilience. *Hellenic Journal of Psychology*, 15(1) 15-39. <https://acortar.link/Q93lOM>
- Daniilidou, A. y Platsidou, M. (2022). Development and testing of a scale for assessing the protective factors of teachers' resilience. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 27(3), 1-25. [https://doi.org/10.12681/psy\\_hps.27034](https://doi.org/10.12681/psy_hps.27034)
- De la Paz, P. y García, E. (2018). Development and validation of resilience scale for the study of resilient protective factors in ecuadorian population. *Revista Prisma Social*, 20, 254-272. <https://revistaprimasocial.es/article/view/2344/2484>
- Fernández-Suárez, I., García-González, M., Torromano, F. y García-González, G. (2021). Study of the prevalence of burnout in university professors in the period 2005-2020. *Education Research International*, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/7810659>
- Flores, N., Florez-Cajamarca A. y Jenaro, C. (2021). Factores de riesgo y protectores del burnout en docentes que atienden a alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo



- (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 105-120. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/707>
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D. y Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- González-Rico, P., Guerrero-Barona, E., Chambel, M. J. y Guerrero-Molina, M. (2023). Well-being at work: Burnout and engagement profiles of university workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 15436. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315436>
- León, E., Neipp, M. C. y Nuñez, R. (2020) Psychometric properties of the Spanish version of the Protective Factors of Resilience Scale (PFRS). *Revista Annals of Psychology*, 36(3), 468-474. <https://doi.org/10.6018/analesps.406231>
- Lizana, P. A. y Lera, L. (2022). Depression, anxiety, and stress among teachers during the second COVID-19 Wave. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 19, 5968. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105968>
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M. y Keller, R., (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, 24, 441-464. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>
- Madewell, A.N., Ponce-García, E. y Martin, S.E. (2016). Data replicating the factor structure and reliability of commonly used measures of resilience: The Connor-Davidson Resilience Scale, Resilience Scale, and Scale of Protective Factors. *Data in Brief*, 8, 1387-1393. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2016.08.001>
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2022). *Protocolo de prevención y actuación temprana en el entorno laboral*. Caja de herramientas. OEI Colombia.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta*. <https://acortar.link/SBYQ0>
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 402-421. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/html/>
- Pujol-Cols, L. y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Roa-Cárdenas, F. y González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de educación*, 86, 193-210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

- Ruiz- Pérez, J. I. y Herrera, A. N. (2019). Adaptación psicométrica de la Escala de Factores Protectores (spf-24) en una muestra de sujetos colombianos. *Revista CES de Psicología*, 12(2), 1-11. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.1>
- Treviño-Reyes, R. y Lopez-Perez, J. F. (2023). Job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Journal of Technology and Science Education*, 13(3), 788-806. <https://doi.org/10.3926/jotse.1435>
- Zahraa, G., Abbasb, A. y Zahraa, H. (2023). Psychometric assessment of the Persian version of the protective factors of resilience scale (PFRS). *Revista Brain and Behavior*, 13(7), e3061. <https://doi.10.1002/brb3.3061>

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

### Contribuciones de los/as autores/as:

**Conceptualización:** Peña-Meneses Gilma; **Validación:** Peña-Meneses Gilma- Burgos Efrén Eduardo **Análisis formal:** Rojas-Burgos Efrén Eduardo; **Curación de datos:** Peña-Meneses Gilma- Burgos Efrén Eduardo; **Redacción-Preparación del borrador original:** Peña-Meneses Gilma y Rojas-Burgos Efrén Eduardo **Redacción-Re- visión y Edición:** Peña-Meneses Gilma y Rojas-Burgos Efrén Eduardo **Visualización:** Peña-Meneses Gilma **Supervisión:** Peña-Meneses Gilma - Burgos Efrén Eduardo **Administración de proyectos:** Peña-Meneses Gilma- Burgos Efrén Eduardo **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Peña-Meneses Gilma y Rojas-Burgos Efrén Eduardo.

**Financiación:** Esta investigación recibió financiamiento en horas de trabajo por la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Colombia

**Agradecimientos:** El presente texto nace en el marco de un proyecto de investigación titulado “Diseño de estrategias de promoción e intervención para disminuir el estrés en docentes de una institución de educación superior en el municipio de Madrid Cundinamarca” de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO en Colombia ejecutado en el año 2023; grupo de investigación Multiverso.

**Conflicto de intereses:** No existe conflicto de intereses.

### AUTOR/ES:

#### **Gilma Rocío Peña-Meneses**

Corporación universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Magister en Educación, Tecnológico de Monterrey, Especialista en Gerencia en riesgos, seguridad y salud en el trabajo, Uniminuto, Especialista en Psicología educativa y Psicóloga Universidad Católica de Colombia. Docente-investigador, miembro del grupo multiverso en la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Profesional con perfil de docente investigador, con varias publicaciones tipo Scopus, con competencias en procesos de capacitación organizacional en temas de mercadeo, administración, investigación de mercados,

comportamiento del consumidor, recursos humanos, inteligencia emocional, clima y comportamiento organizacional, aplicación e interpretación de pruebas psicotécnicas, psicología y programación neurolingüística. 17 años de experiencia en docencia universitaria presencial y virtual, baterías de Riesgo Psicosocial para diferentes empresas aportando a los procesos de intervención y sistemas de vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosocial.

[gilma.pena@uniminuto.edu](mailto:gilma.pena@uniminuto.edu)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-0179-3319>

Google Scholar: <https://lc.cx/q2GY5F>

### **Efrén Eduardo Rojas-Burgos**

Corporación universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Administrador de empresas, con amplia experiencia como docente investigador y 20 años en el sector real en empresas de flores, alimentos y transporte. Amplio conocimiento en logística de inventarios, almacenamiento, transporte, distribución, calidad y manejo de personal. Cuento con publicaciones indexadas, he realizado proyectos sociales y de investigación, líder de semillero, coordinador de programa tecnología logística año 2018.

[Efren.rojas@uniminuto.edu](mailto:Efren.rojas@uniminuto.edu)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3712-8617>

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=XHqfV-0AAAAJ&hl=es>

Academia.edu: <https://unimuto.academia.edu/efreduardorojasburgos/edit>