

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIÓN RAI

Fecha de elaboración: 28.05.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto de investigación: X
Título: Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.			
Autor(es): Jury Bajonero, Brigigth Durán, Jenny Osorio.			
Tutor(es): Edgar J. González Gil			
Fecha de finalización: 28.05.2021			
Temática: Riesgo Psicosocial asociado con el trabajo en casa.			
Tipo de investigación:			
Resumen: La investigación tuvo como objetivo la identificación del impacto generado por el trabajo en casa sobre los factores de riesgo psicosocial en los docentes de las generaciones Baby Boomers, X, Millenials y Z (Centennials), de dos colegios públicos de la ciudad de Bogotá en tiempo de pandemia. Para ello, se seleccionó una muestra aleatoria de 26 docentes que se encuentran en el rango de nacidos entre los años 1946 al 2000. Realizando la aplicación de un cuestionario elaborado por los autores, en donde se identifican las principales variables personales, sociodemográficas, psicológicas, conductuales y laborales de los docentes, la encuesta aplicada cuenta con 38 ítems que permiten medir variables relacionadas con los principales síntomas psicológicos, conductuales, personales, laborales asociados a los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos por el trabajo en casa.			
Palabras clave: Estrés, Factor de riesgo, Riesgo Psicosocial, Trabajo en casa, Virtualidad			
Planteamiento del problema: La contingencia sanitaria ocasionada por la pandemia mundial debido al coronavirus (covid-19), ha hecho que los docentes de las generaciones Baby Boomers, X, Millenials y Z(Centennials) de los Colegios Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina, cambien sus formas de comunicación con los estudiantes y sus dinámicas de trabajo pasando de la presencialidad a la virtualidad desde el trabajo en casa. Estas prácticas han requerido de mayor tiempo en la realización de su quehacer pedagógico y dificultades de comunicación y retroalimentación con sus estudiantes, debido a la falta de equipos y conectividad de los estudiantes, y a la falta de actualización, de algunos docentes, respecto a las nuevas herramientas tecnológicas, los aspectos mencionados anteriormente, generan preocupación frente a su desempeño y a los logros de sus objetivos y responsabilidades como docentes.			
Pregunta: ¿Cuál es el impacto generado por el trabajo en casa sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de dos colegios de la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia?			
Objetivos: Identificar el impacto generado por el trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de dos colegios de la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia. Objetivos Específicos <ul style="list-style-type: none">• Aplicar un instrumento para la detección de riesgos psicosociales, de dos colegios de la ciudad de Bogotá.• Identificar cuáles son los riesgos psicosociales frente a la modalidad de trabajo en casa que manejan los docentes encuestados de dos colegios de la ciudad de Bogotá.• Determinar el impacto del trabajo en casa de las generaciones boomers , x, millennials y z, de dos colegios de la ciudad de Bogotá			
Marco teórico:			

La actividad docente suele ubicarse dentro del “grupo de profesiones de ayuda” según (Moriana y Herruzo, 2004), en los que la relación personal y el contacto directo son claves en la intervención eficaz, frente a este punto de vista se espera recopilar la información ordenada y coherente, especificando conceptos claves y autores relevantes que podrán ser de apoyo para la investigación de los riesgos psicosociales en los docentes frente al trabajo en casa.

La continua exposición a los riesgos psicosociales a corto plazo se manifiesta a través de lo que se denomina estrés, que incluye normalmente aspectos de la salud mental física y social, también pueden provocar alteraciones respiratorias, gástricas, cardiovasculares, dermatológicas, musculoesqueléticas y de salud mental. Hoy en día estos riesgos son innegables tanto así que la Unión Europea los ha considerado de suma importancia en sus nuevas estrategias de seguridad y salud laboral para los nuevos periodos de trabajo.

Se evidenció que algunos factores de riesgo psicosociales como el desgaste emocional, la falta de motivación, la monotonía, sobrecarga o infracarga de trabajo, atención sostenida que pueden verse reflejados en el desvanecimiento de las relaciones personales, laborales y sociales como la bajo autoestima, y falta de elaboración de experiencias de dolor y sufrimiento. El desgaste emocional inicialmente solo se plantea para los sectores de la salud, sin embargo, en los años 90 se amplió a más sectores laborales convirtiéndose en el síndrome de burnout. Según Ibarra (2018) este síndrome se da de forma gradual y continua con una transición entre periodos leves y agudos y según el número de intervenciones los síntomas pueden disminuir o desaparecer. Existe una diferencia entre el síndrome de burnout y el estrés laboral ya que el síndrome se genera por episodios continuos de estrés laboral. García Campayo et al. (2016). Siendo estos uno de los principales riesgos psicosociales en el área laboral. Según FASECOLDA (Federación de Aseguradoras Colombianas) en la situación actual de pandemia en Colombia “10,4 millones de trabajadores” están activos en Colombia y “se estima que 2 a 3 millones se encuentran trabajando en casa a través de dos modalidades: teletrabajo y trabajo en casa”. (Arco, Castillo, 2020). Esta situación es la que está generando que se presenten mayores afectaciones de salud física y mental ya que el confinamiento, las altas cargas laborales y el estrés agudizan los riesgos psicosociales.

Método:

La investigación es de tipo mixto cualitativo, cuantitativo exploratorio, ya que pretende identificar si existe algún tipo de relación entre el impacto del trabajo en casa en los riesgos psicosociales utilizando grupos intactos; es decir grupos que ya estaban formados antes de iniciar la investigación.

Se tomó una muestra de 26 profesores de 2 instituciones educativas, que estuvieron activos trabajando desde casa. De igual forma se diseñó un instrumento para la medición del riesgo psicosocial en los docentes que trabajan en casa con 5 factores además de la información sociodemográfica, el cual fue validado por dos jueces expertos, así mismo se realizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio. La aplicación del instrumento fue a través de un formato de encuesta Google y con distribución a los docentes pertinentes.

La calificación del instrumento fue a través de un formato de Excel realizando la codificación de las respuestas directas e indirectas, y tomando las puntuaciones máximas de cada factor.

Los datos fueron analizados con una correlación de Pearson, tomando las dos variables pertinentes de la edad y el riesgo psicosocial.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Frente a los resultados alcanzados en la prueba, según la hipótesis de trabajo tenida en cuenta es importante recalcar que según los resultados obtenidos la correlación total es de $-0,172$ lo cual evidencia que la relación tiende a ser inversa, por otro lado, el índice no es significativo lo que implica que no hay una relación proporcional entre la edad y el riesgo psicosocial, por el contrario, existe una correlación que hace evidente que los factores y la edad no presentan ningún vínculo.

La aplicación del instrumento permitió identificar que el 26,9% de docentes pertenecen a la generación Baby Boomers y Centennials, el 19,2 % pertenecen a los docentes de la Generación X, el 46,1% pertenecen a la generación Millennials (Y), seguido del 7,6% de la generación Z o también llamados Centennials, en cuanto a caracterización del estado civil, se encontró que el 50% de la población se encuentra casado(a) , el 23% soltero, el 19,2% separado y el 7,6% se encuentra en unión libre.

