

**Analizar la relación entre la Salud Mental y el Desempeño Laboral de los Docentes del
Programa de Contaduría Pública de la Universidad Piloto de Colombia SAM**

Trabajo de Grado en modalidad de para optar por el título de Contador Público

Karolay Natalia Huerta González 1



Universidad Piloto de Colombia
Seccional del Alto Magdalena
Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Empresariales
Programa de Contaduría Pública

Girardot, noviembre de 2024

**Analizar la relación entre la Salud Mental y el Desempeño Laboral de los Docentes del
Programa de Contaduría Pública de la Universidad Piloto de Colombia SAM**

Karolay Natalia Huerta González 1

Anyi Lorena Bazurto Lozada
Director Trabajo de Grado

William Javier Villalba Rodríguez
Asesor de orientación



Universidad Piloto de Colombia
Seccional del Alto Magdalena
Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Empresariales
Programa de Contaduría Pública

Girardot, noviembre de 2024

Dedicatoria

A mis padres, Jorge Elicer Huertas y Nelly Gonzalez Ustedes son, sin lugar a duda, la razón y el motor que me ha impulsado a seguir adelante en cada paso de mi formación. Su amor incondicional, su sacrificio constante y su fe en mí han sido mi mayor fortaleza. Gracias por cada palabra de aliento, por sus consejos sabios y, sobre todo, por enseñarme a luchar por mis sueños con determinación y humildad. Todo lo que soy y todo lo que he logrado se lo debo a ustedes, porque sin su apoyo, esta meta no habría sido posible.

A mi familia, quienes con su compañía y apoyo han iluminado mi camino. A mis hermanas Karina Huertas que con su alegría y cariño han hecho de este trayecto algo más llevadero, recordándome siempre el valor de la unidad y el amor. A mis abuelos y tíos, quienes han sido un pilar fundamental y me han acompañado con sus sabias palabras y constantes oraciones. Cada uno de ustedes ha sido un ejemplo de esfuerzo, constancia y amor, y en cada página de esta tesis está reflejado un poco de lo que he aprendido de ustedes.

A mis amigos y compañeros de vida, quienes hicieron de cada momento difícil una anécdota más en este viaje. Gracias por su complicidad, su apoyo incondicional y por estar siempre ahí para escucharme, animarme y recordarme lo importante de disfrutar cada paso del camino. Con ustedes, las largas horas de estudio se convirtieron en risas y momentos inolvidables. Gracias por su amistad, que para mí es un tesoro invaluable.

A mis profesores y mentores, quienes no solo compartieron sus conocimientos, sino también su pasión por el aprendizaje y la enseñanza. Al docente William Javier Villalba Rodríguez y Anyi Lorena Bazurto Lozada por su guía, paciencia y dedicación en cada etapa de este proceso. Gracias por enseñarme que el verdadero conocimiento no tiene límites y que el crecimiento personal y profesional es un camino que nunca termina. Su ejemplo me ha inspirado a dar lo mejor de mí y a creer en mis capacidades.

Agradecimientos

A mis padres, Jorge Elicer Huertas y Nelly González: ustedes son, sin lugar a duda, la razón y el motor que me ha impulsado a seguir adelante en cada paso de mi formación. Su amor incondicional, sacrificio constante y fe en mí han sido mi mayor fortaleza. Gracias por cada palabra de aliento, sus consejos sabios y, sobre todo, por enseñarme a luchar por mis sueños con determinación y humildad. Todo lo que soy y he logrado se lo debo a ustedes; sin su apoyo, esta meta no habría sido posible.

A mis profesores y mentores: al docente William Javier Villalba Rodríguez y Anyi Lorena Bazurto Lozada, gracias por su guía, paciencia y dedicación. Más allá del conocimiento, me transmitieron su pasión por el aprendizaje, mostrándome que el verdadero conocimiento no tiene límites. Su ejemplo me inspira a crecer personal y profesionalmente, y a creer siempre en mis capacidades.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este sueño hecho realidad.

Tabla de contenido

Antecedentes	15
2. Planteamiento del problema	16
2.1. Formulación del Problema.....	16
3. Objetivos	17
3.1. Objetivo General	17
3.2. Objetivos Específicos	17
4. Justificación.....	18
5. Marco de referencia.....	19
5.1. Marco teórico.....	19
4.1.1. Salud Mental en el Contexto Laboral	19
4.1.2. Salud Mental de los Contadores.....	20
4.1.3. Evolución Profesional de los Contadores.....	21
4.1.4. Análisis del Programa de Contaduría.....	22
4.1.5. Relación entre Salud Mental y Programa de Contaduría	24
4.1.6. Objetivos del desarrollo sostenible	25
5.2. Marco conceptual	26
5.3. Marco espacial.....	26
5.4. Marco temporal.....	27
5.5. Marco legal.....	29
5.6. Estado del arte	30
4.6.1. Antecedentes Internacionales.....	30
4.6.2. Antecedentes Nacionales	31
6. Aspectos metodológicos.....	33
6.1. Tipo de investigación.....	33
6.2. Enfoque de la investigación.....	34

6.3.	Diseño de la investigación	34
6.4.	Población y muestra.....	34
6.5.	Recolección de información	34
5.5.1.	Técnica de recolección de datos.....	34
5.5.2.	Técnica de procesamiento de datos o información	34
5.5.3.	Ficha técnica	35
7.	Desarrollo de la investigación (Resultados)	40
7.1.	Análisis de la encuesta.....	40
7.2.	Análisis del estado de salud mental de los docentes contadores del programa de contaduría y los sectores en donde están inmersos.....	55
7.3.	Factores que contribuyen al deterioro de la salud mental en los docentes, así como los impactos al bienestar psicológico	59
7.4.	estrategias y enfoques para mitigar las posibles causas identificadas de salud mental.	61
	Estrategias para Mitigar el estrés laboral	61
	Estrategias para Abordar los Síntomas Físicos Relacionados con el Estrés	65
	Estrategias para Mejorar el Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal	67
	Estrategias para Mejorar el Apoyo Emocional y Profesional.....	70
	Estrategias para Manejar la Carga Emocional y los Cambios en el Comportamiento	72
8.	Conclusiones y Recomendaciones.....	74
8.1.	Conclusiones.....	74
8.2.	Recomendaciones	75
9.	Referencias	78
10.	Bibliografía.....	
11.	Anexos.....	82

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Estrés en el trabajo	40
Ilustración 2 síntomas Físicos	41
Ilustración 3 Estado de animo	42
Ilustración 4 Satisfacción Laboral.....	42
Ilustración 5 Tiempo de realización del trabajo	43
Ilustración 6 Ambiente Laboral	43
Ilustración 7 Apoyo emocional de parte de colegas.....	44
Ilustración 8 Carga Emocional Excesiva.....	44
Ilustración 9 Nivel de satisfacción laboral	45
Ilustración 10 Tiempo suficiente para las labores	45
Ilustración 11 Conciliación de vida laboral y personal	46
Ilustración 12 Cambios en estado de ánimo por el trabajo.....	46
Ilustración 13 Tiempo de Trabajo en la organización	47
Ilustración 14 Formaciones o capacitaciones	48
Ilustración 15 Responsabilidades adicionales	48
Ilustración 16 Participación de proyectos dentro de la organización	49
Ilustración 17 Cambios Jerárquicos	49
Ilustración 18 Trabajo en diferentes áreas.....	50
Ilustración 19 Participación e programas de mentoría o tutoría para mejorar	50
Ilustración 20 Oportunidades de crecimiento.....	51
Ilustración 21 Mejora en habilidades	51
Ilustración 22 Formación recibida.....	52

Ilustración 23 Contenidos del programa de contaduría y su efecto a favor o en contra	52
Ilustración 24 Aplicación de los conocimientos adquiridos	54
Ilustración 25 Aspectos de mejora	54

Índice de tablas

Tabla 1 Factores que pueden contribuir al deterioro de la salud mental	59
Tabla 2 Plan de acción 1	61
Tabla 3 Plan de acción 2	64
Tabla 4 Plan de acción 3	65
Tabla 5 Plan de acción 4	66
Tabla 6 Plan de acción 5	67
Tabla 7 Plan de acción 6	69
Tabla 8 Plan de acción 7	70
Tabla 9 Plan de acción 8	71
Tabla 10 Plan de acción 9	72
Tabla 11 Plan de acción 10	73

Anexos

Anexo 1 confirmación del número de docentes	82
Anexo 2 listado de docentes	83
Anexo 3 entrega del enlace de la encuesta a la coordinación del programa	83
Anexo 4 pantallazo de encuestas online realizadas	84

Glosario

1. Estrés Académico:

Estado de tensión o presión que experimentan los estudiantes debido a demandas académicas, como la carga de trabajo, los exámenes y las expectativas de rendimiento. Puede afectar la salud mental y el rendimiento académico.

2. Bienestar Estudiantil

Conjunto de factores que contribuyen a la salud física, mental y emocional de los estudiantes. Incluye aspectos como el equilibrio entre el estudio y la vida personal, la satisfacción con el entorno universitario y el apoyo social.

3. Apoyo Psicológico

Servicios y recursos proporcionados para ayudar a los individuos a gestionar y superar problemas emocionales o psicológicos. En un contexto universitario, esto puede incluir consejería, terapia y programas de prevención.

4. Entorno Universitario

Conjunto de factores físicos, sociales y culturales presentes en una institución de educación superior que influyen en la experiencia académica y personal de los estudiantes. Incluye el campus, las instalaciones, la cultura institucional y las relaciones interpersonales.

5. Estrategias de Intervención

Conjunto de métodos y técnicas diseñados para abordar y resolver problemas específicos. En el contexto de esta investigación, se refiere a las acciones implementadas para reducir el estrés académico y mejorar el bienestar estudiantil.

6. Salud Mental

Estado de bienestar en el cual una persona es consciente de sus propias habilidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad. La salud mental es crucial para el funcionamiento general y el bienestar de los estudiantes.

Resumen

Esta investigación aborda la problemática de la salud mental en los entornos de educación superior, un tema de creciente relevancia dada la complejidad y las demandas del contexto universitario. El objetivo principal del estudio es analizar cómo los factores estresantes y las condiciones del entorno académico impactan el bienestar psicológico de los docentes del programa de Contaduría Pública y proponer estrategias para mejorar su salud mental.

Para cumplir con este objetivo, se establecieron varios objetivos específicos: primero, identificar los principales factores que afectan la salud mental de los profesores; segundo, evaluar la efectividad de las estrategias actuales de apoyo psicológico; y tercero, proponer nuevas medidas para fortalecer el bienestar emocional de los docentes. La metodología utilizada combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, incluyendo encuestas a los docentes y entrevistas con profesionales de la salud y responsables de servicios de apoyo en universidades.

Los resultados del estudio revelaron que la carga académica, las presiones sociales y las dificultades económicas son factores determinantes que afectan negativamente la salud mental de los estudiantes. Se identificaron deficiencias en los recursos y estrategias existentes para abordar estas problemáticas, lo que destaca la necesidad de mejorar los servicios de apoyo psicológico y promover una cultura de bienestar en los campus universitarios.

Palabras clave:

Estrés Académico, Bienestar Estudiantil, Apoyo Psicológico, Entorno Universitario, Estrategias de Intervención

Abstract

This research addresses the issue of mental health in higher education settings, a topic of growing relevance given the complexity and demands of the university context. The primary goal of the study is to analyze how stressors and conditions in the academic environment impact students' psychological well-being and to propose strategies for improving their mental health.

To achieve this goal, several specific objectives were established: first, to identify the main factors affecting the mental health of university students; second, to evaluate the effectiveness of current psychological support strategies; and third, to propose new measures to enhance students' emotional well-being. The methodology used combined quantitative and qualitative approaches, including surveys of students and interviews with health professionals and support service managers at universities.

The study's results revealed that academic workload, social pressures, and economic difficulties are key factors negatively affecting students' mental health. Deficiencies in existing resources and strategies for addressing these issues were identified, highlighting the need to improve psychological support services and promote a culture of well-being on university campuses.

Keywords:

Academic Stress, Student Well-being, Psychological Support, University Environment, Intervention Strategies

Introducción

La salud mental en los entornos académicos de educación superior ha emergido como una preocupación creciente, especialmente entre los docentes, quienes enfrentan no solo las demandas académicas, sino también presiones sociales y económicas, así como desafíos personales que impactan su bienestar psicológico. En particular, los docentes del programa de Contaduría Pública se encuentran bajo una carga significativa debido a la naturaleza exigente de su disciplina, las altas expectativas académicas y la necesidad de mantenerse actualizados con los cambios en las normativas y los avances en el campo. En este sentido, la salud mental de los docentes se ha convertido en un aspecto crucial para garantizar un entorno académico sano y productivo, tanto para ellos como para los estudiantes.

El objetivo de esta investigación es analizar los factores que afectan la salud mental de los docentes del programa de Contaduría Pública y proponer estrategias para mejorar su bienestar psicológico. A través de este estudio, se busca identificar los principales estresores relacionados con la carga académica, las relaciones laborales, y las dificultades externas que impactan su salud mental, así como evaluar las estrategias actuales de apoyo psicológico y sugerir nuevas medidas que puedan contribuir a su bienestar emocional.

La metodología empleada combina enfoques cuantitativos y cualitativos, mediante encuestas a los docentes del programa y entrevistas con profesionales de la salud y responsables de los servicios de apoyo psicológico en universidades. Este enfoque permite una visión integral de los desafíos que enfrentan los docentes y proporciona una base sólida para la implementación de medidas efectivas para mejorar su salud mental.

Los resultados del estudio revelan que los factores estresantes derivados de la carga académica, las expectativas laborales y las presiones externas son los determinantes principales en la salud mental de los docentes. A partir de estos hallazgos, se subraya la necesidad de fortalecer los servicios de apoyo psicológico y promover una cultura de bienestar que permita a los docentes del programa de Contaduría Pública afrontar los desafíos del entorno académico de manera efectiva y saludable.

Antecedentes

El estado de la salud mental en Colombia ha sido objeto de investigación por diversas organizaciones, lo que ha permitido obtener una visión más clara de la situación actual. El Ministerio de Salud y Seguridad Social ha llevado a cabo una Encuesta Nacional de Salud que proporciona datos valiosos sobre la salud mental y el acceso a los servicios de salud en el país.

Asimismo, las universidades también han contribuido significativamente al entendimiento de este tema. Por ejemplo, la Universidad de Los Andes ha realizado estudios epidemiológicos que evidencian la relación entre el estrés y la depresión con el desarrollo de enfermedades mentales, haciendo hincapié en la salud de los grupos vulnerables.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha publicado informes que analizan la carga de enfermedades mentales en América Latina, incluyendo datos específicos sobre Colombia. Estos informes son fundamentales para sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de la salud mental.

1. Planteamiento del problema

La salud mental es una parte importante de la salud general de la población, y su impacto ha recibido atención en Colombia en los últimos años, especialmente en términos de cuestiones sociales, económicas y ambientales. Este enfoque explora la importancia de la salud nacional, respaldado por estadísticas y análisis de enfermedades relacionadas con el estrés. Cuestiones de salud pública, incluidos conflictos, violencia, pobreza y conflictos. Según la Encuesta Nacional de Salud Mental de 2020, aproximadamente el 17,5% de los adultos experimentan enfermedades mentales a lo largo de su vida. Entre estas enfermedades, la ansiedad y la depresión son las más comunes, afectando al 24% y al 14% de la población. Un estudio de la Universidad de Los Andes mostró que el 35 por ciento de los colombianos experimentó síntomas de ansiedad durante la epidemia, mientras que el 30 por ciento experimentó síntomas de depresión. Esta intervención subraya la urgente necesidad de abordar la salud mental como una prioridad de salud pública. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que el 40% de los trabajadores en Colombia se ven afectados por el estrés laboral. Este fenómeno no sólo perjudica la salud personal, sino que también afecta la productividad y la economía del país. El estrés puede provocar muchas enfermedades físicas y mentales, incluidas ansiedad, depresión y enfermedades cardíacas. Estos síntomas pueden presentarse de muchas formas, incluido

insomnio, fatiga, problemas digestivos y trastornos alimentarios. A largo plazo, el estrés crónico puede provocar problemas de salud más graves, como accidentes cerebrovasculares, hipertensión arterial y diabetes. Esto tiene un enorme impacto en la calidad de vida de las personas. Colombia está viendo un aumento alarmante de suicidios, que alcanzarán un promedio de 5,3 por cada 100.000 personas en 2021. Además, las enfermedades mentales pueden limitar la naturaleza laboral del capital humano y su participación en la sociedad. La Organización Mundial de la Salud estima que el negocio anual de salud mental en América Latina, incluida Colombia, podría alcanzar los 1,5 billones de dólares, incluidos los costos de tratamiento y la pérdida de productos. Es importante que el gobierno y la sociedad civil aborden la salud de manera positiva. Invertir en servicios de salud mental es fundamental para mejorar la calidad de vida de la población y crear una sociedad más fuerte. La implementación de prevención, atención y apoyo a la salud mental puede reducir la carga de salud mental en el país.