Para los resultados que se mencionan a continuación se toma como media de tiempo para la presencia de los síntomas las dos últimas semanas. Los síntomas son: pensar y repensar en el mismo asunto dando como resultado que el 12% de los docentes encuestados no presenta este síntoma mientras que 46% manifiesta haberlo vivenciado algunas veces y un 27% siempre, crítica constante a personas o situaciones donde el 19% manifiesta no haber presentado este síntoma mientras que 77% si algunas veces, preocupación y sensación de haber perdido el control el 31% manifiesta no presentar este síntoma mientras que 46% manifiesta haberlo sentido.

La investigación y los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta permiten analizar que las capacitaciones de las TIC's que reciben los docentes, necesitan un mayor refuerzo, con relación a la modalidad de educación virtual a la que se tuvieron que adaptar a causa de la pandemia, lo que influye directamente en las competencias laborales de los docentes siendo los mayores de 50 años, es decir cerca del 31.4% de la población a los que se les ha generado mayor dificultad.

Conclusiones:

Los docentes de los 2 colegios públicos tuvieron que adaptarse de forma rápida a la nueva modalidad de empleo virtual, el trabajo en casa durante la pandemia influyó en el desarrollo de síntomas psicológicos asociados a cuadros de ansiedad y depresión.

El trabajo remoto o también llamado trabajo en casa, requiere más tiempo para el desarrollo de actividades laborales, por tal motivo los docentes manifiestan no poder compartir tiempo de calidad con sus familiares, ni tener tiempo para realizar sus actividades de ocio.

Se identifica que un porcentaje representativo del total de la muestra manifiesta presentar síntomas psicológicos asociados a la ansiedad y depresión tales como; pensar y repensar el mismo asunto, criticar constantemente personas o situaciones, preocupación y sensación de haber perdido el control, miedo/ angustia y ganas de llorar y agotamiento o desesperanza.

Con los resultados obtenidos se evidencia que el cambio de modalidad presencial a virtual en pandemia si genera conductas relacionadas con el estrés, la ansiedad y la depresión como morderse las uñas, alerces el cabello, fumar, tomar tranquilizantes, tomar bebidas alcohólicas, modificaciones en su estado de ánimo, alteraciones en el sueño, problemas alimenticios y dificultad para comunicarse, siendo los problemas alimenticios los más relevantes en la población.

Se pudo evidenciar que no es correlacional la edad de los docentes con la aparición de síntomas o signos de ansiedad, estrés o depresión frente al trabajo en casa, ya que de acuerdo con la investigación se identifica que todos los docentes encuestados de las distintas generaciones Baby Boomers, X, Millennials y Z (Centennials) están expuestos a presentar varios síntomas negativos de salud que, sumados, puede llegar a transformarse en un posible riesgo psicosocial. Los esfuerzos excesivos de los docentes con trabajo remoto al trabajar más de 10 horas diarias pueden llegar a ocasionar desgaste emocional y fatigas mentales y corporales por falta de condiciones ergonómicas en su espacio de trabajo en casa, sumando así en algunos casos la falta

de capacitación y experticia en las nuevas herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus actividades laborales.

Productos derivados:

NA

**Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios
La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.**

Jury A. Bajonero Fonseca

Cod. 11213097

Brigigh E. Durán Plazas

Cod.11204158

Jenny A. Osorio Rozo

Cod.11204156

**Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Bogotá Distrito Capital

25 de abril de 2021

**Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios
La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.**

Jury A. Bajonero Fonseca

Cod. 11213097

Brigigh E. Durán Plazas

Cod.11204158

Jenny A. Osorio Rozo

Cod. 11204156

Edgar J. González Gil

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

24 de abril de 2021

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	14
Planteamiento del problema.....	14
Justificación	15
Pregunta de investigación	16
Objetivos	16
<i>Objetivo General</i>	16
<i>Objetivos específicos</i>	17
Marco Referencial.....	17
<i>Antecedentes Investigativos</i>	17
Marco legal	21
Marco Conceptual.....	23
Marco teórico.....	25
<i>Factores psicosociales</i>	26
<i>Desgaste Emocional</i>	27
<i>Generación X y Generación Baby Boomers</i>	29
<i>Generación Y o Millennials</i>	30
<i>Generación Z o Centennials</i>	30
<i>Trabajo en casa</i>	31
Hipótesis	32
<i>Hipótesis de trabajo</i>	32
<i>Hipótesis nula</i>	32
<i>Hipótesis alterna</i>	32
Marco metodológico	32

<i>Tipo y diseño del estudio</i>	33
<i>Participantes o fuentes de datos</i>	33
<i>Tamaño de la muestra</i>	33
<i>Recolección de datos</i>	34
<i>Instrumento de medida</i>	34
<i>Validación de instrumentos</i>	35
<i>Análisis factorial</i>	35
<i>Análisis</i>	37
<i>Procedimiento o fases del proceso</i>	38
Análisis de Resultados	38
<i>Caracterización Sociodemográfica</i>	38
Discusión	58
<i>Factor Personal</i>	58
<i>Factor Síntomas psicológicos</i>	59
<i>Factor Conductual</i>	60
<i>Factor manejo de estrés</i>	61
<i>Factor Laboral</i>	62
Conclusiones	64
<i>Recomendaciones</i>	65
Bibliografía	67
Anexos	71
<i>Cuestionario Riesgos Psicosociales en docentes</i>	71
<i>Validación de instrumentos</i>	78
Concepto 1.	78
Concepto 2.	85

Análisis paralelo de Horn	92
---------------------------------	----

Lista de Tablas.

Tabla 1. Marco Legal.....	21
Tabla 2 Factor Personal	35
Tabla 3. Factor Psicológico	35
Tabla 4. Factor Conductas	36
Tabla 5. Manejo de Estrés.....	36
Tabla 6. Factor Laboral.....	37
Tabla 7 Correlación entre edad y factores	58

Tabla de Figuras.

Figura 1. Rangos Generacionales	39
Figura 2. Estado Civil	39
Figura 3. Tipo de Vivienda.....	39
Figura 4. Hijos a cargo.....	40
Figura 5. Adultos a Cargo.....	40
Figura 6. Síntomas Laborales	41
Figura 7. Zumbidos o ruidos.....	42
Figura 8. Malestar Musculoesquelético	42
Figura 9. Alteraciones Circulatorias y respiratorias	43
Figura 10. Alteraciones Dermatológicas y en Dientes	43
Figura 11. Dificultad para dormir.	44
Figura 12. Pensamientos	44
Figura 13. Criticas.....	45
Figura 14. Miedos o angustia.....	45
Figura 15. Irritabilidad.....	46
Figura 16. Agotamiento	46
Figura 17. Sentimiento de culpa	46
Figura 18 Morder uñas o cabello	47
Figura 19. Fumar o tomar tranquilizantes.....	47
Figura 20. Problemas alimenticios.....	48

Figura 21. Dificultad para comunicarse.....	49
Figura 22. Sueño y frecuencia de comida.....	49
Figura 23. Dar y recibir palabras de afecto.....	50
Figura 24. Hacer ejercicios de respiración.....	50
Figura 25. Tener un ingreso adecuado.....	51
Figura 26. Fuerzas Religiosas.....	51
Figura 27. Asistir a actividades sociales.....	51
Figura 28. Tener capacitaciones sobre las TIC.....	52
Figura 29. Población con conocimiento básicos en TIC.	53
Figura 30. Estudiantes con herramientas tecnológicas necesarias.....	53
Figura 31. Sobre carga laboral.....	53
Figura 32. Dificultad para orientar a sus estudiantes.....	54
Figura 33. Referente síntomas de sueño.....	54
Figura 34. Pausas Activas.....	55
Figura 35. Mas tiempo de su jornada laboral.....	55
Figura 36. Espacios adecuados.....	56
Figura 37. Dificultad de la jornada laboral.....	56
Figura 38. Dificultad de la jornada laboral.....	57

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como propósito identificar el impacto del trabajo en casa sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios públicos la palestina y Pantaleón Gaitán Pérez , se evaluó mediante un instrumento de cuestionario sociodemográfico (diseñado por los autores de la investigación), en donde se clasificaron las preguntas en 5 factores (personal, conductas, síntomas psicológicos, manejo de estrés y aspectos laborales) que permitieron identificar los estresores a los que se encuentran expuestos los docentes en la modalidad de enseñanza virtual. La investigación tuvo un enfoque mixto, donde se realizó con procesos empíricos y sistemáticos para la recolección de los datos de los docentes, el análisis se desarrolló con metodologías cualitativas y cuantitativas para la identificación de las variables y su relación con el trabajo en casa. De la misma forma se analizó las variables de riesgo psicosocial versus la edad de los docentes, mediante la correlación de Pearson, donde se evidencia que existe una relación inversa del -0,172 del total de los factores evaluados. Finalmente, en la investigación se realizan sugerencias y recomendaciones con el propósito de mitigar los principales factores de riesgos psicosociales por síntomas de estrés a causa del cambio de modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa, buscando identificar y sensibilizar la importancia de desarrollar estrategias de prevención para evitar la aparición de síntomas o acumulación de fatigas que puedan desencadenar en riesgos psicosociales potencialmente patológicos.

Palabras claves: Estrés, Factor de riesgo, Riesgo Psicosocial, Trabajo en casa, Virtualidad.

Abstract

The purpose of this investigation project is to identify the impact of working at home on psychosocial risk factors in public school teachers, it was evaluated using a sociodemographic test (designed by the authors of this research), where the questions were classified into 5 factors (personal, behaviors, psychological symptoms, stress management and work conditions) it allow us to identify the stressors to which teachers are exposed in the virtual education. The research had a mixed method, where it was made with empirical and systematic processes for the collection of data from teachers, the analysis was designed with qualitative and quantitative methodologies to identify variables and their relationship with work at home. Moreover, the psychosocial risk variables were analyzed versus the age of the teachers, using the Pearson correlation, where it is evidenced that there is an inverse relationship of -0,172 of the total of the factors evaluated. Finally, in the research, suggestions and recommendations are with the purpose of mitigating the main psychosocial risk factors due to symptoms of stress caused by the change from in-person education to virtual education. Identifying and raising awareness of the importance of creating prevention strategies, to avoid symptoms, accumulation of fatigue that can trigger potentially pathological psychosocial risks.

Words Key: Stress, Risk factor, Psychosocial Risk, Working at home, Virtuality.

Introducción

A continuación, se dará a conocer la investigación que fue realizada frente a los posibles riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de 2 colegios de Bogotá en la nueva modalidad de trabajo en casa, por la cual tuvieron que trasladar sus actividades laborales a sus casas, adaptarse de forma rápida y eficaz y a su vez modificar sus relaciones familiares, sus hábitos, horarios y su estilo de vida en general. Esta investigación es tipo mixto cualitativo, cuantitativo exploratorio permitiendo así la medición numérica para determinar con exactitud los patrones del comportamiento frente al trabajo en casa de los docentes. Para esto se creó un instrumento que consta de 38 preguntas divididas en 5 fragmentos (personal, laboral, síntomas psicológicos, conductas y manejo del estrés) que permitirán identificar los posibles riesgos psicosociales a los que están expuestos estos docentes. Para realizar esta investigación se seleccionaron veintiséis (26) docentes que se encontraran laborando en modalidad virtual y que desearan ser parte de esta investigación, se tomó el 100% de la población, para la recolección de la información se aplicó el instrumento creado el cual fue revisado y avalado por dos profesionales especialistas en el tema.

Para este trabajo se encontró con la dificultad de no poder realizar la aplicación del instrumento a la población que se tenía pensada en un inicio ya que, por temas de pandemia, no se pudo tener un acceso directo a los docentes y cada aplicación del instrumento se debía hacer por canales virtuales.

La población seleccionada tiene como característica unas brechas generacionales que pueden considerarse un factor fundamental para la investigación, ya que se espera encontrar una relación entre estas y los riesgos psicosociales, se encuentran docentes que pertenecen a las generaciones Baby boomers, generación X, Millennials y generación Z (centennials) que se caracterizan por desarrollar diferentes cualidades y habilidades dependiendo de sus edades y su interacción con el mundo, y todos han debido cambiar la forma de comunicarse con sus estudiantes, sus dinámicas de enseñanza- aprendizaje y enfrentarse a las nuevas herramientas de comunicación tecnológica que para algunos de ellos son nuevas.

Planteamiento del problema

La contingencia sanitaria ocasionada por la pandemia debido al coronavirus (covid-19), ha hecho que los docentes de las generaciones Boomers, X, Millennials y Centennials de los Colegios Pantaleón Gaitán Pérez, La Palestina de la ciudad de Bogotá, cambien sus formas de comunicación con los estudiantes y sus dinámicas de trabajo pasando de la presencialidad a la

virtualidad desde el trabajo en casa. Estas prácticas han requerido de mayor tiempo en la realización de su quehacer pedagógico y dificultades de comunicación y retroalimentación con sus estudiantes, debido a la falta de equipos y conectividad de los estudiantes, y a la falta de actualización, de algunos docentes, respecto a nuevas herramientas tecnológicas, los aspectos mencionados anteriormente, generan preocupación frente a sus desempeños y a los logros de sus objetivos y responsabilidades como docentes.

Se evidencia que la población trabajadora, está expuesta a un grupo de riesgos específicos según su ambiente laboral y varían dependiendo de su actividad económica, estos riesgos están ligados al origen de algunas enfermedades profesionales, al desarrollo de ellas a largo plazo y a la probabilidad de accidentes de trabajo. Frente al cambio al que se enfrenta el mundo por la crisis sanitaria del Covid-19, gran parte de las empresas e instituciones optaron por implementar el trabajo en casa para sus empleados, llevando consigo la implementación de las tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC) y los medios de comunicación actuales. Este cambio de educación presencial a virtual repentino al que se enfrentan los docentes de las generaciones Boomers, X, Millennials y Centennials de los Colegios Pantaleón Gaitán Pérez, La Palestina, puede ser un factor predominante según Málaga (2013) para la aparición de afectaciones psicológicas y psicosociales asumidas estas desde las dimensiones cognitivas, físicas, emocionales y relacionales.