Los profesores de la universidad Piloto tienen que lidiar con una carga laboral constante que incluye diversas responsabilidades como la enseñanza, evaluación, asesoramiento y desarrollo profesional. Este exceso de deberes puede provocar un agotamiento mental importante por diversos motivos. La variedad de tareas académicas implica que los profesores deban alternar entre roles de manera constante. Desde planificar lecciones hasta calificar pruebas, esta tarea requiere mucha concentración y puede llegar a ser agotadora para la mente. Hay una presión constante para cumplir con altos estándares académicos y profesionales. Los maestros necesitan estar listos para ayudar a los estudiantes en todo momento, lo que les genera estrés. Además, corregir trabajos y exámenes requiere mucho tiempo y concentración. Dar retroalimentación constructiva es fundamental, aunque puede llegar a ser estresante y consumir mucho tiempo y energía mental del profesor. Además, la necesidad de mantenerse al día en su campo y en las metodologías de enseñanza agrega otra capa de presión. Numerosos maestros invierten tiempo en investigar y seguir formándose, lo cual, aunque es importante, puede añadir a su carga laboral. Este ambiente laboral estresante puede afectar negativamente al bienestar general de los docentes. El agotamiento mental prolongado puede causar problemas como el cansancio, disminución de la satisfacción laboral y, finalmente, afectar el desempeño académico y profesional. (mental, 2020)

1.1. Formulación del Problema

¿Cómo influye la salud mental en el desempeño laboral de los docentes del programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama ?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar las condiciones entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes contadores del programa de Contaduría Pública de la Universidad Piloto de Colombia seccional Girardot

2.2. Objetivos Específicos

- Analizar el estado de salud mental de los docentes contadores del programa de Contaduría y los sectores en donde están inmersos.
- Examinar los factores que contribuyen al deterioro de la salud mental en los docentes, así como los impactos al bienestar psicológico.
- Construir estrategias y enfoques para mitigar las posibles causas identificadas de salud mental.

3. Justificación

La salud mental es una parte importante de la salud general de las personas y de la sociedad. Su impacto es aún más significativo en el contexto colombiano, que se caracteriza por la violencia, el conflicto. Los detalles sobre su importancia son los siguientes:

El efecto del cerebro sobre la calidad de vida afecta directamente la calidad de vida. Problemas como la ansiedad y la depresión pueden afectar la capacidad de una persona para completar las tareas diarias, mantener relaciones y disfrutar de momentos significativos. El apoyo a la salud mental no sólo mejora el bienestar emocional, sino que también apoya una vida plena y significativa. Las enfermedades mentales pueden provocar un aumento del ausentismo y un menor rendimiento laboral. Invertir en salud mental puede mejorar la productividad y el rendimiento en el lugar de trabajo, lo que dará como resultado empresas más sólidas. Las enfermedades mentales pueden provocar que las personas padezcan enfermedades físicas, como enfermedades cardíacas y problemas metabólicos. Por tanto, mejorar la salud mental es una estrategia preventiva que puede reducir la carga sanitaria y mejorar la salud general de la población. Las personas con enfermedades mentales tienen más probabilidades de participar en sus comunidades, fortaleciendo así el tejido social. Esto es especialmente importante en un país como Colombia, donde la discriminación es profunda. Estas comunidades enfrentan desafíos únicos que pueden afectar su salud mental. Al proporcionar recursos y apoyo, puedes ayudar a romper el ciclo de pobreza y violencia y promover una mayor cohesión social. Alentar a más personas a buscar ayuda y apoyo creando un entorno en el que estos temas se discutan abiertamente es crucial para su recuperación y salud en general.

Es importante para el desempeño de los contadores que enfrentan un gran estrés debido a horarios apretados y altas responsabilidades. La salud les permite gestionar el estrés y la ansiedad, mejorando así la calidad de su trabajo y reduciendo el riesgo de agotamiento. Además, el pensamiento saludable respalda la capacidad de toma de decisiones, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, que son elementos esenciales del puesto. Un mejor ambiente de trabajo. En el contexto contable cambiante, los contadores que se centran en la salud mental son más resilientes y resilientes, lo cual es importante tanto para ellos mismos como para el éxito de su organización.

La salud mental tiene un gran impacto en cómo los contadores públicos realizan su trabajo. Al enfocarse en el cuidado emocional y mental en el trabajo, las empresas pueden aumentar la eficiencia y la excelencia laboral, además de promover una atmósfera más positiva y cooperativa. En consecuencia, resulta crucial establecer medidas y programas que respalden el bienestar mental de los trabajadores en el ámbito contable.

4. Marco de referencia:

4.1. Marco teórico

4.1.1. Salud Mental en el Contexto Laboral

La salud mental en Colombia es vital para el bienestar general de la población. Se describe como el equilibrio emocional y psicológico que les permite a las personas enfrentar los desafíos diarios, formar relaciones saludables y participar de forma activa en la sociedad. Dada la complejidad del contexto colombiano, caracterizado por desafíos históricos, sociales y económicos, es necesario adoptar un enfoque integral para abordar este problema. Enfoque Integral: Este enfoque debe incluir: Normativas Adecuadas: Es esencial contar con un marco legal sólido, como la Ley 1616 de 2013, que garantice el derecho a la salud mental y promueva la atención integral y accesible para todos, eliminando obstáculos y prejuicios. Programas de Prevención y Atención: La implementación de estrategias que prioricen la prevención y el cuidado de la salud mental es crucial. Esto abarca formar a expertos, mejorar los servicios de salud mental en atención primaria y difundir campañas de concienciación. Transformación de actitudes y creencias culturales: Modificar las percepciones culturales sobre la salud mental es clave para crear un entorno de apoyo. Esto implica enseñar a la gente sobre lo importante que es cuidar de la salud mental y hacer que pedir ayuda sea algo común. La salud mental en el contexto laboral se refiere al estado psicológico y emocional de los trabajadores dentro de su entorno laboral. Según el enfoque de Cary L. Cooper (2002), reconocido experto en psicología organizacional, la salud mental laboral se caracteriza por el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontar esas demandas. Incluye aspectos como la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la capacidad de afrontamiento ante el estrés laboral.

Propone Cooper (2002) un Modelo de demandas-recursos donde se proporciona un marco integral para comprender la salud mental en el contexto laboral, considerando tanto las demandas como los recursos presentes en el entorno laboral y cómo estos afectan el bienestar psicológico de los trabajadores. Las demandas laborales se refieren a los aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional por parte del trabajador. Estas demandas pueden incluir plazos ajustados, cargas de trabajo elevadas, ambigüedad de rol, conflicto de roles, entre otros. Cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para hacerles frente, pueden generar estrés y afectar negativamente la salud mental del trabajador.

Por otro lado, los recursos laborales son los aspectos del trabajo que pueden ayudar al trabajador a afrontar y manejar las demandas laborales de manera efectiva. Estos recursos pueden ser de naturaleza física, social o psicológica, e incluyen el apoyo social de compañeros y supervisores, la autonomía en la toma de decisiones, la retroalimentación positiva, la claridad de rol, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento por el trabajo realizado. Cuando los trabajadores perciben que cuentan con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas laborales, experimentan un mayor sentido de control y competencia, lo que contribuye a su bienestar psicológico y a una mejor salud mental en el trabajo. (Cooper, M. Winnubst, & Schabracq , 2002)

4.1.2. Salud Mental de los Contadores

La salud mental de los contadores se refiere al estado psicológico y emocional de los profesionales contables en relación con su trabajo y entorno laboral. Maureen Dollard (2003), en su obra "Occupational Stress in the Service Professions", destaca que los contadores pueden enfrentar una variedad de presiones y demandas laborales que afectan su bienestar psicológico. Estas presiones pueden incluir la necesidad de cumplir con plazos ajustados, lidiar con la complejidad de las normativas fiscales y financieras, y enfrentarse a la responsabilidad de garantizar la precisión y veracidad de la información contable.

La salud mental de los contadores se caracteriza por la capacidad de manejar el estrés laboral de manera efectiva, mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, y desarrollar estrategias de afrontamiento para enfrentar los desafíos profesionales. Sin embargo, las demandas del trabajo contable pueden generar tensiones emocionales y físicas, lo que puede afectar negativamente la salud mental de los contadores si no se gestionan adecuadamente. (Dollard , Winefield, & Winefield , 2003)

Dollard (2003) opina que, para medir la salud mental de los contadores, se puede utilizar un enfoque multidimensional que considere tanto los aspectos psicológicos como los contextuales de su trabajo. El modelo de evaluación del estrés ocupacional de Dollard (2003) ofrece un marco para comprender y medir la salud mental de los contadores. Este modelo considera varias dimensiones clave:

- **Estresores laborales específicos:** Identifica las fuentes de estrés específicas del trabajo contable, como los plazos ajustados, la presión por la precisión y la complejidad de las normativas fiscales y financieras.

- **Coping (afrontamiento):** Evalúa las estrategias de afrontamiento utilizadas por los contadores para hacer frente al estrés laboral, como la búsqueda de apoyo social, la planificación anticipada y el desarrollo de habilidades de autorregulación emocional.
- **Impacto en la salud mental:** Analiza el impacto del estrés laboral en la salud mental de los contadores, incluyendo la aparición de síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento emocional y otros trastornos relacionados con el estrés.

4.1.3. Evolución Profesional de los Contadores

La evolución profesional de los contadores se refiere al proceso de desarrollo y crecimiento que experimentan los profesionales contables a lo largo de su carrera. Según Donald A. Schön, en su obra "The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action" (Schon, 1984), la evolución profesional no se limita al desarrollo de habilidades técnicas, sino que también implica un continuo proceso de reflexión y aprendizaje basado en la experiencia práctica.

La evolución profesional de los contadores se caracteriza por la adquisición gradual de conocimientos, habilidades y competencias técnicas, así como el desarrollo de habilidades de resolución de problemas, toma de decisiones éticas y comunicación efectiva. Además, implica la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno laboral, como las nuevas tecnologías, regulaciones fiscales y tendencias del mercado, y aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional para avanzar en su carrera. (Schon, 1984)

Opina el autor que, Para medir la evolución profesional de los contadores, se puede utilizar un enfoque que considere tanto los aspectos objetivos como subjetivos del desarrollo profesional. El modelo de desarrollo profesional reflexivo de Schön (1984) ofrece un marco para comprender y medir la evolución profesional de los contadores. Este modelo considera varias dimensiones clave:

- **Experiencia práctica:** Evalúa la cantidad y calidad de la experiencia práctica adquirida por los contadores a lo largo de su carrera, incluyendo proyectos realizados, responsabilidades asumidas y problemas resueltos.
- **Reflexión y aprendizaje:** Analiza la capacidad de los contadores para reflexionar sobre su práctica profesional, identificar áreas de mejora y aprender de sus experiencias para mejorar su desempeño.

- **Desarrollo de competencias:** Examina la adquisición y desarrollo de competencias técnicas, cognitivas, emocionales y sociales necesarias para el ejercicio profesional efectivo, como la capacidad de análisis, el pensamiento crítico, la empatía y la colaboración.
- **Adaptabilidad:** Evalúa la capacidad de los contadores para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y aprender continuamente para mantenerse actualizados en su campo profesional.

4.1.4. Análisis del Programa de Contaduría

El programa de Contaduría se refiere a la estructura académica diseñada para formar profesionales en el campo de la contabilidad. Desde la perspectiva de Peter F. Drucker, en su obra "The Practice of Management" (Drucker , 2006), el programa de Contaduría debe ser concebido como un sistema integrado que combine conocimientos teóricos y prácticos, habilidades técnicas y competencias profesionales, para preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo empresarial y contable.

El programa de Contaduría se caracteriza por ofrecer una formación sólida en principios contables, normativas fiscales y financieras, así como en habilidades analíticas, de comunicación y de resolución de problemas. Además, debe fomentar el desarrollo de habilidades blandas como el pensamiento crítico, la toma de decisiones éticas y el trabajo en equipo, que son fundamentales para el éxito profesional en el campo contable. (Drucker , 2006)

El modelo teórico de medición del programa de Contaduría propuesto se basa en el enfoque de evaluación de programas educativos de Tyler (2013), el cual ofrece un marco sistemático para comprender y medir la efectividad del programa en términos de su impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. A continuación, ampliaré y explicaré cada una de las dimensiones clave de este modelo:

1. **Objetivos educativos:** Los objetivos educativos del programa de Contaduría son los resultados específicos que se esperan alcanzar al completar la formación. Estos objetivos pueden incluir el dominio de conocimientos técnicos en contabilidad y finanzas, el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas, así como competencias en comunicación y trabajo en equipo. La identificación clara de estos objetivos permite establecer criterios claros para evaluar el éxito del programa. (W. Tyler & Hlebowitsh , 2013).

2. **Estrategias de enseñanza:** Las estrategias de enseñanza se refieren a los métodos y enfoques utilizados para impartir los contenidos del programa de Contaduría. Esto puede incluir una combinación de clases magistrales, estudios de casos, prácticas profesionales, proyectos de investigación y otras actividades de aprendizaje experiencial. La evaluación de estas estrategias permite determinar su efectividad para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. (W. Tyler & Hlebowitsh , 2013)
3. **Resultados del aprendizaje:** Los resultados del aprendizaje son las evidencias tangibles del logro de los objetivos educativos por parte de los estudiantes. Esto puede incluir el desempeño académico en exámenes y evaluaciones, la demostración de habilidades y competencias en proyectos y trabajos prácticos, así como la retroalimentación de los propios estudiantes sobre su aprendizaje y satisfacción con la formación recibida. La evaluación de los resultados del aprendizaje proporciona información clave sobre el grado en que los estudiantes están alcanzando los objetivos del programa. (W. Tyler & Hlebowitsh , 2013)
4. **Impacto en el desarrollo profesional:** El impacto en el desarrollo profesional se refiere a cómo el programa de Contaduría contribuye al crecimiento y progreso de los graduados en su carrera contable. Esto puede incluir su capacidad para obtener empleo en el campo contable, avanzar en su carrera profesional, así como su capacidad para contribuir al éxito organizacional a través de su experiencia y habilidades adquiridas. La evaluación del impacto en el desarrollo profesional proporciona información valiosa sobre la relevancia y utilidad del programa en el mundo laboral. (W. Tyler & Hlebowitsh , 2013)

4.1.5. Relación entre Salud Mental y Programa de Contaduría

La relación entre la salud mental y el programa de Contaduría se refiere a la influencia que la formación contable puede tener en el bienestar psicológico y emocional de los estudiantes y profesionales contables. Según Yin (1994), en su enfoque de investigación cualitativa, la relación entre dos fenómenos puede ser explorada a través del análisis de casos detallados y la identificación de patrones y relaciones significativas.

Esta relación se caracteriza por la interacción entre varios factores, incluyendo la naturaleza del programa de Contaduría, las demandas y presiones asociadas con la profesión

contable, y los recursos y apoyos disponibles para los estudiantes y profesionales contables. La calidad de la formación recibida, el ambiente de aprendizaje, y el apoyo social y emocional dentro del programa pueden influir en la salud mental de los estudiantes y su capacidad para hacer frente al estrés y las presiones laborales una vez que se incorporen al campo contable. (Yin, 1994)

Para medir la relación entre la salud mental y el programa de Contaduría, se puede utilizar un enfoque cualitativo basado en el método de estudio de casos de Yin (Yin, 1994). Este método implica la recolección y análisis detallado de datos a través de la observación directa, entrevistas en profundidad y revisión de documentos, con el objetivo de identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

El modelo de medición se centra en comprender la experiencia de los estudiantes y profesionales contables dentro del programa de Contaduría, explorando cómo la formación contable afecta su salud mental, bienestar emocional y capacidad para hacer frente al estrés y las presiones laborales. Se busca identificar los factores que contribuyen a la salud mental positiva y aquellos que pueden representar riesgos para el bienestar psicológico de los estudiantes y profesionales contables. (Yin, 1994).