Se toman como muestra los 2 colegios públicos Pantaleón Gaitán Pérez, La Palestina. Los docentes de estas instituciones educativas que están trabajando en modalidad del trabajo en casa y son parte de las generaciones Boomers, X, Millennials y Centennials, están expuestos a diferentes riesgos psicosociales.

Justificación

En la actualidad existen estudios de la modalidad de trabajo en casa versus el impacto y los riesgos psicosociales a los que los docentes están expuestos como la depresión, el estrés y la ansiedad, esto debido al cambio de manera inesperada que han tenido los docentes por la situación actual de pandemia sin embargo lo que busca el presente trabajo es identificar los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los docentes de los colegios Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina teniendo en cuenta las brechas generacionales.

Por tal razón se desea identificar los peligros y valorar los riesgos psicosociales frente al cambio de la presencialidad a la modalidad del trabajo en casa con el reto de la implementación continua de las herramientas de comunicación TIC y enfrentándose a los nuevos medios tecnológicos y de comunicación ya que la generación Boomers nacidos entre

los años 1949-1968 y la generación X nacidos entre los años 1969-1980 son generaciones que conocían como artículos de tecnología las fotocopiadoras, las máquinas de escribir, las máquinas de fax, los primeros teléfonos celulares y ahora están enfrentados con nuevas y avanzadas tecnología en comparación a las generaciones de Millennials nacidos entre los años 1981-1993 y Centennials nacidos entre los años 1994-2010 quienes pertenecen a la era de nativos tecnológicos.

Es fundamental realizar una investigación sobre los riesgos psicosociales a los cuales los docentes de las diferentes generaciones están expuestos, buscando así la prevención de posibles afectaciones negativas a nivel psicológico, físico y social. Los riesgos psicosociales están definidos por la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo como:

“Resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros”.

Es importante conocer los factores psicosociales existentes en esta modalidad de empleo (teletrabajo) / trabajo en casa, que en la actualidad es la más usada por motivos de pandemia, estos factores, hacen referencia a la relación que existe entre la persona y su entorno familiar y a la vez laboral, la carga, el ritmo y el contenido del trabajo, la preocupación frente a las dificultades de comunicación con sus estudiantes, cumplimiento de sus labores y responsabilidades pueden ser factores de riesgos psicosociales que podrían ser generadores de enfermedades laborales a mediano y largo plazo.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto generado por el trabajo en casa sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de dos colegios de la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia?

Objetivos

Objetivo General

Identificar el impacto generado por el trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de dos colegios de la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia.

Objetivos específicos

- Aplicar un instrumento para la detección de riesgos psicosociales, de dos colegios de la ciudad de Bogotá.
- Identificar cuáles son los riesgos psicosociales frente a la modalidad de trabajo en casa que manejan los docentes encuestados de dos colegios de la ciudad de Bogotá.
- Determinar el impacto del trabajo en casa de las generaciones boomers, x, millennials y z, de dos colegios de la ciudad de Bogotá.

Marco Referencial

Antecedentes Investigativos

Teniendo en cuenta los actuales eventos se puede identificar que las herramientas tecnológicas están teniendo un impacto fundamental en nuestra sociedad y en las actividades de negocio independiente del tipo de industria y sector de la sociedad dado que, la nueva realidad ha traído consigo cambios drásticos y repentinos modificando la forma como se trabaja y se ejecutan los trabajos cada día. Es así que se realizará una revisión del trabajo, y riesgos psicosociales aterrizados a la realidad actual abordando los tópicos de esta investigación.

Los antecedentes seleccionados que aporta esta investigación realizada son los siguientes:

Una investigación realizada por Avites (2019), en los países de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, sobre estrés en docentes y factores psicosociales, ejecutada mediante una metodología de tipo exploratorio no probabilístico de aproximadamente 81 participantes donde se identificaron que existía una prevalencia en el nivel de estrés por ansiedad, depresión, los cuales se relacionaban con la dimensión condiciones del lugar de trabajo.

Por otro lado Rendón (2020), realizó un Estudio sobre los factores de riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta “Nuevo Ecuador, con una población de 40 profesores donde se analizó que el 2,5% y el 7,5% presentaron conflictos interpersonales y situaciones de violencia y el 25% del personal docente siente discriminación en su entorno laboral, teniendo en cuenta los resultados mencionados con anterioridad se puede concluir que los conflictos interpersonales y las situaciones de violencia laboral se han aumentado en los últimos años tal como es mencionado por parte de un informe generado por la Organización Internacional de Trabajo.

De igual forma el Instituto del de Seguridad Nacional chileno (s.f) establece que existen varios riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo dado que la jornada laboral se tiende a extender, y existe una constante superposición de las tareas domésticas y laborales que interfieren en el desempeño y estabilidad mental del colaborador, es por eso que dado la existencia de variables que afectan al grupo de trabajadores independientemente de su edad e industria, se hacen las respectivas recomendaciones preventivas para abordar el riesgo psicosocial estableciendo los estándares mínimos necesarios para el desarrollo de actividades profesionales disminuyendo el riesgo y la afectación en el trabajo desde casa procurando el bienestar y la salud del colaborador evitando así, enfermedades futuras y pérdidas monetarias significativas en las organizaciones.

Por otra parte, Ortiz, (2018) en un estudio que realizó sobre Riesgo psicosocial de los docentes en Málaga, concluyó que *“El riesgo psicosocial de los docentes está asociado al núcleo poblacional de trabajo, siendo mayor en núcleos de poblaciones urbanas e intermedias, y al centro educativo, siendo superior en institutos que en colegios. Una parte considerable de los educadores se encuentran en una situación susceptible de riesgo, aunque más de la mitad se sitúan en una situación aceptable. Todo ello sugiere la necesidad de realizar mediciones oportunas que confirmen los resultados con el fin de que las Unidades de Salud Laboral puedan implementar estrategias específicas de prevención de riesgo psicosocial”*. Pag.1. Según la literatura los riesgos emocionales con mayor incidencia y prevalencia a los cuales se encuentran expuestos los docentes están relacionados con la carga emocional de trabajo, situaciones de estrés y el entorno laboral, dichas situaciones si los funcionarios no pueden prevenir o manejar podría desencadenarse el síndrome del quemado o burnout, el cual se caracteriza por agotamiento físico, despolarización y baja auto eficiencia, por ende el plan de trabajo para estas dependencias deben estar direccionadas a control y manejo de estrés, el trabajo en equipo y la equidad en actividades de ocio.

Existe otro estudio realizado por (Vargas, 2020) sobre la modalidad de trabajo en casa donde mencionan que de las 10 personas encuestadas 4 de ellos respondieron que no se encontraban preparados con las herramientas de conocimiento para trabajar desde casa, por ende, indican que presentan inconvenientes al realizar cualquier actividad laboral y casi el 45,3% debe realizar demasiados esfuerzos para adaptarse a esta modalidad de trabajo. Con lo anterior se puede concluir que la educación es de metodologías dinámicas y polifacéticas a las cuales los profesionales se deben adaptar para poder cumplir con las exigencias laborales que propone la sociedad.