Este enfoque cualitativo permite capturar la complejidad de la relación entre la salud mental y el programa de Contaduría, proporcionando insights valiosos para el diseño de intervenciones y políticas orientadas a promover un ambiente de aprendizaje saludable y apoyar el bienestar emocional de los estudiantes y profesionales contables. (Yin, 1994)

4.1.6. Objetivos del desarrollo sostenible

La realización del proyecto investigativo titulado " Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama" puede contribuir significativamente al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3 de la CEPAL, centrado en la salud y el bienestar. Este objetivo busca garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades. El proyecto puede contribuir a este objetivo al analizar el estado de salud mental de los contadores y al identificar las necesidades y debilidades del programa de Contaduría. (Comision Economica para America latina y el Caribe, 2023)

Al proporcionar una evaluación exhaustiva de la salud mental de los contadores y del entorno laboral en el que se encuentran inmersos, el proyecto puede ofrecer información valiosa para promover la salud mental y el bienestar emocional de estos profesionales. Esto implica identificar los factores de estrés laboral específicos que enfrentan los contadores y proponer estrategias efectivas para abordar estas tensiones y mejorar el ambiente laboral. (CEPAL, 2023)

Además, el proyecto puede generar recomendaciones concretas para mejorar el acceso a servicios de salud mental y apoyo emocional para los estudiantes y profesionales contables. Estas recomendaciones pueden incluir la implementación de programas de asesoramiento, talleres de manejo del estrés y otras intervenciones diseñadas para fortalecer la salud mental y el bienestar emocional en el contexto contable.

Al abordar las necesidades de salud mental de los contadores y mejorar el programa de Contaduría, el proyecto también puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de estos profesionales y sus familias. Al reducir el estrés laboral y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, se pueden crear condiciones más propicias para una vida saludable y un mayor bienestar en general.

4.2. Marco conceptual

Salud Mental de los Contadores

Este aspecto se refiere al estado psicológico y emocional de los contadores dentro de su entorno laboral. Se consideran aspectos como el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas, así como los factores estresantes específicos del campo contable. La salud mental de los contadores es un componente esencial para su bienestar y desempeño profesional. (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003)

Programa de Contaduría

Este componente aborda la estructura y calidad del programa de formación en Contaduría ofrecido por la Universidad Piloto de Colombia seccional Girardot. Se consideran elementos como los objetivos educativos, las estrategias de enseñanza, la calidad de la experiencia práctica y el acceso a servicios de apoyo emocional y salud mental dentro del

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 - Salud y Bienestar:

Este objetivo de la CEPAL se enfoca en garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las personas. Incluye aspectos como la prevención y tratamiento de enfermedades, el acceso a servicios de salud de calidad y la promoción de la salud mental y el bienestar emocional. (Comision Economica para America latina y el Caribe, 2023)

Interrelación

La interacción entre la salud mental de los contadores y el programa de Contaduría es fundamental para promover el bienestar de estos profesionales. Mejorar la calidad del programa de Contaduría puede contribuir directamente a la salud mental de los estudiantes y profesionales contables. Además, al alinear el proyecto con el ODS 3 de la CEPAL, se busca no solo abordar las necesidades de salud mental de los contadores, sino también contribuir a un objetivo más amplio de promoción de la salud y el bienestar para todos.

4.3. Marco espacial

El proyecto se sitúa en el municipio de Girardot, un balneario emblemático del centro de Colombia, fundado en 1881 en homenaje a Atanasio Girardot, figura destacada de la Independencia. Con una ubicación astronómica de 4.18.18 de latitud Norte y 74.48.06 de longitud Oeste, Girardot se eleva a 289 metros sobre el nivel del mar y cuenta con un clima cálido, con una temperatura promedio anual de 33.3°C, y una población de 150.178 habitantes según datos de 2005. Además de su riqueza histórica, Girardot ofrece un entorno natural propicio para la práctica de deportes náuticos, gracias a su proximidad al río Magdalena y su temperatura promedio ideal de 23°C. La conurbación Girardot, Flandes y Ricaurte, que abarca 354 km² y cuenta con una población de 184.075 habitantes, refleja la importancia y el dinamismo de esta región en el contexto regional. (Alcaldía Municipal de Girardot, Cundinamarca, 2024).

A nivel micro, el proyecto se centra en la Universidad Piloto de Colombia - Sede Seccional Alto Magdalena - Girardot, ubicada en la Carrera 19 No. 17 - 33. Esta sede se erige como un punto estratégico dentro del municipio, ofreciendo un entorno idóneo para la realización del estudio. Su proximidad al centro urbano y su acceso a las principales vías y servicios de la ciudad la convierten en el epicentro ideal para llevar a cabo la investigación sobre " Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del

Analizar la relación entre la Salud Mental y el Desempeño Laboral de los Docentes del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Piloto de Colombia SAM programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama". Así, el marco espacial del proyecto se define por la intersección entre el municipio de Girardot y la sede seccional de la Universidad Piloto de Colombia, estableciendo un contexto geográfico y social propicio para abordar las relaciones entre la salud mental de los contadores y su entorno laboral contable en esta región específica del centro de Colombia. (Universidad de Cundinamarca, 2024).

4.4. Marco temporal

Fase de Preparación (Meses 1-2):

- Durante esta fase inicial, se llevará a cabo una definición detallada de los objetivos de investigación, centrándose en analizar las condiciones entre la salud mental y el desempeño laboral de los contadores vinculados a la Universidad Piloto de Colombia seccional Girardot.
- Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la salud mental en el ámbito contable y los programas de formación en Contaduría, con el objetivo de establecer un marco teórico sólido para el estudio.
- Se establecerán contactos y acuerdos con la Universidad Piloto de Colombia - Sede Seccional Alto Magdalena - Girardot para coordinar la colaboración institucional y obtener acceso a los recursos necesarios para la investigación.

Fase de Recolección de Datos (Meses 3-6):

- Esta fase estará dedicada al diseño y aplicación de instrumentos de recolección de datos para cumplir con los objetivos específicos del proyecto.
- Se llevarán a cabo encuestas, entrevistas y grupos focales con contadores del programa de Contaduría y profesionales contables en diversos sectores laborales para analizar su estado de salud mental, evolución profesional y percepción del programa de Contaduría.
- Se recopilarán datos cualitativos y cuantitativos para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas relacionadas con la salud mental y el programa de Contaduría.

Fase de Análisis e Interpretación (Meses 7-9):

- Durante esta fase, se analizarán y se interpretarán los datos recopilados en la fase anterior.

- Se llevará a cabo un análisis comparativo de la evolución profesional de los contadores desde su llegada a la organización, así como una identificación de las necesidades y debilidades del programa de Contaduría desde la perspectiva del profesional.
- Se elaborarán conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio, con el objetivo de mejorar la comprensión sobre la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los contadores.

Fase de Divulgación y Socialización (Meses 10-12):

- Finalmente, se prepararán y se presentarán informes de investigación que resuman los principales hallazgos y conclusiones del estudio.
- Se organizarán eventos de socialización, como seminarios y conferencias, para compartir los resultados del estudio con la comunidad académica, los profesionales contables y otras partes interesadas.
- Además, se elaborarán artículos científicos y se presentarán ponencias en conferencias y congresos relacionados con la salud mental y la educación contable, con el objetivo de contribuir al conocimiento en estos campos y promover la aplicación práctica de los resultados del estudio.

4.5. Marco legal

El Marco Normativo y Legal para el Proyecto " Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama" se fundamenta en una serie de leyes, decretos, resoluciones y códigos éticos tanto a nivel nacional como institucional. Estos instrumentos legales y éticos proporcionan el marco jurídico y ético necesario para la ejecución adecuada y responsable del proyecto.

A nivel nacional, las leyes laborales son de particular importancia. La Ley 1010 de (2006), junto con el Decreto 1072 de (2015), establecen los requisitos mínimos para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluyendo la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar laboral. Por otro lado, la Ley 1566 de (2012) establece el marco legal para la prevención y atención de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, aspectos relevantes para la salud mental de los

contadores.

En el ámbito de la educación superior, la Ley 30 de (1992) y sus decretos reglamentarios, como el Decreto 1070 de (2015), establecen los principios generales que rigen la educación superior en Colombia, incluyendo aspectos relacionados con la calidad de la educación y el bienestar estudiantil.

A nivel institucional, la Universidad Piloto de Colombia cuenta con políticas institucionales específicas, como la Política de Bienestar Universitario, que establece los lineamientos para la promoción del bienestar de la comunidad universitaria, incluyendo aspectos relacionados con la salud mental y el apoyo emocional. (Universidad Puloto de Colombia, 2024). En cuanto a la protección de datos, la Ley 1581 de (2012) y el Decreto 1377 de (2017) establecen el marco legal para la protección de la información personal, garantizando el adecuado manejo y protección de los datos recopilados durante el proyecto.

Finalmente, en el ámbito ético, se hace referencia a la Declaración de Helsinki (2017) y los Principios de Belmont (Organización Panamericana de la Salud, 1980), que establecen los principios éticos para la investigación en seres humanos a nivel internacional, así como al Código de Ética para la Investigación Científica de la Universidad Piloto de Colombia.

4.6. Estado del arte

4.6.1. Antecedentes Internacionales

Estudio de caso: Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los trabajadores del Área de Administración de la UGEL 06 – Ate. Autor y año: Bendezú Vega, Susana (2020). Título y Objetivo: Analizar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los trabajadores de la Ugel 06. Así como analizar las condiciones de trabajo y las demandas laborales en el estrés laboral. Referente teórico: Este estudio se enfoca en investigar el estrés laboral en profesiones del servicio, incluyendo la contabilidad, con el objetivo de comprender cómo las presiones y demandas del trabajo afectan el bienestar psicológico de los profesionales. El estudio examina la relación entre el estrés laboral y la salud mental en el contexto contable, identificando los factores estresantes específicos y sus impactos en la salud emocional de los contadores. Metodología, instrumentos y muestra: La investigación empleó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas en profundidad y análisis de contenido para recopilar y analizar datos sobre las experiencias de estrés laboral de los contadores. La muestra consistió en contadores de diferentes sectores laborales, lo que permitió una comprensión holística de las tensiones y desafíos enfrentados en la profesión contable. Resultados obtenidos:

Los resultados revelaron que los contadores enfrentan una variedad de presiones laborales, incluyendo la necesidad de cumplir con plazos ajustados y lidiar con la complejidad de las normativas fiscales y financieras. Estas demandas laborales pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los contadores, manifestándose en síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Aportes al proyecto de investigación: Este antecedente proporciona una comprensión profunda de los factores estresantes específicos que enfrentan los contadores en el ámbito laboral, lo que puede informar la identificación de variables relevantes en el estudio sobre la salud mental de los contadores vinculados a la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot. Además, la metodología cualitativa utilizada en este estudio puede servir como referencia para el diseño de instrumentos de recolección de datos en el proyecto de investigación.

Autor y año: Schön, D. A. (1984). Título y Objetivo: "The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action". Referente teórico: Este trabajo explora el proceso de evolución profesional de los contadores desde una perspectiva reflexiva, destacando la importancia del aprendizaje basado en la experiencia práctica. El objetivo principal es analizar cómo los contadores desarrollan habilidades y competencias a lo largo de su carrera, mediante la reflexión sobre su práctica profesional y el aprendizaje continuo. Metodología, instrumentos y muestra: Schön emplea un enfoque cualitativo para investigar la evolución profesional de los contadores, utilizando estudios de caso y entrevistas para examinar las experiencias y perspectivas de los profesionales contables en diferentes etapas de su carrera. La muestra incluye contadores con diversas trayectorias profesionales y niveles de experiencia. Resultados obtenidos: El autor identifica la importancia de la experiencia práctica en el desarrollo profesional de los contadores, destacando la capacidad de reflexión y aprendizaje como elementos fundamentales en este proceso. Los resultados muestran cómo los contadores adquieren conocimientos, habilidades y competencias a través de la práctica y la interacción con situaciones reales en el campo contable. Aportes al proyecto de investigación: Este antecedente ofrece una perspectiva teórica sobre la evolución profesional de los contadores, resaltando la importancia de la reflexión y el aprendizaje basado en la experiencia. Estos hallazgos pueden informar la comprensión del proceso de desarrollo profesional de los contadores vinculados a la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot, así como la identificación de estrategias para promover su crecimiento y progreso en la carrera contable.

4.6.2. Antecedentes Nacionales:

Autor y año: Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017) Título y Objetivo: " Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones". Referente teórico: Este estudio se centra en la relación entre el trabajo y la salud mental, proporcionando un marco integral para comprender los factores que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores. El objetivo es examinar cómo las demandas laborales y los recursos disponibles en el entorno de trabajo afectan la salud mental y el desempeño laboral. Metodología, instrumentos y muestra: El estudio utiliza un enfoque multidisciplinario que integra la psicología laboral y la salud ocupacional para investigar la relación entre el trabajo y la salud mental. Se emplean métodos cuantitativos y cualitativos, así como una amplia revisión de la literatura científica, para analizar los efectos de las demandas y recursos laborales en el bienestar psicológico de los trabajadores. Resultados obtenidos: Los resultados muestran que las demandas laborales, como los plazos ajustados y la carga de trabajo elevada, pueden aumentar el estrés y afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Por otro lado, los recursos laborales, como el apoyo social y la autonomía en el trabajo, pueden actuar como factores protectores y promover un mejor bienestar psicológico. Aportes al proyecto de investigación: Este antecedente ofrece una visión amplia de los factores que influyen en la salud mental de los trabajadores, lo cual es relevante para comprender el contexto laboral de los contadores vinculados a la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot. Los hallazgos sobre las demandas y recursos laborales pueden ayudar a identificar áreas de intervención para mejorar el bienestar psicológico de los contadores en el ámbito universitario.

Autor y año: Loaiza B., Edilgardo; Peña, Aura E.(2013).Título y Objetivo: " Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos". Referente teórico: Este estudio examina el impacto del estrés laboral en la salud mental de los contadores en el contexto colombiano, con el objetivo de identificar los factores estresantes específicos y sus efectos en el bienestar psicológico de los profesionales contables. Metodología, instrumentos y muestra: La investigación utiliza un diseño transversal y cuantitativo, aplicando cuestionarios estandarizados para evaluar el nivel de estrés percibido y los síntomas de salud mental en una muestra de contadores en diferentes sectores laborales. Se analizan estadísticamente los datos para identificar las relaciones entre las variables estudiadas. Resultados obtenidos: Los resultados muestran una alta prevalencia de estrés laboral entre los contadores, relacionada principalmente con la presión por cumplir con plazos y la carga de trabajo elevada. Además, se observa una asociación significativa entre el estrés laboral y los síntomas de ansiedad y

depresión en los contadores. Aportes al proyecto de investigación: Este antecedente proporciona evidencia empírica sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental de los contadores en Colombia, lo cual es relevante para el estudio propuesto sobre los contadores vinculados a la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot. Los resultados pueden contribuir a la identificación de áreas de intervención para promover el bienestar psicológico de los contadores en el contexto universitario.

5. Aspectos metodológicos

5.1. Tipo de investigación

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, la cual permitió comprender y caracterizar la relación entre la salud mental de los contadores del programa de Contaduría de la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot y los factores estresantes en los diferentes sectores laborales en los que se desempeñan.

5.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que se buscó medir y cuantificar las variables relacionadas con la salud mental y los factores estresantes en los contadores. Se utilizaron instrumentos estandarizados para recopilar datos objetivos y verificables.

5.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue de tipo transversal, ya que se recolectaron datos en un único momento en el tiempo. Este enfoque permitió obtener una instantánea de la relación entre la salud mental y los factores estresantes en los contadores en un momento específico.

5.4. Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo compuesta por los 22 docentes del programa de Contaduría de la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot. El enlace para la encuesta fue transmitido a través de la coordinadora de la seccional. De los 22 docentes (revisar anexo 1) a quienes se les envió la encuesta, 20 respondieron. La muestra se seleccionó mediante un muestreo aleatorio estratificado, para asegurar la representación adecuada de los docentes en los distintos sectores en los que se desempeñan.

5.5. Recolección de información

5.5.1. Técnica de recolección de datos

La recolección de datos se realizó de forma digital a través de Google Formularios (ver anexo 3). Se diseñó un cuestionario estructurado que incluía preguntas sobre la salud mental

(por ejemplo, niveles de estrés percibido, síntomas de ansiedad y depresión) y los factores estresantes en el trabajo (por ejemplo, carga laboral, presión por cumplir plazos, ambiente laboral). El cuestionario fue enviado por WhatsApp a los 22 docentes, y estos lo completaron de manera anónima y voluntaria.