Además, la revista de educación de Argentina (2020), aplico una encuesta vía virtual, donde hubo la participación de 229 docentes los cuales señalaron que su labor desde la virtualidad ocasiona distintas respuestas desde la posibilidad de fusionar las actividades como profesor y domésticas sin dificultar en un 35%, pero el 40% de esa población encuestada presentaba cansancio y estrés. La anterior modalidad de trabajo podría también generar riesgos asociados a la soledad, sedentarismo el cual podría traer adicionado problemas cerebro cardiovasculares, artrosis, entre otras patologías y la perdida de comunicación presencial con el entorno laboral, lo cual afectaría el área de comunicación presencial con el par.

Entre otros postulados se encuentra un artículo de Affor, (2020), menciona que en un informe realizado en España *“el 90% de los profesores ha sufrido alteraciones de sueño por la pandemia, un 89,5% nerviosismo, irritabilidad o tensión y un 42,7% se siente poco feliz y deprimido con su trabajo. El 71,33% de los profesores encuestados requeriría realizar una valoración detallada desde el área de salud ocupacional por posible ansiedad y depresión”*. Esto se puede ver reflejado con las estadísticas de atención en el área de salud mental y lo que normalmente mencionan los canales de noticias informativas, para contrarrestar y manejar eso se trabaja mediante una estrategia de apoyo en las líneas telefónicas de psicología que tiene cada IPS que brinda atención a estos casos, cabe resaltar que la OPS realizó un informe donde indicó que la cantidad de suicidios aumento ya que oscila en 100.000 por año.

La UGT (2006), indica que los docentes presentan porcentajes altos asociados a las patologías psiquiátricas *“(estrés, depresión, ansiedad), representan el 12% de bajas directas, pero los expertos suponen que su incidencia real alcanza el 23.4% de las bajas, ya que hay problemas psiquiátricos que representan como problemas físicos)”*. Lo anterior se puede considerar como complicaciones por el no correcto o manejo adecuado de los riesgos psicosociales, cuando se hace referencia a que los problemas psiquiátricos se relacionan con el físico se puede ver evidenciado con el estrés, el cual produce cefaleas o migrañas, tensión muscular, problemas gastrointestinales, obesidad, Problemas en la piel, aumento de la presión arterial, incremento de colesterol y en algunos casos la parálisis facial.

Desde la perspectiva Nacional se encuentra lo siguiente:

En la universidad de Manizales, Caldas, Palau (2014), concluye que riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución educativa Chipre son un tema de suma importancia que debe tomar con el cuidado respectivo ya que además de afectar al personal docente también afecta a la institución. Se puede decir que a nivel nacional los principales riesgos psicológicos desencadenan estrés, ansiedad, depresión y trastornos en

el sueño, lo anterior se podría asociar a la falta de manejo en el tiempo y entrega de informes, junto con el ambiente laboral

La revista Colombiana de Salud Ocupacional (2014), realizó una publicación acerca de un estudio de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes en Cali, evidenciaron que los docentes presentan niveles de exposición de riesgos intralaborales medio y alto, sobre las relaciones sociales y las demandas del trabajo alcanzaron unos niveles de riesgo desde alto y muy alto. Teniendo en cuenta lo anterior se puede concluir que los docentes cuentan con un riesgo psicosocial calificado en alto, lo cual podría afectar el proceso enseñanza-aprendizaje y se originarían problemas o dificultades para ejecutar o desenvolverse en el área laboral.

Otro estudio realizado por la Universidad de Cundinamarca extensión Girardot por Doncel (2016), demostró que los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados fueron considerados muy alto y alto están presentes en 32 docentes (52 %) y, aquellos valorados como riesgo medio, en 18 docentes (29 %). Este estudio arroja resultados similares al anterior, se puede decir que es importante que las instituciones educativas creen un plan de trabajo para reducir el nivel o categoría y la prevalencia e incidencia del riesgo psicosocial, hay actividades que podría contribuir en pro como acciones relacionadas con la mejora o aumento de la autoestima, los incentivos económicos, reconocimientos sociales y la aplicación de estrategias de comunicación entre jefe y trabajador.

Así mismo Henao (2013) en su estudio llamado Riesgos Psicosociales en el teletrabajo tienen como objetivo analizar la experiencia de 5 empresas a través de un método cuantitativo realizando entrevistas semiestructuradas, con metodología de análisis cualitativo, donde entre sus conclusiones observan que el teletrabajo genera un esfuerzo cognitivo adicional y puede afectar o repercutir en la estabilidad emocional del trabajador y su nivel de estrés frente a su labor. Dado lo anterior se observa que el teletrabajo afecta emocionalmente a las personas que no se pueden adaptar a estas nuevas tecnologías y produce emociones negativas y una extracarga laboral en quienes lo usan.

De igual forma en el estudio realizado por Ferro (2019) llamado Manual de Riesgo Psicosocial en teletrabajadores donde se tiene como objetivo general Promover la prevención de los riesgos psicosociales en el teletrabajo, por medio de un manual de prevención de riesgos psicosociales para empresas ubicadas en la localidad de Chapinero que cuenten con teletrabajadores, donde se tomara el estudio de mercado como metodología de investigación para observar cuáles compañías tienen teletrabajo, se tiene como justificación que los riesgos psicosociales en el trabajo abarcan el intereses del empleador hasta el trabajador teniendo en

cuenta que deben identificarse los riesgos y los diferentes factores que afectan al quien trabaja para velar por el bienestar y salud en el desempeño de sus labores día a día.

Continuando con la perspectiva nacional en el estudio realizado por Pérez (2018) llamado teletrabajo en Colombia una Aproximación a los riesgos laborales que tiene como objetivo la elaboración de una revisión documental de las condiciones de salud e identificación de los riesgos laborales asociados al teletrabajo evidencia que entre las desventajas del teletrabajo está la falta de contacto social que se tiene con el grupo de trabajo, siendo esto una forma de afectar sus relaciones laborales con un vacío de comunicación interfiriendo en el desarrollo de capacidades, entrenamiento y direccionamiento por sus superiores, también se debe tener en cuenta que existen factores de estrés adicionales a los laborales dado que el colaborador se encuentra en su entorno familiar donde es necesario afianzar las prácticas para el buen manejo de su vida laboral, personal y familiar. Lo que afecta directamente al trabajador y a su núcleo familiar teniendo en cuenta que existen dinámicas familiares distintos y los trabajadores que experimenten un ambiente hostil en su hogar deben cargar con una constante mezcla del estrés laboral y las complicaciones del hogar en el día a día.