5.5.2. Técnica de procesamiento de datos o información

Una vez obtenidos los datos a través de Google Formularios, la plataforma no solo permitió la recolección de respuestas, sino también la tabulación automática de la información. Google Formularios generó gráficos y tablas de los resultados, que se utilizaron para realizar el análisis de los datos. Se emplearon técnicas estadísticas descriptivas para examinar las distribuciones de las variables y calcular medidas de tendencia central y dispersión. Además, se llevaron a cabo análisis inferenciales, como pruebas de correlación y regresión, para explorar las relaciones entre las variables de interés. Los resultados se presentaron de manera clara y concisa, utilizando las herramientas de visualización de datos proporcionadas por Google Formularios, como gráficos y tablas, para facilitar su interpretación.

5.5.3. Ficha técnica

La presente ficha técnica acompaña a la encuesta implementada para el proyecto titulado " Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama". Este proyecto tiene como objetivo principal analizar el estado de salud mental de los contadores asociados al programa de Contaduría de la mencionada universidad y comprender cómo diversos factores laborales influyen en su bienestar emocional y desempeño profesional.

Dada la creciente preocupación por el impacto del entorno laboral en la salud mental de los profesionales, resulta crucial identificar y abordar los aspectos específicos que afectan a los contadores en su contexto académico y laboral. La encuesta ha sido diseñada para recabar información detallada sobre diferentes dimensiones del trabajo contable, desde la carga emocional y el estrés hasta la satisfacción con el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

Cada una de las 30 preguntas incluidas en la encuesta ha sido cuidadosamente formulada para capturar una amplia gama de experiencias y percepciones que son relevantes para los objetivos del estudio. Las preguntas están orientadas a proporcionar una visión comprensiva de cómo las condiciones de trabajo, el apoyo recibido y las oportunidades de crecimiento afectan la salud mental y el rendimiento de los contadores.

La relevancia de esta encuesta radica en su capacidad para generar datos que permitan una comprensión profunda de las necesidades y desafíos enfrentados por los contadores, facilitando la identificación de áreas críticas para la intervención y la mejora. Al analizar las respuestas obtenidas, se espera contribuir a la formulación de estrategias que promuevan un entorno de trabajo más saludable y efectivo, beneficiando tanto a los profesionales como a la institución en su conjunto.

A continuación, se presenta una descripción detallada de cada pregunta de la encuesta, explicando su importancia y cómo contribuye a los objetivos del proyecto:

Ficha Técnica de la Encuesta

Título del Proyecto

Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de Contaduría Pública de la universidad piloto de Colombia seccional alto magdalena y Tequendama

Objetivo General

Analizar el estado de salud mental de los contadores vinculados al programa de Contaduría de la Universidad Piloto de Colombia Seccional Girardot y los factores que influyen en su bienestar emocional y desempeño laboral.

Importancia y Relevancia de las Preguntas

¿Con qué frecuencia experimenta usted estrés relacionado con su trabajo?

Permite medir la frecuencia del estrés laboral, un factor clave para comprender el nivel de impacto emocional en los contadores.

¿Ha experimentado síntomas físicos, como dolores de cabeza, problemas estomacales o tensión muscular, debido a su trabajo?

Identifica la manifestación física del estrés, lo cual es crucial para evaluar el impacto del estrés en la salud física.

¿Siente que su trabajo afecta negativamente su estado de ánimo y emociones?

Examina el impacto del trabajo en el bienestar emocional, relevante para identificar áreas de mejora en el entorno laboral.

¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción laboral en general?

Mide la satisfacción general con el trabajo, proporcionando una visión general del bienestar laboral.

¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar todas sus tareas laborales de manera adecuada?

Evalúa la percepción sobre la carga de trabajo y la capacidad de manejar responsabilidades, que influye en el estrés.

¿Ha tenido dificultades para equilibrar su vida laboral y personal?

Analiza la capacidad de mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que afecta el bienestar general.

¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

Ofrece una perspectiva sobre el entorno laboral, un factor importante para la salud mental y el rendimiento.

¿Recibe apoyo emocional y/o profesional de sus colegas o superiores en momentos de dificultad laboral?

Examina el acceso a redes de apoyo, crucial para manejar el estrés y promover un ambiente de trabajo saludable.

¿Siente que su trabajo le genera una carga emocional excesiva?

Identifica la percepción de carga emocional, importante para ajustar las demandas y expectativas laborales.

¿Ha notado cambios significativos en su estado de ánimo o comportamiento relacionados con su trabajo?

Detecta cambios en la salud mental relacionados con el entorno laboral, útil para intervenciones específicas.

¿Cuánto tiempo ha estado trabajando como contador en la organización?

Proporciona contexto sobre la experiencia laboral, lo cual puede influir en la percepción del estrés y la satisfacción.

¿Ha recibido formación o capacitación adicional desde que se unió a la organización?

Evalúa el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, que puede afectar la satisfacción y el desempeño.

¿Ha asumido nuevas responsabilidades dentro de su puesto de trabajo desde que se unió a la organización?

Mide el crecimiento en responsabilidades, lo cual puede estar asociado con cambios en el estrés y la carga laboral.

¿Ha participado en proyectos o iniciativas importantes para la organización desde que se unió?

Examina la participación en proyectos clave, relevante para entender el compromiso y el impacto en la satisfacción laboral.

¿Ha experimentado cambios en su nivel de jerarquía o posición dentro de la organización desde que se unió?

Analiza la evolución en la posición jerárquica, que puede influir en la percepción del estrés y la carga laboral.

¿Ha tenido la oportunidad de trabajar en diferentes áreas o departamentos dentro de la organización desde que se unió?

Mide la diversidad de experiencias laborales, que puede afectar la satisfacción y el desarrollo profesional.

¿Ha participado en programas de mentoría o tutoría para su desarrollo profesional desde que se unió?

Evalúa el acceso a programas de apoyo profesional, crucial para el crecimiento y la satisfacción en el trabajo.

¿Cómo calificaría su satisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional que ha tenido desde que se unió a la organización?

Mide la percepción de las oportunidades de desarrollo, que influye en la motivación y la satisfacción laboral.

¿Ha notado una mejora en sus habilidades profesionales desde que se unió a la organización?

Evalúa el impacto de la formación y las oportunidades en el desarrollo profesional, importante para la satisfacción laboral.

¿Cómo calificaría la calidad de la formación recibida durante su capacitación inicial en el programa de Contaduría?

Examina la percepción sobre la formación recibida, esencial para evaluar la preparación para el mercado laboral.

¿Considera que los contenidos del programa de Contaduría son relevantes para su desempeño laboral actual?

Verifica la relevancia del contenido del programa, lo cual afecta la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.

¿Se siente preparado/a para enfrentar los desafíos del mercado laboral después de completar el programa de Contaduría?

Mide la percepción de preparación para el mercado laboral, importante para ajustar el contenido del programa.

¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo actual?

Evalúa la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, crucial para la relevancia y efectividad de la formación.

¿Qué aspecto del programa de Contaduría considera que debería mejorarse principalmente para satisfacer las demandas del mercado laboral?

Identifica áreas de mejora en el programa, importante para adaptar la formación a las necesidades del mercado.

¿Con qué frecuencia experimenta conflictos entre su trabajo y su vida personal?

Mide la frecuencia de conflictos entre trabajo y vida personal, crucial para abordar el equilibrio y el bienestar general.

¿Cómo calificaría el nivel de comunicación en su lugar de trabajo?

Evalúa la comunicación en el lugar de trabajo, lo cual afecta la colaboración y la satisfacción laboral.

¿En qué medida siente que su trabajo le brinda oportunidades para el desarrollo profesional?

Examina las oportunidades de desarrollo profesional, influyendo en la motivación y la satisfacción laboral.

¿Siente que tiene acceso a recursos adecuados para manejar el estrés laboral?

Mide el acceso a recursos para manejar el estrés, importante para la salud mental y el rendimiento.

¿Ha recibido retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral recientemente?

Evalúa la calidad de la retroalimentación recibida, lo cual puede influir en la mejora del desempeño y la satisfacción.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta en su rol actual como contador?

Identifica los desafíos específicos en el rol, útil para desarrollar estrategias de apoyo y mejora.

6. Desarrollo de la investigación (Resultados)

6.1. Análisis de la encuesta

Ilustración 1 Estrés en el trabajo

¿Con qué frecuencia experimenta usted estrés relacionado con su trabajo?

20 respuestas



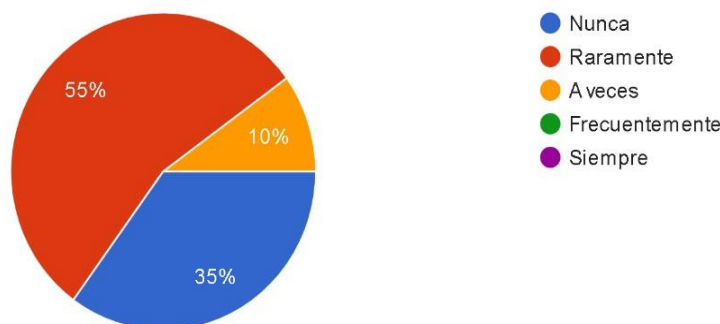
Fuente. Elaboración propia

En la encuesta realizada a los docentes del programa de contaduría de la universidad piloto de Colombia seccional Girardot, sobre con qué frecuencia experimenta usted estrés relacionado con su trabajo el 50% de la población encuestada manifestó que raramente seguido de un 30% que manifestó nunca y dejando al final un 20% que manifiesta que a veces presenta este estrés.

Ilustración 2 síntomas Físicos

¿Ha experimentado síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas estomacales o tensión muscular debido a su trabajo?

20 respuestas



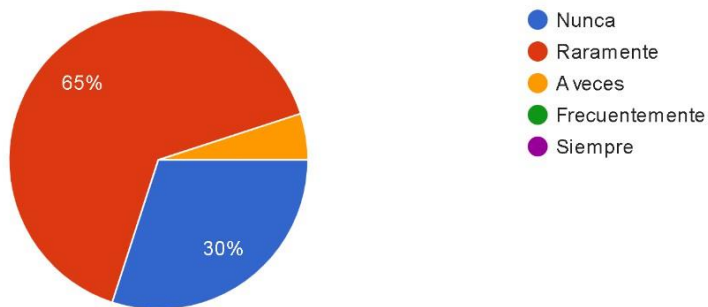
Fuente. Elaboración propia

Sobre la pregunta de si se ha experimentado síntomas físicos como dolores de cabeza problemas estomacales o tensión muscular debido al área de trabajo del 100% de la población encuestada el 55% manifestó raramente padecer estos síntomas físicos seguido de un 35% que manifiesta nunca haber tenido estos síntomas y dejando al final un 10% que manifiesta que a

veces presenta estos síntomas.

Ilustración 3 Estado de animo

¿Siente que su trabajo afecta su estado de ánimo y emociones de manera negativa?
20 respuestas

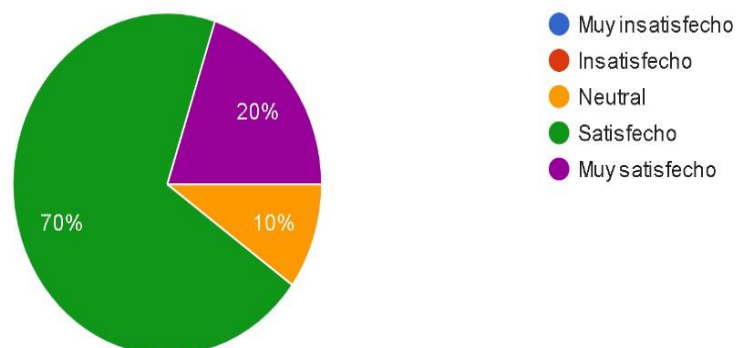


Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la pregunta sobre si siente que su trabajo afecta el estado de ánimo y emociones de una manera negativa el 65% de la población encuestada ha manifestado raramente sentir eso de su trabajo seguido por un 30% que manifiesta nunca haberlo sentido y dejando al final solo un 5% de personas con el que manifiestan a veces sentir que esto afecta su estado de ánimo.

Ilustración 4 Satisfacción Laboral

¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción laboral en general?
20 respuestas



Fuente. Elaboración propia

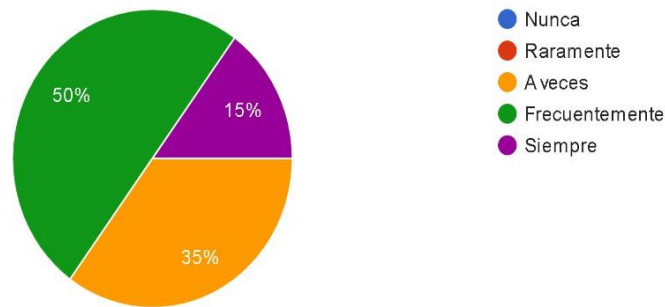
A la pregunta sobre cómo califica usted el nivel de satisfacción laboral general a esta pregunta le siguieron en un 70% con una respuesta de satisfacción seguido de un 20% que

eleva la euforia hasta muy satisfecho y un solo 10% que manifiesta sentirse neutral en cuanto a esta escala.

Ilustración 5 Tiempo de realización del trabajo

¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar todas sus tareas laborales de manera adecuada?

20 respuestas



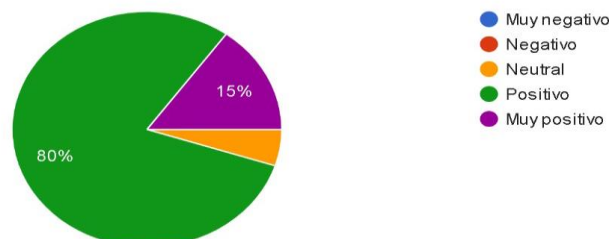
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si se dispone de tiempo suficiente para la realización de las tareas laborales de una buena manera del 100% de la población encuestada el 50% manifestó frecuentemente disponer de ese tiempo para las tareas seguido de un 35% manifestar que a veces tiene tiempo para realizar las tareas y dejando en último lugar a un 15% que manifiesta siempre tener tiempo suficiente.

Ilustración 6 Ambiente Laboral

¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

20 respuestas



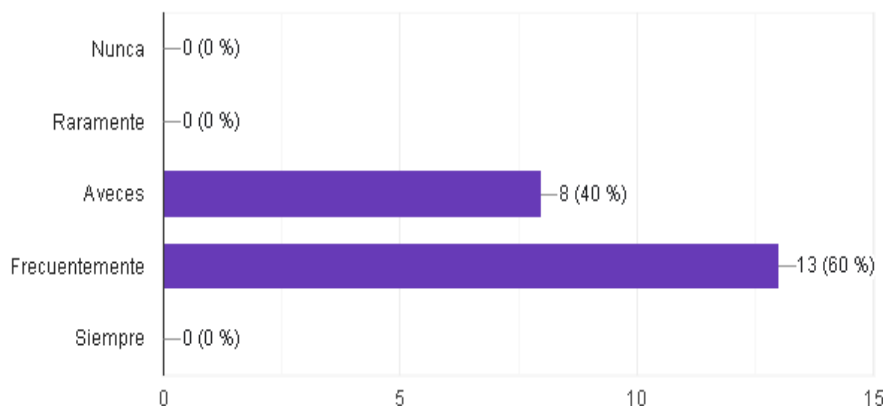
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre cómo se puede calificar el ambiente laboral en su lugar de trabajo el 80% calificó este como positivo seguido de un 15% que lo marcó como muy positivo y solo un 5% se mantuvo neutral en esa respuesta

Ilustración 7 Apoyo emocional de parte de colegas

¿Recibe apoyo emocional y/o profesional por parte de sus colegas o superiores en momentos de dificultad laboral?

20 respuestas



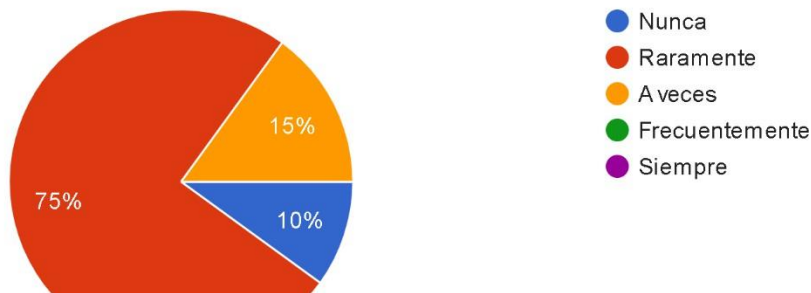
Fuente. Elaboración propia

Respecto de la pregunta sobre si como docente recibe apoyo emocional o profesional por parte de los propios compañeros o colegas en momentos de dificultad durante el ejercicio de su profesión el 60% de la población encuestada manifestó hacerlo frecuentemente mientras que el 40% le siguió con la manifestación de a veces sentirse apoyado.

Ilustración 8 Carga Emocional Excesiva

¿Siente que su trabajo le genera una carga emocional excesiva?