Marco legal

Tabla 1. Marco Legal

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN	ENTIDAD	RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN
Constitución Política de Colombia Artículo 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas	Congreso de la República	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Código sustantivo del trabajo Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743	Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y	Ministerio de trabajo	Es importante tener en cuenta la regulación en materia del trabajo ya que en el art 57 se refiere a las obligaciones especiales del empleador “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la

de 1950 y 905 de 1951	las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.		salud”.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	Congreso Colombia	de Define lo que es Salud Mental: un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, lo que se ve directamente relacionada con el objeto del proyecto.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda e higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades laborales y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar para los trabajadores	Ministerio de trabajo y la seguridad social	de Es clave esta resolución ya que establece disposiciones para mantener la salud física y mental y para este caso el programa de la prevención del estrés está enfocado en proponer estrategias que eviten la aparición la sintomatología propia del estrés, adicional en mejorar o fortalecer el rendimiento laboral, siempre y cuando se dé cumplimiento a lo establecido en materia de SST y RPS
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República	de La ley 100 rige todo el tema de seguridad social, clave para la seguridad en SALUD del trabajador, ya que puede impactar en procesos que el trabajador realiza frente a su EPS por tema de higiene y riesgo psicosocial.
Resolución 166 de 2001	Por el cual se establece el "día de la salud en el mundo del trabajo"	Ministerio de trabajo y la seguridad social	de El día de la salud se mantendrá en el cronograma y fechas especiales en el programa de prevención del estrés en la empresa.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	Presidencia de la República	de La tabla de enfermedades laborales es un factor dominante, dado que define el estrés como una enfermedad laboral, que, comprobado, se debe realizar el trámite apropiado para el manejo y control del mismo.
Ley 1751 de 2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la nación	de Todos los trabajadores tienen derecho a su conversación de la salud, por eso esta ley es clave para el desarrollo del presente proyecto.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la nación	de Por ser un proyecto para una empresa, se debe contemplar dicho decreto como la base reglamentaria.
Resolución 2404 de	Por la cual se adopta la	Ministerio del	de Brinda herramientas prácticas,

2019	Batería para la Evaluación de FR de RPS, Guías y protocolos de intervención.	Trabajo	como los protocolos para: la actuación temprana y manejo de casos de estrés postraumático y reacción a estrés agudo.
Circular 041 de 2020	Lineamientos sobre el trabajo en casa	Ministerio del Trabajo	El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida, señalada en el artículo 161 de la mencionada norma, que dispone que la jornada máxima legal corresponde a 8 horas diarias y 48 horas semanales, y lo contenido en el Convenio 001 de la OIT sobre las horas de trabajo.
Circular 064 de 2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial, Promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS - COV-2 en Colombia.	Ministerio del Trabajo	Establece las acciones de gestión psicosocial durante el trabajo en casa. Suspende la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y las acciones mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales como consecuencia del COVID-19 que deberán adelantar los empleadores, contratistas, trabajadores y ARL.

Nota: Marco legal tomado de la legislación colombiana.

Marco Conceptual

Ambiente laboral: se considera como el momento que surgen imprevistos, problemas o incluso conflictos laborales, es entonces cuando ese entorno del que se habla puede verse influido negativamente durante un tiempo o hasta que se soluciona el problema. (Diccionario Sesame)

Carga de trabajo: tensiones, resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (Diccionario Sesame)

Carga mental: Se puede definir como la cantidad de esfuerzo **mental** deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea. (Diccionario Sesame)

Diagnóstico: Calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente. (Diccionario Sesame)

Enfermedad Laboral: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional. (Diccionario Sesame)

Ergonomía: La ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo. (SURA, 2020)

Estrés: El estrés puede presentarse como un conjunto de reacciones a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Educación: Sarramona (2000), se entiende como un fenómeno que concierne a todos desde que se nace. se relacionan con dicho concepto como enseñanza, aprendizaje, condicionamiento, adoctrinamiento.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (SURA, 2020)

Grado de Riesgo (o peligrosidad): Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la potencialidad de daño de un factor de riesgo frente a los demás. (SURA, 2020)

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. (SURA, 2020)

Nativos Tecnológicos: (Caro, 2016), define que los niños y jóvenes nacidos a partir de 1990, que han crecido con las tecnologías digitales y que son “nativos” del lenguaje de los ordenadores, videojuegos e Internet.

Patología: Alteración de la condición de salud de un individuo. (SURA, 2020)

Pausas activas: Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral. (SURA, 2020)

Riesgo: La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de

pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo. (SURA, 2020)

Riesgo Psicosocial: los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador. (SURA, 2020)

Trabajo en casa: es una opción que tiene el trabajador para desarrollar sus funciones en casa sin cambiar sus actividades ni sus condiciones, durante algunos días de la semana, y que se utiliza permanente. (el empleo.com)

TICs: Tecnologías de Información y Comunicaciones. (Mintic, 2022)

Virtualidad: La virtualidad establece una nueva forma de relación a través del uso tecnológico, supera las barreras espaciotemporales y configura un entorno en el que la información y la comunicación se muestran accesibles. (Mintic, 2022)

Marco teórico

Se busca recopilar información teórica necesaria para fundamentar la investigación frente a los riesgos psicosociales que los docentes de la Generación X, Generación Baby Boomers, Generación Millennials y Centennials de los colegios Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina, pueden presentar en el desarrollo de su labor docente en la modalidad de trabajo en casa.

La actividad docente suele ubicarse dentro del “grupo de profesiones de ayuda” según Moriana y Herruzo (2004), en los que la relación personal y el contacto directo son claves en la intervención eficaz, frente a este punto de vista se espera recopilar la información ordenada y coherente, especificando conceptos claves y autores relevantes que podrán ser de apoyo para la investigación de los riesgos psicosociales en los docentes frente al trabajo en casa.

La confederación de empresarios de Málaga (2013) define los riesgos psicosociales como:

“Una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, debido a que afectan la salud individual y los proceso a nivel organizacional, lo que supone que para su estudio se debe comenzar un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psicológica y social. A partir de esto, es importante identificar que algunos de los riesgos psicosociales en los teletrabajadores son: Equilibrio entre trabajo –

familia, aislamiento social, tecnoestrés, falta de apoyo social, flexibilidad, uso de las TICs, control y autonomía en el trabajo”.

Factores psicosociales

Los riesgos psicosociales forman parte de los nombrados “riesgos emergentes” considerados muy importantes entre los riesgos más conocidos o clásicos en la seguridad e higiene frente a las condiciones de trabajo de cada organización. En la actualidad existen evidencias que comprueban que los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las normas de trabajo en las organizaciones que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que ponen en riesgo la salud de los trabajadores.

Al identificar y prevenir cada uno de estos riesgos psicosociales en los trabajadores se busca disminuir los niveles y los efectos del estrés, aumentar la motivación, encontrar la satisfacción personal, mejorar la relación trabajo- familia y cumplir con lo esperado laboralmente. Los riesgos psicosociales laborales según Camacho y Mayorca (2017) también son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.

La continua exposición a los riesgos psicosociales a corto plazo se manifiesta a través de lo que se denomina estrés, que incluye normalmente aspectos de la salud mental física y social, también pueden provocar alteraciones respiratorias, gastroenteritis, cardiovasculares, dermatológicas, musculoesqueléticas y de salud mental. Hoy en día estos riesgos son innegables tanto así que la Unión Europea los ha considerado de suma importancia en sus nuevas estrategias de seguridad y salud laboral para los nuevos periodos de trabajo.

Es importante recordar que la norma obliga a que todas las organizaciones no importando su razón social a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención, en algunas organizaciones se realiza por ser obligación legal, pero esta evaluación permite tener más beneficios como el rendimiento de los trabajadores y la calidad del servicio prestado.

Según Fernández (2015) los cambios del siglo XXI son constantes, más específicamente en el ámbito laboral, las exigencias de nuevos perfiles han ido incrementando, así como el no tener un horario establecido de horas de trabajo, el no contar con lugares de trabajo idóneos para desarrollar sus actividades, una excesiva carga laboral, un salario no acorde con las expectativas de los profesionales o con las funciones que realicen, estos y otros factores psicosociales están influyendo en el deterioro de la salud de los trabajadores en este caso de los docentes y en la productividad de sus deberes.

Según Castillo (2014), la docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante ya que los docentes deben enfrentarse al incremento de tareas en las que no fueron capacitados, el pobre reconocimiento que tienen, al manejar una sobrecarga laboral, a realizar funciones administrativas y cambios de roles a los que son sometidos constantemente.

Las empresas, organizaciones e instituciones según Chavarría (2017), al no ser conscientes de estos factores psicosociales y al ignorar el padecimiento de agotamiento emocional o estrés en sus empleados, por tener jornadas largas de trabajo, por no tener un adecuado descanso y tiempo de ocio, por trabajar en instalaciones precarias y en mal estado, falta de herramientas y materiales para el desempeño de sus actividades y en la mayoría de los casos su trabajo tiene una baja remuneración, y por otra parte constantemente olvidan la posibilidad de que el docente padezca depresión y ansiedad, y genere un ausentismo laboral como lo refiere Montiel (2015) o con el paso del tiempo se genera un agotamiento o desgaste emocional que se va incrementando poco a poco de forma invisible hasta que el docente o el cuidador logra llegar a situaciones emocionales y físicas límite, este deterioro se puede evidenciar por medio de las manifestaciones ya sean personales, laborales y sociales.

Se encontró algunos factores de riesgo psicosociales el desgaste emocional que como se mencionó anteriormente pueden verse reflejado en el desvanecimiento de nuestras relaciones personales, laborales y sociales, los factores de riesgo que se identificaron fueron la poca motivación, la bajo autoestima, y falta de elaboración de experiencias de dolor y sufrimiento.

Desgaste Emocional

Para poder hablar del desgaste emocional, se debe dar a conocer un poco más sobre las emociones especialmente en el ámbito de la educación, como ya se conoce, el proceso de educación se presenta por medio de la relación de educador- educando la cual se caracteriza por ser una relación bidireccional, en donde se comparten sentimientos, emociones y experiencias que permiten el fortalecimiento de distintos lazos, en el ámbito educativo las emociones tanto de los docentes como de los estudiantes cumplen un papel importante en el proceso de aprendizaje, ya que el poder conocerlas e identificarlas en el diario vivir permite entender la importancia de estas en el crecimiento personal y social, es aquí donde se puede integrar el concepto de la inteligencia emocional que como lo describe la Real Academia Española es “La capacidad de poder interpretar y comprender nuestro propios sentimientos y los de los demás”.

La inteligencia emocional logra trabajar en la adquisición o en el fortalecimiento de la inteligencia emocional permitiendo desenvolverse en las diferentes áreas de la sociedad y es

aquí donde puede haber una posibilidad de evitar en gran medida el desgaste emocional en los docentes especialmente. Este proceso si se lleva de forma continua o permanente permitirá que las competencias emocionales de los individuos en este caso de los docentes se continúen desarrollando y fortaleciendo así su desarrollo integral, sus capacidades de comunicación, sus posibilidades de resolver con más facilidad los conflictos, planificar su vida, tomar decisiones, elevar su autoestima, capacitarse y actualizarse en diferentes áreas para mejorar su calidad de vida. (García, 2012).

Actualmente con el desarrollo de las Tecnologías de la Comunicación y la información (TIC) las posibilidades de comunicación entre las personas ha crecido rápidamente afectando todos los órdenes y niveles de la vida de las personas incluyendo los aspectos emocionales y cognitivos, también han crecido comportamientos como la ansiedad, la depresión, la indisciplina, la violencia y los desórdenes alimenticios entre otros, por eso se considera pertinente que el modelo educativo tome conciencia de lo importante que es incluir en su proceso de formación la educación emocional tanto para docentes como para estudiantes y así promover la adaptación a las diferentes situaciones a las que se enfrentan y, obtener éxito en los proyectos que se propongan en la vida (Martínez-Otero, 2006).

El desgaste emocional inicialmente solo se plantea para los sectores de la salud, sin embargo, en los años 90 se amplió a más sectores laborales convirtiéndose en el síndrome de burnout. Según Ibarra (2018) este síndrome se da de forma gradual y continua con una transición entre periodos leves y agudos y según el número de intervenciones los síntomas pueden disminuir o desaparecer.

Maslach (1981) propone que el síndrome de burnout se presenta en 3 etapas: Desgaste emocional la cual según Máñez, (2017) es la etapa del agotamiento personal donde el trabajador se encuentra a una exposición constante a demandas laborales por lo que empieza a tener la sensación de no poder dar más a nivel emocional, presentando fatiga física y mental además de presentar una caída en el rendimiento laboral llegando inclusive a la deserción se continúa con la etapa de despersonalización donde el trabajador adopta conductas de desapego emocional en las relaciones con sus usuarios finalmente el cinismo hace referencia al desinterés y sentimiento de incompetencia frente a las tareas laborales.

Existe una diferencia entre el síndrome de burnout y el estrés laboral ya que el síndrome se genera por episodios continuos de estrés laboral. (García, 2016). Siendo estos uno de los principales riesgos psicosociales en el área laboral. Según FASECOLDA (Federación de Aseguradoras Colombianas) en la situación actual de pandemia en Colombia “10,4 millones de trabajadores” están activos en Colombia y “se estima que 2 a 3 millones se

encuentran trabajando en casa a través de dos modalidades: teletrabajo y trabajo en casa”.
(Arco, 2020)

Esta situación es la que está generando que se presenten mayores afectaciones de salud física y mental ya que el confinamiento, las altas cargas laborales y el estrés agudizan los riesgos psicosociales.

Generación X y Generación Baby Boomers

El término generación citado por (Giltburg, 2017) se refiere a un grupo de personas que comparten entre sí algunas particularidades como edad, experiencias formativas, gustos y formas de pensar que los hacen distintos a sus predecesores. En la actualidad es común encontrar en el ámbito laboral la interacción y la convivencia de las cuatro generaciones que se mencionaron en esta investigación, Según Chirinos, (2009) la Generación X nacidos entre el año 1949 al 1968 son arquetipos nómadas, se caracterizan por ser independientes desde niños, trabajan desde pequeños y se acostumbraron a quedarse solos en casa mientras sus padres o cuidadores salían a trabajar.

Los miembros de la generación “X”, si bien disfrutaban trabajar, también se preocupan por el equilibrio vida- trabajo, su personalidad está enfatizada a ser independientes, son orientados a los resultados, son escépticos, organizan su vida alrededor del trabajo, pragmáticos, muestran lealtad con la empresa, y tienen según Chirinos. (2009) el hemisferio izquierdo más desarrollado, frente a las fortalezas de liderazgo se adaptan en el camino, son competentes y francos.