20 respuestas



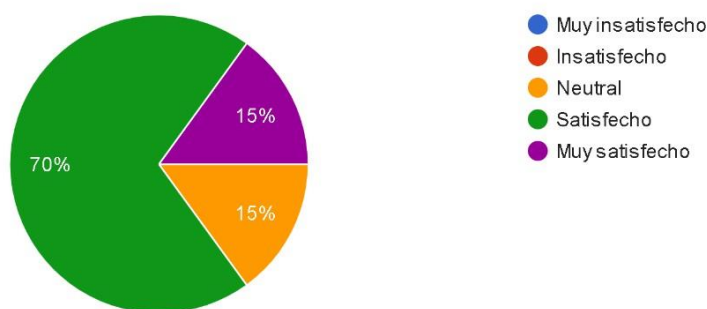
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre el sentimiento que le genera el trabajo y si este produce una carga emocional excesiva el 75% de la población encuestada manifiesta que esto ocurre raramente mientras que el 15% de la población restante manifiesta que a veces lo siente solo un 10% de los encuestados manifiesta nunca haber presentado esta carga emocional.

Ilustración 9 Nivel de satisfacción laboral

¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción laboral en general?

20 respuestas



Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre cuál puede ser la calificación del nivel de satisfacción laboral a nivel general dentro de la universidad el 70% de la población encuestada ha respondido sentirse muy satisfecho mientras que a partes iguales con un 15% en cada lado se encuentra la población

que dice estar muy satisfecho y aquellos que eligen ser neutrales.

Ilustración 10 Tiempo suficiente para las labores

¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar todas sus tareas laborales de manera adecuada?

20 respuestas



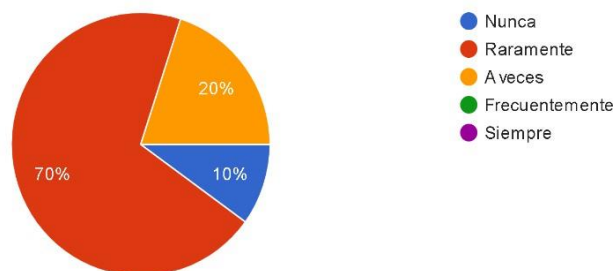
Fuente. Elaboración propia

Sobre la pregunta de si se siente con disponibilidad de tiempos amplio y suficiente para la realización de las tareas laborales de una manera adecuada el 55% ha manifestado que a veces cuenta con esa disponibilidad mientras que el 30% manifiestas en tener la frecuentemente y el 15% dice que solamente que la tiene siempre.

Ilustración 11 Conciliación de vida laboral y personal

¿Ha experimentado dificultades para conciliar su vida laboral y personal?

20 respuestas



Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si se ha experimentado dificultades para conciliar su vida laboral y personal el 70% de las personas encuestadas manifestó raramente sentir o experimentar dificultades mientras que un 20% manifestó que a veces puede experimentar esas dificultades y solo un 10% manifestó nunca haber tenido o presentado problemas para combinar o conciliar su vida laboral con la vida personal.

Ilustración 12 Cambios en estado de ánimo por el trabajo

¿Ha notado cambios significativos en su estado de ánimo o comportamiento relacionados con su trabajo?

20 respuestas



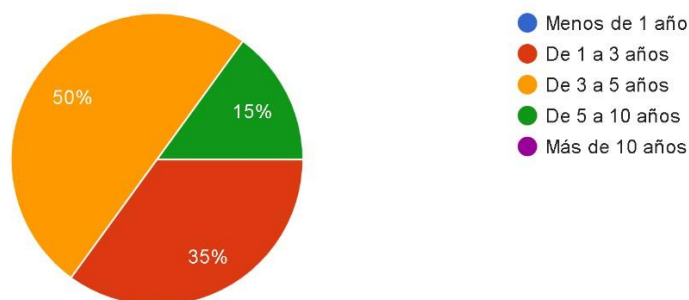
Fuente. Elaboración propia

Posteriormente y en el apartado sobre cambio significativos en su estado de ánimo o comportamiento relacionados con su trabajo el 65% de la población encuestada manifestó raramente tener cambios significativos mientras que un 20% manifestó que a veces ha tenido estos cambios significativos en su estado de ánimo comportamiento y solo un 15% manifiesta nunca haberlos presentado.

Ilustración 13 Tiempo de Trabajo en la organización

¿Cuánto tiempo ha estado usted trabajando como contador en la organización?

20 respuestas



Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre cuánto tiempo ha estado usted trabajando como contador dentro de la organización o universidad en 50% de la población manifiesta de 3 a 5 años mientras que el 35% manifiesta estar de 1 a 3 y solo un 15% de 5 a 10 años.

Ilustración 14 Formaciones o capacitaciones

¿Ha recibido formación o capacitación adicional desde que se unió a la organización?

20 respuestas



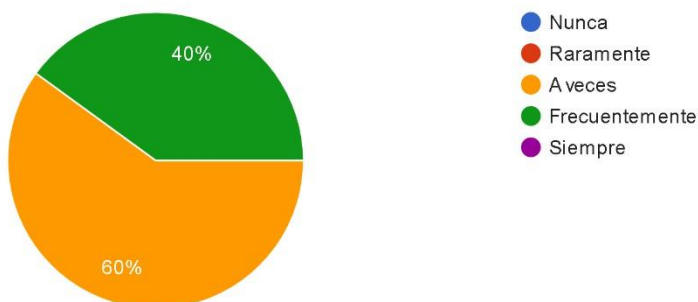
Fuente. Elaboración propia

Sobre la pregunta de si se ha recibido formación o capacitación adicional desde que se contrató y se unió a la organización universidad piloto de Colombia El 55% manifestó que a veces presentó capacitaciones mientras que el 45% manifiesta recibirlas frecuentemente.

Ilustración 15 Responsabilidades adicionales

¿Ha asumido nuevas responsabilidades dentro de su puesto de trabajo desde que se unió a la organización?

20 respuestas



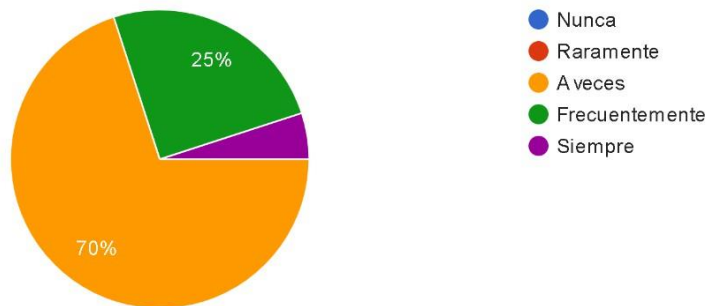
Fuente. Elaboración propia

Sobre la pregunta de si se han asumido nuevas responsabilidades dentro del puesto de trabajo desde que se ha vinculado con el trabajo el 60% manifiesta que sí ha recibido en ocasiones mientras que el 40% manifiesta recibirlas frecuentemente.

Ilustración 16 Participación de proyectos dentro de la organización

¿Ha participado en proyectos o iniciativas importantes para la organización desde que se unió?

20 respuestas



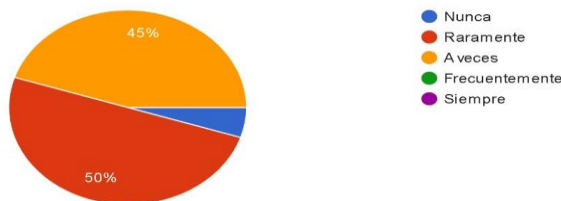
Fuente. Elaboración propia

Sobre la participación en proyectos o iniciativas importantes para la organización el 70% manifiesta a veces va a haber participado seguido de un 25% que manifiesta que lo hace frecuentemente y dejando solo en último a un 5% sentirse siempre vinculado dentro de estos proyectos o iniciativas

Ilustración 17 Cambios Jerárquicos

¿Ha experimentado cambios en su nivel de jerarquía o posición dentro de la organización desde que se unió?

20 respuestas



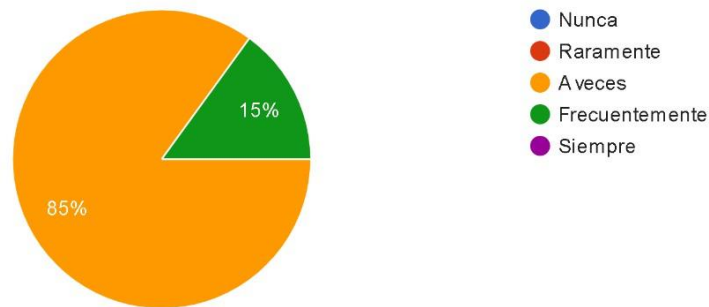
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si se ha experimentado cambios en su nivel jerárquico composición dentro de la universidad desde el momento en que se unió el 50% manifestó que claramente esto ocurrió mientras que el 45% manifiesta que a veces esto pudo haber sucedido dejando solo un 5% quien manifiesta nunca haber sentido cambios en su nivel jerárquico.

Ilustración 18 Trabajo en diferentes áreas

¿Ha tenido la oportunidad de trabajar en diferentes áreas o departamentos dentro de la organización desde que se unió?

20 respuestas



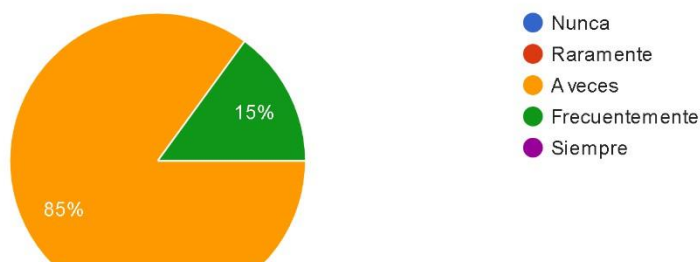
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si se ha tenido oportunidad de trabajar en diferentes áreas o departamentos dentro del programa y en la universidad desde el momento en que se unió el 85% manifestó a veces haber tenido una oportunidad de hacer ese cambio mientras que un 15% manifiesta frecuentemente entre áreas o departamentos se reflexiona sobre este tema que al tratarse de docentes del programa de contaduría es muy seguramente ocurrirá que los muevan entre materias

Ilustración 19 Participación e programas de mentoría o tutoría para mejorar

¿Ha participado en programas de mentoría o tutoría para su desarrollo profesional desde que se unió?

20 respuestas



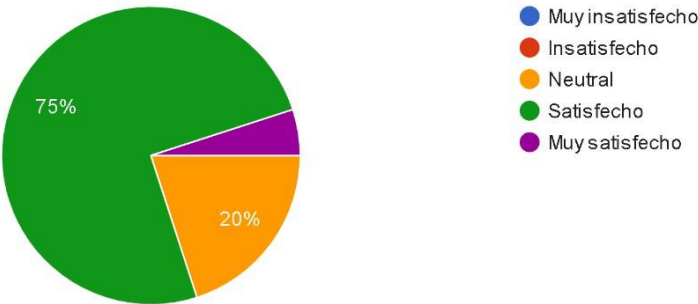
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si ha participado en programas de mentoría o tutoría para el desarrollo profesional desde la contratación el 85% manifiesta a veces haber tenido o participado en esos programas mientras que el 15% manifiesta frecuentemente recibirlos.

Ilustración 20 Oportunidades de crecimiento

¿Cómo calificaría su satisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional que ha tenido desde que se unió a la organización?

20 respuestas



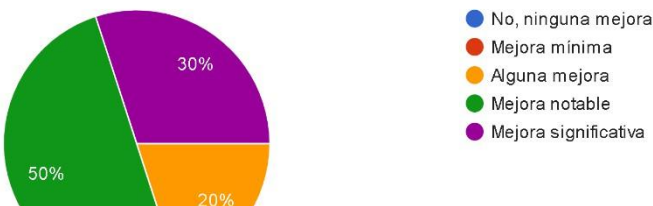
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta de cómo calificas su satisfacción con las oportunidades de crecimiento personal que ha tenido desde que se ha unido a la organización el 75% de los encuestados manifiesta sentirse muy satisfecho mientras que el 20% de los encuestados manifiesta sentirse neutral ante el tema solo el 5% de los encuestados manifiesta sentirse muy satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional.

Ilustración 21 Mejora en habilidades

¿Ha notado una mejora en sus habilidades profesionales desde que se unió a la organización?

20 respuestas



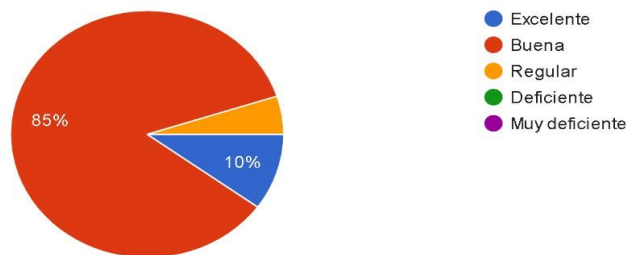
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si ha notado una mejora en sus habilidades profesionales desde que se unió a la organización el 50% reconoce que su mejoría ha sido notable seguido por un 30% que manifiesta que la las mejoras han sido significativas y solo el 20% restante manifiesta haber tenido alguna mejora

Ilustración 22 Formación recibida

¿Cómo calificaría la calidad de la formación recibida durante la capacitación recibida a su llegada al programa de Contaduría?

20 respuestas



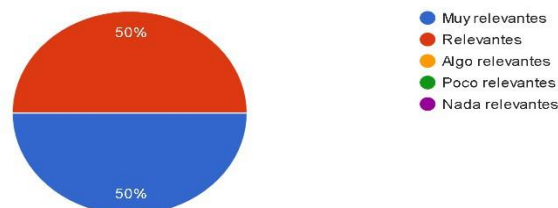
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre cómo se le calificaría la calidad de formación que se recibe durante las capacitaciones en el momento de la contratación el 85% ha dejado ver que la misma es buena seguido de un 10% que eleva el calificativo excelente y solo un 5% manifiesta el mismo es muy regular

Ilustración 23 Contenidos del programa de contaduría y su efecto a favor o en contra

¿Considera que los contenidos del programa de Contaduría son relevantes para su desempeño laboral actual?

20 respuestas

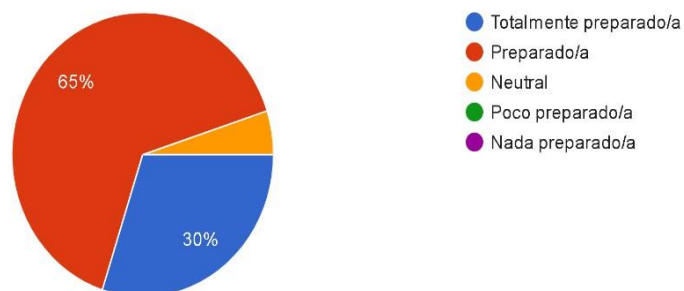


Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si considera que los contenidos del programa de contabilidad son relevantes para su desempeño laboral actual el 50% manifiesta que son muy relevantes mientras que el otro 50% solamente lo define en relevante una reflexión sobre este dato estadístico puede apuntar a que si bien hay unos que manejan altas expectativas y otros están bajo expectativas normales el ambiente general percibido es que los contenidos del programa enseñados dentro de la universidad piloto de Colombia en la sección girardot son muy relevantes a la hora de desempeñarse como profesionales afuera.

¿Se siente preparado/a para enfrentar los desafíos del mercado laboral después de completar el programa de Contaduría?

20 respuestas



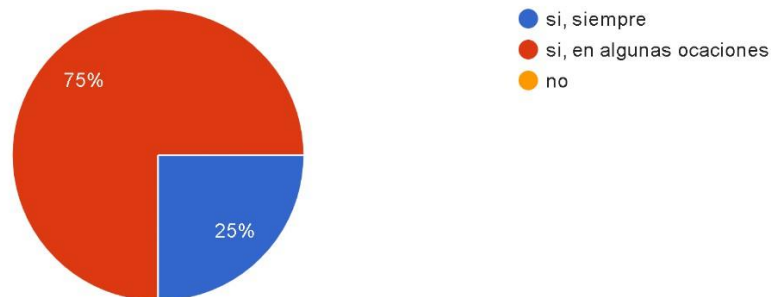
Fuente. Elaboración propia

Respecto a la pregunta sobre si se ha sentido preparado para enfrentar los desafíos del mercado laboral después de completar el programa de contaduría algunos profesores han marcado con un 65% el sentirse muy preparados y el 30% están totalmente preparados solo un 5% manifiesta sentirse neutral en cuanto a los conocimientos adquiridos dentro del programa de contaduría

Ilustración 24 Aplicación de los conocimientos adquiridos

¿Ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su trabajo actual?

20 respuestas



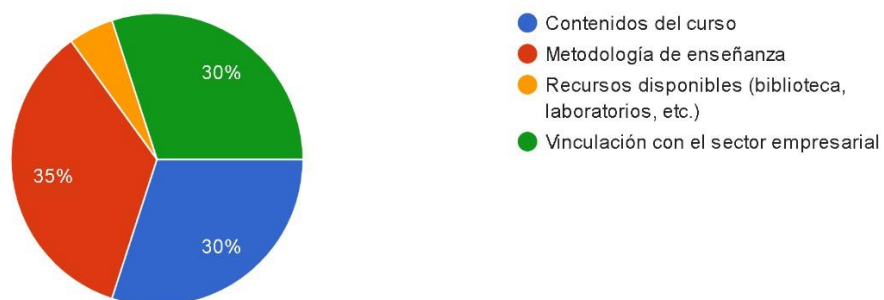
Fuente. Elaboración propia

A la pregunta sobre si ha tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos que ha adquirido de su carrera en el trabajo actual el 75% manifiesta que sí lo ha hecho en algunas ocasiones mientras que el 25% restante manifiesta sí hacerlo siempre al respecto se hace una pequeña reflexión si bien la pregunta indica sobre la aplicabilidad de los conocimientos como contadores y algunas veces puede que se den materias transversales Y esa sea la razón por la que no todo el tiempo ellos en edad media apliquen 100% carreras o materias contables

Ilustración 25 Aspectos de mejora

¿Qué aspecto del programa de Contaduría considera que debería mejorarse principalmente para satisfacer las demandas del mercado laboral?

20 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Cuando se le pregunta a la población encuestada qué aspecto del programa de contaduría consideran que debería mejorarse principalmente para satisfacer las demandas del

mercado laboral visto desde un punto de vista del docente ellos recalcan en un 35% que la metodología de enseñanza daría y cambiar seguido a partes iguales con un 30% las que contienen contenidos del curso y la de vinculación con el sector empresarial solo se deja al final con un 5% los recursos disponibles tales como bibliotecas laboratorios en una reflexión sobre esta pregunta todo puede indicar que la facultad podría estar teniendo un espacio u oportunidad de mejora en el área de desarrollo curricular.

6.2. Análisis del estado de salud mental de los docentes contadores del programa de contaduría y los sectores en donde están inmersos.

El análisis de la salud mental de los docentes de Contaduría en la Universidad Piloto de Colombia, Seccional Girardot, sugiere un panorama generalmente positivo, pero con matices que merecen una atención psicológica más profunda. En primer lugar, es necesario recalcar que, aunque el estrés laboral no parece ser una constante en la vida de la mayoría de los docentes encuestados, un 20% de ellos experimenta estrés ocasionalmente y un 50% lo siente rara vez. Esto quiere decir que, aunque no es un problema generalizado, sí existe un grupo significativo que podría estar en riesgo de desarrollar problemas de salud mental si no se gestionan adecuadamente las situaciones de estrés. En otras palabras, desde una perspectiva psicológica, el estrés crónico, aunque sea leve, puede acumularse con el tiempo y desencadenar problemas más graves, como el síndrome de burnout o agotamiento profesional, especialmente en un entorno tan demandante como la enseñanza. Además, los síntomas físicos relacionados con el estrés, como dolores de cabeza y tensión muscular, son una manifestación somática del malestar psicológico. Dicho de otra manera, aunque solo un pequeño porcentaje de docentes reporta estos síntomas, es crucial considerar que el cuerpo a menudo expresa lo que la mente no puede procesar o gestionar adecuadamente. En este contexto, la presencia de síntomas físicos, aunque infrecuente, sugiere que algunos docentes están experimentando una desconexión entre su bienestar emocional y físico, lo cual podría ser una señal temprana de que necesitan estrategias más efectivas de manejo del estrés.

Por otra parte, en cuanto al estado de ánimo y la satisfacción laboral, los resultados muestran un ambiente emocionalmente estable para la mayoría, con un alto nivel de satisfacción laboral. Conviene subrayar que esta estabilidad emocional es un indicador positivo de la resiliencia y la capacidad de los docentes para enfrentar las demandas de su trabajo. Sin embargo, el pequeño porcentaje que reporta una afectación ocasional en su estado de ánimo sugiere que existen factores, posiblemente externos al entorno laboral, que podrían estar

influyendo negativamente en su bienestar emocional. Por lo tanto, la satisfacción laboral alta en este contexto puede actuar como un factor protector, amortiguando el impacto de estos factores negativos.

En cuanto al equilibrio entre la vida laboral y personal, es un aspecto crucial que, a su vez, refleja un manejo adecuado de esta dualidad por parte de la mayoría de los docentes. No obstante, un 20% reporta dificultades ocasionales, lo cual es significativo desde una perspectiva psicológica. Esto significa que la dificultad para separar la vida personal del trabajo puede generar un desgaste emocional que, a largo plazo, afecte tanto la productividad como la satisfacción personal. De manera que, aunque el entorno laboral es percibido como positivo, las demandas del rol de docente podrían estar interfiriendo con la vida personal de algunos, lo que podría llevar a un desbalance que afecte su bienestar general.

Por otro lado, el ambiente laboral, percibido en su mayoría como positivo y de apoyo, es un factor esencial para la salud mental. En este sentido, el apoyo emocional y profesional por parte de colegas y superiores no solo refuerza la cohesión del grupo, sino que también actúa como un amortiguador frente a las tensiones laborales. Sin embargo, es necesario recalcar que un 40% de los docentes solo recibe este apoyo ocasionalmente, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer las redes de apoyo dentro del entorno laboral para asegurar que todos los docentes se sientan respaldados en momentos de necesidad.

Finalmente, la carga emocional y los cambios en el comportamiento relacionados con el trabajo, aunque no son prevalentes, afectan a una minoría significativa. De ahí que, desde un punto de vista psicológico, la carga emocional sostenida puede tener efectos profundos en la salud mental, conduciendo a problemas como la ansiedad o la depresión si no se aborda adecuadamente. Por consiguiente, aunque la mayoría de los docentes reporta poca carga emocional, aquellos que la experimentan ocasionalmente podrían beneficiarse de intervenciones preventivas o estrategias de apoyo emocional más robustas.

En conclusión, el análisis de la salud mental de los docentes de Contaduría en la Universidad Piloto de Colombia, Seccional Girardot, se enmarca en un contexto organizacional que puede ser interpretado a la luz de teorías del clima organizacional desarrolladas por expertos como Litwin y Stringer (1978), Lewin (2022) y McGregor (1994), cuyos enfoques ayudan a comprender cómo las percepciones del entorno de trabajo influyen en la salud mental y el bienestar de los empleados.

Por lo tanto, el estrés laboral, que no parece ser una constante para la mayoría de los docentes, puede ser analizado desde la perspectiva de Litwin y Stringer (1978), quienes sostienen que el clima organizacional influye directamente en la motivación y el rendimiento

de los empleados. Dicho lo anterior, aunque la mayoría no experimenta estrés de manera frecuente, el hecho de que un 20% lo sufra ocasionalmente sugiere que existen elementos en el clima laboral que podrían estar generando presiones o tensiones. Es así que este hallazgo coincide con la teoría del clima de apoyo de McGregor (1994), según la cual un entorno de trabajo que no fomenta adecuadamente el apoyo y la participación puede incrementar los niveles de estrés entre los empleados. Por lo cual, desde esta perspectiva, la organización debe prestar atención a las características del entorno que podrían estar contribuyendo al estrés, incluso si es ocasional.

Asimismo, los síntomas físicos relacionados con el estrés, como dolores de cabeza y tensión muscular, son una manifestación del malestar psicológico que, según Lewin a través de Miranda (2022) y su teoría del campo, se produce cuando las fuerzas del entorno exceden la capacidad del individuo para manejarlas. Por consiguiente, aunque la presencia de estos síntomas es infrecuente, su aparición sugiere que algunos docentes están lidiando con un entorno laboral que, en ocasiones, supera su capacidad de adaptación, lo que podría ser una señal de un clima organizacional que necesita ser mejorado para reducir estas tensiones.

En cuanto al estado de ánimo y la satisfacción laboral, los resultados muestran un ambiente emocionalmente estable para la mayoría, con un alto nivel de satisfacción laboral. De conformidad con el modelo de Litwin y Stringer (1978), un clima organizacional positivo, caracterizado por claridad, apoyo y reconocimiento, contribuye a un alto nivel de satisfacción y estabilidad emocional entre los empleados. Sin embargo, el pequeño porcentaje que reporta afectación ocasional en su estado de ánimo sugiere la existencia de factores que, aunque no dominan el clima general, influyen negativamente en la experiencia de algunos docentes. Aquí, la teoría X y Y de McGregor (1994) vuelve a cobrar relevancia, ya que propone que la percepción del trabajo como una fuente de satisfacción o de carga emocional depende en gran medida de las expectativas y el estilo de liderazgo predominante en la organización.

Por lo que respecta al equilibrio entre la vida laboral y personal, es un aspecto crucial que, según la teoría del campo de Lewin (2022), depende de la interacción entre las fuerzas que presionan desde el entorno laboral y las que provienen de la vida personal. Por consiguiente, si bien la mayoría de los docentes parece manejar bien esta dualidad, el 20% que reporta dificultades ocasionales sugiere un desbalance en las fuerzas que podría llevar a un desgaste emocional. Según la perspectiva de Litwin y Stringer (1978), este desbalance podría ser resultado de un clima organizacional que no apoya suficientemente la conciliación de la vida laboral y personal, lo que podría requerir intervenciones para mejorar esta dimensión del clima.

Por otro lado, el ambiente laboral, percibido como positivo por la mayoría de los docentes, se alinea con las propuestas de McGregor (1994), quien enfatiza la importancia de un clima organizacional que fomente el apoyo y la colaboración para mantener la moral y la motivación en altos niveles. Sin embargo, un 40% de los docentes reporta recibir apoyo emocional y profesional solo ocasionalmente, lo que indica que, según Litwin y Stringer (1978), podría dar cabida a una necesidad de fortalecer los sistemas de apoyo y comunicación dentro de la organización para asegurar que todos los docentes se sientan respaldados de manera consistente.

Finalmente, la carga emocional y los cambios en el comportamiento relacionados con el trabajo, aunque no son prevalentes, afectan a una minoría significativa. De manera similar, desde la perspectiva de Lewin (2022), esta carga emocional puede entenderse como un resultado de un conflicto entre las demandas del entorno laboral y las capacidades emocionales de los docentes para enfrentarlas. Además, según McGregor (1994), un liderazgo que no reconoce y gestiona adecuadamente estas cargas puede exacerbar los efectos negativos en la salud mental de los empleados. Por consiguiente, aunque la mayoría de los docentes reporta poca carga emocional, aquellos que la experimentan ocasionalmente podrían beneficiarse de estrategias de apoyo más robustas, como sugieren las teorías del clima organizacional.

6.3. Factores que contribuyen al deterioro de la salud mental en los docentes, así como los impactos al bienestar psicológico.

La salud mental de los docentes es un tema de creciente importancia en el ámbito educativo, especialmente en un entorno tan demandante como el de la educación superior. En el caso de los docentes de Contaduría Pública en la Universidad Piloto de Colombia, Seccional Girardot, un análisis detallado revela que, aunque el panorama general es positivo, existen factores subyacentes que contribuyen al deterioro de su bienestar psicológico. Estrés laboral, desequilibrio entre la vida personal y profesional, síntomas físicos relacionados con el estrés, falta de apoyo emocional y profesional, y carga emocional son elementos que, si no se abordan adecuadamente, pueden tener consecuencias significativas. Esta realidad invita a una reflexión profunda sobre la necesidad de implementar estrategias efectivas que no solo promuevan la salud mental, sino que también aseguren un entorno laboral que apoye y fortalezca el bienestar integral de los docentes.

Tabla 1 Factores que pueden contribuir al deterioro de la salud mental

Factor	Descripción	Impacto en el Bienestar Psicológico
Estrés Laboral	Afecta ocasionalmente a un 20% de los docentes y rara vez a un 50%. Puede acumularse y convertirse en un problema crónico.	Puede desencadenar el síndrome de burnout o agotamiento profesional, afectando la capacidad laboral y causando ansiedad, irritabilidad, y fatiga.
Síntomas Físicos Relacionados con el Estrés	Dolor de cabeza y tensión muscular, indicadores de malestar psicológico en algunos docentes.	Señal de desconexión entre bienestar emocional y físico, lo que puede conducir a trastornos psicosomáticos si no se gestiona adecuadamente.
Desequilibrio entre la Vida Laboral y Personal	Un 20% de los docentes enfrenta dificultades para mantener un balance adecuado, debido a las demandas del rol docente.	Puede generar desgaste emocional, fatiga crónica y un mayor riesgo de depresión o ansiedad.
Falta de Apoyo Emocional y Profesional	Un 40% de los docentes recibe apoyo solo ocasionalmente, lo que aumenta el aislamiento y las tensiones laborales.	Puede exacerbar el estrés, aumentando la vulnerabilidad a problemas de salud mental y reduciendo la sensación de valoración y apoyo.
Carga Emocional y Cambios en el Comportamiento	Afecta a una minoría significativa, vinculada a las exigencias emocionales del rol docente.	Puede llevar a ansiedad, irritabilidad, y depresión, afectando tanto la salud mental como la dinámica laboral.

Fuente: elaboración propia

El análisis del cuadro sobre la salud mental de los docentes de Contaduría en la Universidad Piloto de Colombia revela factores preocupantes. En primer lugar, es importante destacar que el estrés laboral, aunque no constante, afecta a un grupo significativo de docentes, lo que sugiere un riesgo latente de problemas más graves si no se aborda adecuadamente. De manera similar, a nivel nacional, el reciente proyecto de ley sobre salud mental reconoce la gravedad del problema, reflejado en que el 66.3% de la población ha enfrentado problemas emocionales (Infobae, 2024).

Por otro lado, los síntomas físicos relacionados con el estrés, como dolores de cabeza y tensión muscular, observados en los docentes, coinciden con las preocupaciones a nivel nacional. Este aspecto subraya la necesidad de una atención integral que considere tanto los trastornos mentales como las manifestaciones físicas, tal como lo propone la legislación en discusión (Infobae, 2024).

Además, el desequilibrio entre la vida laboral y personal, reportado por un 20% de los docentes, es un indicador de desgaste emocional que también se refleja en la atención prioritaria

que la ley da a la salud mental de los jóvenes. En este sentido, el proyecto de ley resalta la importancia de promover un equilibrio saludable entre diferentes aspectos de la vida para prevenir problemas de salud mental (Infobae, 2024). Asimismo, la falta de apoyo emocional y profesional, experimentada por un 40% de los docentes, pone de relieve la necesidad de fortalecer los sistemas de apoyo en las instituciones. En consecuencia, la ley propone la creación de equipos interdisciplinarios en instituciones educativas para abordar estos problemas, lo que refleja una respuesta directa a la necesidad identificada tanto a nivel local como nacional (Infobae, 2024).

Puede decirse entonces que, la carga emocional y los cambios en el comportamiento de los docentes, aunque menos frecuentes, indican la presencia de estrés persistente. De hecho, el proyecto de ley busca prevenir estos trastornos a través de un enfoque integral, que incluye tanto la prevención como el apoyo a las personas en riesgo.

6.4. Estrategias y enfoques para mitigar las posibles causas identificadas de salud mental.

Para abordar y mitigar las causas identificadas en el deterioro de la salud mental de los docentes, se pueden desarrollar varias estrategias y enfoques basados en el análisis realizado y las propuestas del proyecto de ley sobre salud mental. Estas estrategias pueden adaptarse para alinearse con las medidas que se están promoviendo a nivel nacional a través del proyecto de ley (Infobae, 2024).

Estrategias para Mitigar el estrés laboral

Implementación de Programas de Manejo del Estrés

Tabla 2 Plan de acción 1

Paso	Descripción	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Evaluación Inicial	Realizar una evaluación del nivel actual de estrés entre los docentes.	Coordinador de Recursos Humanos	2 semanas	Encuesta de estrés antes de la implementación.

Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de contaduría pública

2. Desarrollo del Programa	Diseñar el programa de manejo del estrés que incluya técnicas de relajación, meditación, y respiración.	Especialista en Psicología Laboral	4 semanas	Documento de diseño del programa y contenido.
3. Selección de Instructores	Contratar o capacitar a instructores calificados para impartir los talleres y sesiones.	Coordinador de Capacitación	3 semanas	Número de instructores contratados o capacitados.
4. Implementación de Talleres	Ejecutar los talleres periódicos y sesiones de formación para los docentes.	Instructores y Coordinador	6 meses (periódico)	Número de talleres realizados y asistencia de docentes.
5. Monitoreo y Evaluación Continua	Monitorear la participación y recopilar feedback de los docentes sobre la eficacia de los talleres.	Coordinador de Programas	6 meses (periódico)	Encuestas de satisfacción post- taller y tasas de participación.
6. Ajustes y Mejoras	Realizar ajustes al programa basado en el feedback recibido y los resultados del monitoreo.	Coordinador de Programas	2 semanas después de cada ciclo de evaluación	Informe de ajustes realizados y retroalimentación de los docentes.
7. Informe Final y Evaluación	Evaluar los resultados del programa y su impacto en el manejo del estrés de los docentes.	Coordinador de Recursos Humanos y Psicólogo Laboral	1 mes después de la implementación final	Comparación de los niveles de estrés antes y después del programa.

Fuente: elaboración propia

El plan de acción para la estrategia de manejo del estrés en docentes se estructura en

varios pasos clave. Primero, se realiza una evaluación inicial para medir el nivel actual de estrés entre los docentes, utilizando encuestas diseñadas específicamente para este propósito. Este paso inicial, que se lleva a cabo durante las primeras dos semanas, establece una línea base para la efectividad del programa. Luego, se desarrollará un programa de manejo del estrés en un plazo de cuatro semanas, el cual incluirá técnicas como relajación, meditación y respiración. Esta fase será seguida por la selección y capacitación de instructores calificados en un periodo de tres semanas.

La implementación de los talleres, que será el siguiente paso, se realizará durante seis meses con sesiones periódicas. A lo largo de esta fase, se monitoreará continuamente la participación y se recopilará feedback de los docentes para evaluar la eficacia del programa. Esta información será crucial para realizar ajustes y mejoras en el programa, los cuales se realizarán cada dos semanas después de cada ciclo de evaluación, con base en la retroalimentación recibida.

Finalmente, se llevará a cabo una evaluación final un mes después de la implementación del programa para comparar los niveles de estrés previos y posteriores. La fórmula métrica de medición se basa en la comparación de encuestas y la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para determinar el impacto del programa. Este enfoque permitirá ajustar y adaptar la estrategia de manejo del estrés según las necesidades cambiantes de los docentes, asegurando su efectividad a largo plazo.

El programa de manejo del estrés para docentes se basa en una serie de técnicas diseñadas para ayudar a reducir la tensión y promover el bienestar emocional. En primer lugar, el programa incluirá técnicas de relajación que buscan liberar la tensión acumulada. Estas técnicas, como el progresivo de relajación muscular, ayudarán a los participantes a identificar y relajar los músculos tensos, facilitando un estado de calma. Además, se incorporará la meditación, que permitirá a los docentes aprender a centrar su mente y reducir el estrés a través de la práctica de la atención plena o mindfulness. La meditación guiada, realizada en sesiones grupales o individuales, ofrecerá herramientas para manejar el estrés diario y mejorar la concentración.

Por otro lado, el programa también abordará técnicas de respiración consciente. Estas técnicas enseñarán a los participantes a controlar su respiración para disminuir la ansiedad y mejorar el enfoque mental. Así mismo, se ofrecerán sesiones prácticas donde los docentes

podrán experimentar estas técnicas y aprender a integrarlas en su rutina diaria. A su vez, el programa incluirá actividades grupales y ejercicios prácticos para fomentar el apoyo mutuo y la colaboración entre los docentes, creando un ambiente de aprendizaje y apoyo.

Todo lo anterior tiene como finalidad, evaluar la efectividad del programa a través de encuestas y retroalimentación de los participantes, para de esta manera, ajustar las técnicas y actividades según las necesidades específicas de los docentes, asegurando que el programa sea eficaz en la reducción del estrés y en la promoción del bienestar general.

Creación de Espacios de Apoyo Psicológico

Tabla 3 Plan de acción 2

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Evaluación de Necesidades	Coordinador de Bienestar	2 semanas	Encuestas a docentes, análisis de necesidades y demanda
2. Contratación de Psicólogos	Departamento de Recursos Humanos	4 semanas	Número de psicólogos contratados y verificación de calificaciones profesionales
3. Desarrollo del Programa	Psicólogos contratados, Coordinador de Bienestar	3 semanas	Diseño de programas de consejería, planificación de sesiones
4. Implementación del Servicio	Coordinador de Bienestar, Psicólogos	6 meses	Establecimiento de horarios, sesiones realizadas y asistencia
5. Evaluación y Retroalimentación	Coordinador de Bienestar, Psicólogos	1 mes (final del ciclo)	Encuestas de satisfacción, análisis de casos atendidos, feedback de docentes
6. Ajustes y Mejora Continua	Coordinador de Bienestar, Psicólogos	2 semanas (después de la evaluación)	Implementación de mejoras basadas en feedback, ajuste de horarios y sesiones

Fuente: elaboración propia

Primero, se llevará a cabo una evaluación de necesidades para identificar los requisitos específicos de apoyo psicológico entre los docentes, la cual se realizará en un plazo de dos semanas mediante encuestas y análisis. Posteriormente, se procederá a la contratación de psicólogos especializados, un proceso que tomará aproximadamente cuatro semanas y se enfocará en garantizar que los profesionales cumplan con los estándares de calidad.

Posteriormente, se desarrolla un programa de consejería psicológica en un periodo de tres semanas, que incluirá la planificación de sesiones y enfoques terapéuticos adaptados a las necesidades identificadas. Luego, se implementará el servicio de consejería durante seis meses, con el establecimiento de horarios y la realización de sesiones para asegurar su accesibilidad y eficacia. Finalmente, se efectuará una evaluación y retroalimentación durante un mes para medir la efectividad del programa mediante encuestas de satisfacción y análisis de casos, lo que permitirá hacer ajustes necesarios en el servicio en un periodo adicional de dos semanas para mejorar y optimizar la calidad del apoyo psicológico ofrecido.

Estrategias para Abordar los Síntomas Físicos Relacionados con el Estrés

Promoción de la Salud Física y Mental

Tabla 4 Plan de acción 3

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Evaluación de Necesidades	Coordinador de Bienestar	2 semanas	Encuestas a empleados sobre bienestar físico y mental.
2. Contratación de Proveedores	Departamento de Recursos Humanos	4 semanas	Lista de proveedores contratados para actividades de bienestar.
3. Desarrollo del Programa	Coordinador de Bienestar y Proveedores	3 semanas	Plan detallado del programa, incluyendo actividades y horarios.
4. Implementación del Programa	Coordinador de Bienestar y Proveedores	6 meses	Número de actividades realizadas y asistencia a las mismas.

5. Evaluación y Retroalimentación	Coordinador de Bienestar	1 mes	Encuestas de satisfacción y análisis de participación.
6. Ajustes y Mejoras	Coordinador de Bienestar	2 semanas	Ajustes realizados en el programa basados en la retroalimentación.

Fuente: elaboración propia

Primero, se realizará una evaluación de necesidades para comprender los requerimientos específicos de bienestar físico y mental entre los empleados, utilizando encuestas durante un período de dos semanas. Luego, se llevará a cabo la contratación de proveedores especializados en actividades de bienestar, lo cual tomará aproximadamente cuatro semanas, asegurando la calidad y adecuación de los servicios. A continuación, se desarrollará el programa de promoción de la salud, creando un plan detallado que incluirá todas las actividades y horarios necesarios, en un plazo de tres semanas.

Posteriormente, se procederá a la implementación del programa durante seis meses, supervisando la realización de actividades y la asistencia de los empleados. Tras este período, se llevará a cabo una evaluación y retroalimentación durante un mes, utilizando encuestas para medir la satisfacción y el impacto del programa. Finalmente, se realizarán ajustes y mejoras en el programa en un plazo de dos semanas, basados en la retroalimentación recibida para optimizar el bienestar físico y mental de los empleados.

Evaluaciones Regulares de Salud

Tabla 5 Plan de acción 4

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Diseño del Programa de Evaluaciones	Coordinador de Bienestar y Especialistas en Salud	2 semanas	Plan detallado del programa, incluyendo frecuencia y tipo de evaluaciones.
2. Contratación de Proveedores de Salud	Departamento de Recursos Humanos	3 semanas	Contratos firmados con proveedores de salud y servicios especializados.

3. Implementación de Evaluaciones	Coordinador de Bienestar y Proveedores de Salud	6 meses	Número de evaluaciones realizadas y participación de empleados.
4. Monitoreo de Resultados	Coordinador de Bienestar y Proveedores de Salud	Continuo durante 6 meses	Reportes periódicos sobre hallazgos de evaluaciones y seguimiento de casos.

5. Retroalimentación y Ajustes	Coordinador de Bienestar	1 mes	Encuestas de satisfacción y análisis de eficacia del programa.
6. Informe Final y Recomendaciones	Coordinador de Bienestar	2 semanas	Informe final con recomendaciones para mejoras basadas en la retroalimentación.

Fuente: elaboración propia

Se procederá con el diseño del programa de evaluaciones, creando un plan detallado para la implementación de chequeos regulares, con una duración estimada de dos semanas. Luego, se llevará a cabo la contratación de proveedores de salud especializados para realizar estas evaluaciones, en un plazo de tres semanas, asegurando que los proveedores cumplan con los requisitos necesarios. A continuación, se implementará el programa de evaluaciones durante seis meses, con el objetivo de realizar chequeos periódicos y registrar la participación de los empleados.

Durante la implementación, se realizará un monitoreo continuo de los resultados, con reportes periódicos que detallan los hallazgos de las evaluaciones y el seguimiento de los casos detectados. Al final del período de evaluación, se llevará a cabo una retroalimentación y ajustes, utilizando encuestas para medir la satisfacción y efectividad del programa, en un plazo de un mes. Finalmente, se preparará un informe final con recomendaciones, basado en la retroalimentación recibida y los resultados del programa, con un plazo de dos semanas para presentar recomendaciones para futuras mejoras.

Estrategias para Mejorar el Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal**Flexibilidad Laboral****Tabla 6 Plan de acción 5**

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Evaluación de Necesidades y Viabilidad	Coordinador de Recursos Humanos y Comité de Bienestar	2 semanas	Informe de necesidades y viabilidad que detalla áreas clave para aplicar flexibilidad.
2. Diseño de Políticas de Flexibilidad	Coordinador de Recursos Humanos y Departamento Legal	3 semanas	Documento de políticas de flexibilidad laboral aprobado.
3. Comunicación y Capacitación	Coordinador de Recursos Humanos	1 mes	Número de sesiones de capacitación realizadas y porcentaje de personal informado.
4. Implementación Piloto	Coordinador de Recursos Humanos y Supervisores	3 meses	Evaluación de la efectividad del programa piloto basada en el feedback y participación.
5. Monitoreo y Evaluación	Coordinador de Recursos Humanos y Departamento de Bienestar	Continuo durante 6 meses	Reportes mensuales sobre el uso de flexibilidad laboral y encuestas de satisfacción.
6. Ajustes y Expansión	Coordinador de Recursos Humanos y Comité de Evaluación	2 meses	Informe final con recomendaciones y ajustes basados en la evaluación del piloto.

Fuente: elaboración propia

Para la implementación del anterior plan de acción, se llevará a cabo una evaluación de necesidades y viabilidad, en la que el Coordinador de Recursos Humanos y el Comité de Bienestar analizarán durante dos semanas las áreas clave para la implementación de políticas de flexibilidad laboral. Posteriormente, se diseñarán las políticas de flexibilidad, involucrando al Coordinador de Recursos Humanos y al Departamento Legal, con un plazo de tres semanas para crear un documento de políticas formalmente aprobado. La siguiente etapa consistirá en comunicar y capacitar al personal sobre las nuevas políticas, con el Coordinador de Recursos

Humanos a cargo de realizar sesiones de capacitación y asegurar que todo el personal esté informado dentro de un mes. Luego, se lanzará una implementación piloto de las políticas durante tres meses para evaluar su efectividad a través de feedback y participación de los docentes. Durante la fase de monitoreo y evaluación, que será continua durante seis meses, se recopilarán reportes mensuales sobre la utilización de la flexibilidad laboral y se realizarán encuestas de satisfacción para medir el impacto en el bienestar de los docentes. Finalmente, se harán ajustes y expansión del programa basados en la evaluación del piloto, con un plazo de dos meses para preparar un informe final con recomendaciones para mejorar y expandir la política.

Actividades de Team Building y Recreativas

Tabla 7 Plan de acción 6

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Planificación de Actividades	Coordinador de Eventos y Comité de Bienestar	2 semanas	Lista aprobada de actividades recreativas y eventos de team building.
2. Presupuesto y Recursos	Coordinador de Eventos y Finanzas	1 semana	Presupuesto detallado y recursos asignados para cada actividad.
3. Comunicación y Promoción	Coordinador de Eventos y Comunicación	1 semana	Materiales promocionales distribuidos y número de docentes informados.
4. Ejecución de Actividades	Coordinador de Eventos y Facilitadores	3 meses	Número de eventos realizados y participación de docentes.
5. Evaluación de Impacto	Coordinador de Eventos y Comité de Bienestar	2 semanas	Encuestas de satisfacción y análisis de feedback sobre las actividades.
6. Ajustes y Mejora Continua	Coordinador de Eventos y Comité de Bienestar	2 semanas	Informe de recomendaciones y ajustes basados en la evaluación.

Fuente: elaboración propia

Para esta estrategia se procederá con la planificación de actividades, en la que el Coordinador de Eventos y el Comité de Bienestar desarrollarán una lista de eventos recreativos y de team building en un plazo de dos semanas. Luego, se realizará el presupuesto y la

asignación de recursos durante una semana para asegurar que cada actividad tenga el financiamiento y los recursos necesarios.

Luego de lo anterior, se llevará a cabo la comunicación y promoción de las actividades para informar a los docentes, utilizando materiales promocionales y asegurando que todos estén al tanto de los eventos dentro de una semana. La etapa siguiente será la ejecución de las actividades, que se realizará durante tres meses, con un seguimiento continuo para asegurar la participación y el desarrollo efectivo de los eventos. Una vez realizadas las actividades, se efectuará una evaluación de impacto en dos semanas, mediante encuestas de satisfacción y análisis del feedback recibido para medir la efectividad y el impacto de las actividades recreativas. Finalmente, se harán ajustes y mejoras continuas durante otras dos semanas, con la creación de un informe que recoja las recomendaciones y ajustes necesarios para optimizar futuras actividades.

Estrategias para Mejorar el Apoyo Emocional y Profesional

Formación Continua en Apoyo Psicológico

Tabla 8 Plan de acción 7

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Evaluación de Necesidades	Coordinador de Formación y Psicólogo Institucional	2 semanas	Informe de evaluación de necesidades basado en encuestas y entrevistas.
2. Diseño del Programa de Formación	Coordinador de Formación y Psicólogo Institucional	3 semanas	Programa de formación detallado con objetivos y contenido específico.
3. Desarrollo de Materiales	Coordinador de Formación y Expertos en Educación	2 semanas	Materiales de formación elaborados y aprobados.
4. Implementación de Cursos y Talleres	Coordinador de Formación y Facilitadores	3 meses	Número de cursos y talleres realizados, y porcentaje de docentes participantes.

5. Evaluación y Feedback	Coordinador de Formación y Psicólogo Institucional	2 semanas	Encuestas de satisfacción y evaluación de impacto de la formación.
6. Ajustes y Mejoras	Coordinador de Formación y Psicólogo Institucional	2 semanas	Informe de ajustes recomendados y mejoras basadas en feedback.

Fuente: elaboración propia

Para la estrategia de Formación Continua en Apoyo Psicológico, se comienza con la evaluación de necesidades, que permitirá identificar qué aspectos necesitan más atención. Luego, se procede al diseño del programa de formación, que debe ser elaborado en base a esas necesidades. El siguiente paso es el desarrollo de materiales para los cursos y talleres. La implementación se realiza a lo largo de tres meses, y posteriormente se lleva a cabo una evaluación y feedback para medir la efectividad de la formación. Finalmente, se harán ajustes y mejoras según los resultados de la evaluación.

Fortalecimiento de Redes de Apoyo

Tabla 9 Plan de acción 8

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Identificación de Necesidades de Apoyo	Coordinador de Bienestar y Recursos Humanos	2 semanas	Informe de necesidades de redes de apoyo basado en encuestas y grupos focales.
2. Creación de Grupos de Apoyo y Mentores	Coordinador de Bienestar y Recursos Humanos	3 semanas	Listado de grupos de apoyo y mentores formados y asignados.
3. Desarrollo de Actividades de Networking	Coordinador de Bienestar y Facilitadores	2 meses	Número de eventos de networking realizados y participación de docentes.

4. Implementación y Monitoreo de Redes	Coordinador de Bienestar y Recursos Humanos	3 meses	Seguimiento de la actividad de los grupos de apoyo y evaluación de la participación.
5. Evaluación del Impacto y Feedback	Coordinador de Bienestar y Psicólogo Institucional	2 semanas	Encuestas de satisfacción y análisis del impacto en el apoyo emocional y profesional.
6. Ajustes y Recomendaciones	Coordinador de Bienestar y Recursos Humanos	2 semanas	Informe con recomendaciones para mejorar las redes de apoyo y actividades.

Fuente: elaboración propia

En cuanto al fortalecimiento de redes de apoyo, primero se identifican las necesidades de apoyo mediante encuestas y grupos focales. A continuación, se crean grupos de apoyo y mentores para fomentar el sentido de comunidad. Se desarrollan actividades de networking para promover la colaboración y el apoyo mutuo. Se lleva a cabo la implementación y monitoreo de estas redes para asegurar su efectividad. La evaluación del impacto y feedback permite ajustar las estrategias y hacer recomendaciones para mejorar las redes de apoyo.

Estrategias para Manejar la Carga Emocional y los Cambios en el Comportamiento

Intervenciones Preventivas Tempranas

Tabla 10 Plan de acción 9

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Diseño del Sistema de Monitoreo	Coordinador de Salud Mental y Psicólogo Institucional	4 semanas	Informe de diseño del sistema con objetivos y procedimientos específicos.
2. Desarrollo y Adaptación de Herramientas de Evaluación	Psicólogo Institucional y Especialista en TI	3 semanas	Herramientas de evaluación y encuestas validadas y adaptadas.
3. Capacitación del Personal en Uso del Sistema	Coordinador de Salud Mental y Capacitación	2 semanas	Número de personal capacitado y resultados de la evaluación de capacitación.

4. Implementación del Sistema en las Instituciones	Coordinador de Salud Mental y Personal Administrativo	2 meses	Sistema en funcionamiento y registro de problemas identificados.
5. Monitoreo y Evaluación Continua	Coordinador de Salud Mental y Psicólogo Institucional	Continuo	Informe trimestral sobre problemas detectados y acciones tomadas.
6. Ajustes Basados en Resultados	Coordinador de Salud Mental y Psicólogo Institucional	1 mes	Informe de ajustes recomendados y mejoras basadas en resultados de monitoreo.

Fuente: elaboración propia

Para la estrategia de Intervenciones Preventivas Tempranas, se comienza con el diseño del sistema de monitoreo, que establecerá cómo se detectarán problemas emocionales. Esto se sigue con el desarrollo y adaptación de herramientas de evaluación que serán utilizadas para realizar encuestas y evaluaciones. La siguiente fase es la capacitación del personal en el uso de estas herramientas. Posteriormente, se procede a la implementación del sistema en las instituciones educativas. Se lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua para ajustar las estrategias según los problemas identificados. Finalmente, se realizan ajustes basados en los resultados para mejorar la efectividad del sistema.

Estrategias de Comunicación y Sensibilización

Tabla 11 Plan de acción 10

Paso	Responsable	Tiempo Estimado	Fórmula Métrica de Medición
1. Diseño de la Campaña de Sensibilización	Coordinador de Comunicación y Psicólogo Institucional	4 semanas	Plan de campaña con objetivos claros y estrategias de comunicación.
2. Creación de Materiales de Comunicación	Equipo de Comunicación y Diseñadores	3 semanas	Materiales de comunicación producidos y aprobados (folletos, posters, etc.).
3. Implementación de la Campaña	Coordinador de Comunicación y Medios	2 meses	Campaña lanzada en plataformas seleccionadas y distribución de materiales.

4. Evaluación de la Eficacia de la Campaña	Coordinador de Comunicación y Psicólogo Institucional	1 mes	Encuestas de retroalimentación y análisis de la participación y alcance.
5. Ajustes y Mejoras	Coordinador de Comunicación y Psicólogo Institucional	2 semanas	Informe de mejoras recomendadas y ajustes en base a los resultados de la evaluación.
6. Reporte Final y Recomendaciones	Coordinador de Comunicación y Psicólogo Institucional	1 mes	Informe final sobre el impacto de la campaña y recomendaciones para futuras iniciativas.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la estrategia de Estrategias de Comunicación y Sensibilización, se comienza con el diseño de la campaña de sensibilización, que establecerá los objetivos y métodos de comunicación. La siguiente etapa es la creación de materiales de comunicación, como folletos y posters, que serán utilizados en la campaña. La implementación de la campaña en diversas plataformas se realiza para maximizar el alcance. Posteriormente, se lleva a cabo una evaluación de la eficacia de la campaña mediante encuestas y análisis. Se hacen ajustes y mejoras según los resultados obtenidos para optimizar el impacto. Finalmente, se elabora un reporte final y recomendaciones para futuras campañas.

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

El objetivo principal de la investigación ha sido evaluar el impacto de la salud mental en el desempeño académico y el bienestar general de los docentes de la universidad piloto. Para abordar este objetivo, se han definido tres objetivos específicos: analizar el estado de salud mental de los docentes, identificar los factores que influyen en su bienestar psicológico, y proponer estrategias para mejorar el apoyo en este ámbito. A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas en relación con estos objetivos.

En primer lugar, se ha logrado identificar que el estado de salud mental de los profesores es una preocupación creciente. Como se ha dicho, los niveles de ansiedad, depresión y estrés se han incrementado, afectando significativamente su rendimiento académico y su calidad de vida. Dicho de otra manera, los profesores enfrentan una carga emocional que impacta negativamente en su capacidad para concentrarse y mantener un equilibrio entre sus trabajos y su vida personal. Es necesario recalcar que estos problemas no son aislados, sino que reflejan una tendencia generalizada en su vida cotidiana. En segundo lugar, se han detectado varios factores que influyen en el bienestar psicológico de los docentes. Aclaración, estos factores incluyen la presión laboral, la falta de apoyo social, y los problemas financieros. De igual manera, las dificultades para gestionar el tiempo y las expectativas personales también juegan un papel crucial. Por otro lado, se ha observado que un entorno académico poco flexible y una falta de recursos adecuados agravan estas dificultades. Así mismo, la ausencia de servicios de apoyo psicológico accesibles contribuye a la persistencia de estos problemas.

En tercer lugar, se han propuesto estrategias para mejorar el apoyo a la salud mental en el ámbito laboral. El siguiente aspecto trata de la implementación de programas de apoyo psicológico y asesoramiento, así como el fomento de una cultura que priorice el bienestar mental. Además, se recomienda la integración de talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación en el currículo académico. Con el propósito de ofrecer una respuesta integral, se debe también facilitar el acceso a recursos digitales y presenciales que apoyen a los docentes en su desarrollo emocional.

Para concluir, la importancia de la salud mental en los espacios de la universidad piloto no puede ser subestimada. A fin de promover un ambiente educativo saludable y

productivo, es crucial que las instituciones reconozcan y aborden de manera efectiva las necesidades emocionales de los profesores. Considerando que el bienestar mental está íntimamente ligado al rendimiento a la calidad de vida, se infiere que una atención adecuada a estos aspectos no solo beneficia a los profesores, sino que también fortalece el entorno educativo en su conjunto.

7.2. Recomendaciones

Con base en los hallazgos y conclusiones de la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con la salud mental de los docentes de la universidad piloto.

Estas recomendaciones se centran en la aplicación de las estrategias previamente propuestas para garantizar un entorno laboral que apoye el bienestar emocional y mejore el rendimiento académico. Implementación de Programas de Apoyo Psicológico. Es necesario establecer y fortalecer programas de apoyo psicológico dentro de las instalaciones de la universidad. Con el propósito de ofrecer asistencia continua y accesible a los docentes, se recomienda:

- **Desarrollar servicios de asesoramiento y terapia:** Crear y mantener servicios de asesoramiento psicológico que estén disponibles tanto en formato presencial como digital. Estos servicios deben estar gestionados por profesionales capacitados que puedan proporcionar apoyo emocional y herramientas para manejar el estrés y otros problemas psicológicos.
- **Promover el acceso a recursos digitales:** Facilitar el acceso a plataformas en línea que ofrezcan recursos educativos y herramientas para la gestión del estrés, la ansiedad y la depresión. Estos recursos deben ser fácilmente accesibles y diseñados para adaptarse a las necesidades de los docentes.

1. Fomento de una Cultura de Bienestar

Para mejorar la salud mental en el entorno académico, es fundamental promover una cultura que valore y apoye el bienestar psicológico. En este sentido, se recomienda:

- **Incorporar la salud mental en la formación académica:** Integrar talleres y cursos sobre manejo del estrés, técnicas de relajación y habilidades de afrontamiento en el

currículo académico. Estos talleres deben ser obligatorios o, al menos, altamente recomendados para todos los docentes.

- **Desarrollar campañas de sensibilización:** Llevar a cabo campañas de concienciación para reducir el estigma asociado con los problemas de salud mental. Estas campañas pueden incluir charlas, actividades grupales y difusión de información relevante a través de medios institucionales.

2. Mejoras en la Flexibilidad Académica y el Apoyo Institucional

Con el fin de aliviar la presión académica y mejorar el entorno de apoyo, se sugiere:

- **Implementar políticas académicas flexibles:** Ofrecer opciones de adaptación y flexibilidad en los plazos y requisitos académicos, especialmente para aquellos docentes que enfrentan dificultades significativas en su salud mental. Esto incluye la posibilidad de extender plazos de entrega y ofrecer alternativas para la realización de exámenes y evaluaciones.
- **Fortalecer el apoyo institucional:** Asegurar que las instituciones dispongan de recursos suficientes para apoyar a los docentes en sus necesidades emocionales y académicas. Esto puede implicar la contratación de más profesionales de la salud mental y la mejora de los servicios de apoyo existentes.

3. Facilitar el Acceso a Recursos Financieros y de Apoyo

Dado que los problemas financieros pueden exacerbar los problemas de salud mental, se recomienda:

- **Proveer asistencia financiera y becas:** Implementar programas de apoyo financiero que ayuden a los docentes a cubrir costos imprevistos y a reducir la carga económica que puede contribuir al estrés. Esto incluye la creación de becas específicas para estudiantes con dificultades económicas significativas.
- **Ofrecer recursos adicionales de apoyo:** Proveer recursos y asesoramiento para la gestión financiera personal, ayudando a los docentes a desarrollar habilidades de manejo del dinero y a enfrentar posibles problemas económicos.

4. Evaluación y Seguimiento Continuo

Para asegurar la efectividad de las estrategias implementadas, es crucial realizar una evaluación y seguimiento continuos. En este sentido, se recomienda:

- **Establecer mecanismos de retroalimentación:** Crear encuestas y sistemas de retroalimentación para evaluar la eficacia de los programas de apoyo psicológico y las políticas implementadas. Esta retroalimentación debe utilizarse para realizar ajustes y mejoras continuas.
- **Realizar revisiones periódicas:** Implementar revisiones periódicas del estado de la salud mental de los docentes y del impacto de las medidas adoptadas, garantizando que se mantenga un enfoque proactivo y adaptativo.

8. Referencias

- Dollard , M., Winefield, A. H., & Winefield , H. R. (2003). *Occupational Stress in the Service Professions 1st Edición*. London y New york: CRC Press.
- A. Schon, D. (1984). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Basic Books.
- Alcaldía Municipal de Girardot, Cundinamarca. (2024). *INFORMACIÓN DEL MUNICIPIO*. Obtenido de <https://www.girardot-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Arenas, J. P. (2019). *Árboles mentales. Método de graficación del pensamiento complejo*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia .
- Asociacion medica Mundial. (2017). *Declaración de helsinki de la amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Obtenido de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bendezú Vega, S. (2020). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los trabajadores del Área de*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64716/Bendez%c3%ba_VS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). *Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- CEPAL. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Comision Economica para America latina y el Caribe. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Congreso de la Republica . (2006). *Ley 1010* . Obtenido de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33
- Congreso de la Republica. (2012). *Ley 1566* . Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48678>

Congreso de la republica de Colombia. (1992). *LEY 30* . Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html#:~:text=ART%C3%8DCULO%2030.,acuerdo%20con%20la%20presente%20Ley.

Congreso de la Republica de Colombia. (2012). *Ley 1581 de* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Cooper, C., M. Winnubst, J. A., & Schabracq , M. J. (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology 2nd Edición*. chichester: Wiley.

Drucker , P. F. (2006). *The Practice of Management*. Harper Business.

Duras, M. (1984). *El amante*. Barcelona : Tusquets.

Infobae. (Jnuio de 2024). *Avanza proyecto de Ley sobre salud mental en Colombia: informe concluye que el 66.3% de la población ha enfrentado problemas emocionales*. Obtenido de <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/20/pasa-a-senado-proyecto-de-ley-sobre-salud-mental-en-colombia-tras-informe-que-afirma-que-el-663-de-la-poblacion-nacional-ha-enfrentado-problemas-de-salud-mental/>

Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *clima organizacional* , NY, . New York: simon & schuster .

Loaiza , B. E., & Peña, A. E. (2013). *Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos*. (1. 2.-4. Actualidad Contable Faces, Ed.) Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25728399003.pdf>

McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Clásicos McGraw-Hill.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Empresas deben evaluar la salud mental de sus trabajadores: MinTrabajo*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo

Miranda Mayo, J. J. (2022). Reseña Lewin, K. (1951). La teoría de campo en la ciencia social / Lewin, K. (1951). Field theory in social science. *Revista Internacional de Trabajo social y Ciencias Sociales*, 2-5.

Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organizacion Panamericana de la Salud . (1980). *Informe Belmont - Principios eticos y*

directrices para la proteccion de sujetos humanos de investigacion: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. Obtenido de <https://www.paho.org/es/documentos/informe-belmont-principios-eticos-directrices-para-proteccion-sujetos-humanos>

Pérez, C. (2019). Uso de los conectores. *La lingüística hoy*, 4(11), 24-35.

Presidencia de la Republica de Colombia. (2015). *Decreto 1070* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76837>

Presidencia de la Republica de Colombia. (2015). *DECRETO 1072* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la Republica de Colombia. (2017). *Decreto 1377 de* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83173#:~:text=consagra%20que%20a%20los%20empleados,para%20que%20%C3%A9stas%20sean%20concedidas.>

Sánchez, C. (2019). *Normas APA – 7ma (séptima) edición*. Obtenido de <https://normas-apa.org/>

Schon, D. A. (1984). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Basic Books.

Universidad de Cundinamarca. (2024). *Seccional Girardot*. Obtenido de https://www.unipiloto.edu.co/portfolio_category/girardot/

Universidad Piloto de Colombia . (2015). *Plagiar desvirtúa la imagen* . Obtenido de <https://www.unipiloto.edu.co/descargas/publicaciones/CartillaAntiplagio.pdf>

Universidad Puloto de Colombia. (2024). *PRIMEROS AUXILIOS EMOCIONALES*. Obtenido de <https://www.unipiloto.edu.co/la-salud-mental-merece-toda-nuestra-atencion/>

W. Tyler, R., & Hlebowitsh , P. S. (2013). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.

Yin, R. (1994): *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand . (s.f.).

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. . London: Sage Publications, Thousand .

9. Anexos

Anexo 1 confirmación del número de docentes



Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 listado de docentes

Docente	↕
ANDRADE HERNANDEZ ADRIANA	
Buitrago De La Peña Angela Patricia	
Claudia varon	
Anguie Lozada	
Florez Guzman Leibniz Huxlay	
FORERO GAMEZ JULIAN ARMANDO	
German Reyes	
GOMEZ FIGUEREDO ANGEL MAURICIO	
Gonzalez Nuñez Diana Marcela	
LEON LAGUNA NELSON GIOVANI	
LOPEZ MENDOZA DIANA MARIA	
MALAGON SANCHEZ CARLOS ALBERTO	
PINEDA CADENA EDICSON	
POLANIA ANDRADE CIELO ROCIO	
PRADA LEAL JOHANS CAMILO	
REYES VALENCIA GERMAN	
RIVERA GUZMAN EMMANUEL	
ROMERO BUITRAGO ALEXANDER	
SERRANO GALAN SILVANA	
Uricoechea Sandoval Jorge Arturo	
URREA CASTELLANOS YANINA FERNANDA	
Villalba Rodriguez William Javier	

Fuente: elaboración propia

Analizar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los docentes del programa de contaduría pública

Anexo 3 entrega del enlace de la encuesta a la coordinación del programa



Fuente: elaboración propia

Anexo 4 pantallazo de encuestas online realizadas



Fuente: elaboración propia