La generación X es una generación cuya visión del mundo se basa en el cambio, en la necesidad de combatir la corrupción, las dictaduras, el abuso, el SIDA , una generación en busca de la dignidad humana y la libertad individual, la necesidad de estabilidad, el amor, la tolerancia y los derechos humanos para todos, 'La Generación X se hace global', y en pocas palabras resume el carácter y los intereses de la generación que hoy puede alcanzar hasta los 52 años, como lo menciona Molano, A. Álvarez, E. Urrego, J. Herrera, C. González, M. (2014).

La Generación Baby Boomers según Roberts (2000) y Smola (2002) Actualmente podrían estar entre sus 60 y hasta 70 años y son definidos como aquellos nacidos entre 1949 y 1968. Todavía con presencia activa en las organizaciones y principalmente en cargos de poder, los miembros de esta generación son aquellos nacidos recién terminada la segunda guerra mundial; en una época caracterizada por el incremento en el nacimiento de niños: el Baby Boom, especialmente en países anglosajones esta población nacida entre 19469 y 1968, compone cerca del 18 % de la población mundial. Esta generación suele caracterizarse por su

dedicación, y profesionalismo que en ocasiones se puede volver una adicción al trabajo. Empoderados y esperando lo mejor de la vida, es una generación preocupada por la búsqueda de estatus, la lealtad y la calidad de vida.

Generación Y o Millennials

Para el siglo XX y XXI la globalización y el crecimiento de las TIC se hacen tendencia por lo que las generaciones crecen y se educan con las nuevas tecnologías de la información y comunicación volviéndose nativos tecnológicos. Por lo que algunos autores se refieren a ellos como la generación TIC, sin embargo, se les conoce mayormente como la generación Millennials, quienes están nacidos entre 1981 y 1993 contemplando edades entre los 28 y 40 años, quienes a pesar de nacer en una era analógica trascendieron al mundo digital. (García 2017).

Es una generación que se encontró con la globalización por procesos diversos, tales como la democratización, movimientos migratorios y una diversidad y multiculturalismo que hace de esta nueva época, además de una mayor exigencia y preparación para los cargos laborales con altas tasas de competitividad. (García, 2017).

Los Millennials tienen una alta atracción por todo lo relacionado con las nuevas tecnologías, conocerlas, emplearlas y poseerlas, considerando que estas satisfacen necesidades de entretenimiento, información, formación y por supuesto comunicación. Por lo que tienen la facilidad para adaptarse a todas las actividades que requieran del uso de las nuevas tecnologías. (Gros, 2004).

Por lo que se puede considerar que esta generación se encuentra abierta al cambio tanto en el área tecnológica como en las áreas sociales económicas y comportamentales, son una generación que se caracteriza por enfrentar problemas y solucionarlos desde la comunicación interactiva, siendo mayormente activos y visuales, con una amplia atención dividida atendiendo dos estímulos a la vez como atender el teléfono y hacer búsquedas por internet además participan activamente en la construcción de su propio conocimiento. (Gros, 2004).

Generación Z o Centennials

Las generaciones Z y Millennials poseen similitudes en sus rasgos de comportamiento, pero también diferencias como lo son sus hábitos, que se pueden percibir en su interacción con el entorno y en su visión del futuro, en general se refiere a ciertos valores y su relación con el trabajo, debido principalmente a la diferencia del contexto socioeconómico y en su entorno tecnológico. La generación Z acaba llevando los hábitos de uso y de consumo a otro nivel, por eso se les define como los "millennials con esteroides" (Merrimal, 2016).

La generación Z cambió su percepción de los productos y servicios, y le han dado mayor valor a la experiencia que a la posesión de un producto o servicio, esta generación evidencia que la crisis económica los ha marcado y ha generado en ellos una visión del mundo distinta, ya que su relación con el dinero ha cambiado, quieren disfrutar de las cosas, pero no pueden tenerlas. Algunas investigaciones mencionan que la generación Z puede ser una de las mejores preparadas, ya que pueden disfrutar de mayor acceso a la información y a las tecnologías actuales como nunca. En este sentido, la tecnología avanza y atrae a la población más joven, ya que según Merrimal (2016), estas generaciones utilizan dispositivos como celulares, tablets, computadores durante aproximadamente 17 horas al día, por ende, las marcas y los expertos en comportamiento mencionan que la generación Z es una de las más observadas y estudiadas en el mercado como consumidores del futuro inmediato.

La generación Z aparte de ser una generación cuya identidad se define por la edad, han crecido en un mundo globalizado en el cual la tecnología y la información han transformado irreversiblemente la forma en que interactúan con la sociedad.

Esta generación se ha inclinado por utilizar las aplicaciones que no dejan rastro frente a sus contenidos como fotos, videos y giff ya que estos pueden desaparecer rápidamente, ahora en lugar de transmitir sus vidas y experiencias de forma pública como anteriormente se hacía por medio de las redes sociales como Twitter y Facebook ellos optaron por usar plataformas más personales e inmediatas como Line, WeChat o Snapchat ya que estas pueden ser privadas y por ende los usuarios tienen mayor control de lo que comparten y con quien.

Trabajo en casa

Es una modalidad de empleo regulada en la Ley 1221 de 2008 y en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se desarrollan las actividades remuneradas o prestación de servicios haciendo uso de tecnología de la información y comunicación, generando que no sea requerida la presencia del trabajador en el lugar específico de trabajo.

Se suelen confundir el teletrabajo o trabajo a distancia con el trabajo en casa, pero son muy diferentes, ya que el teletrabajo se puede realizar en cualquier lugar que sea diferente o que esté lejano a la oficina, o a la organización, este trabajo puede ser caracterizado con utilizar constantemente las herramientas tecnológicas, por el otro lado, el trabajo en casa hace referencia a que el trabajador hace su trabajo desde su casa.

Según el ministerio de trabajo, en la circular 0041 del 2020 en sus lineamientos respecto al trabajo en casa, ordenó a los coordinadores, nominadores y representantes legales de centros laborales públicos y privados, adoptar las medidas de prevención y control

sanitario para evitar la propagación de COVID_19, además de impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y/o trabajo desde casa”, también señala que esta situación del trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional.

En la situación actual (pandemia) en Colombia según la ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) “2 a 3 millones se encuentran trabajando en casa”, esto por medio principalmente de dos modalidades la primera el teletrabajo donde lo ideal es que el empleador evalúe los riesgos y realice las adecuaciones necesarias para el buen desempeño laboral, mientras en el segundo trabajo en casa existe una flexibilidad laboral por lo cual no se requerirá ninguna adecuación. (Arco, Castillo, 2020).

Hipótesis

Es importante aclarar que durante la investigación se realizó la postulación de las siguientes Hipótesis con el objetivo de analizar el riesgo psicosocial:

Hipótesis de trabajo

Consiste en establecer la primera conjetura partiendo del tema principal de la investigación, es decir, abordar los hechos que permitieron la investigación.

Si se aumenta la etapa generacional entonces hay mayor aparición de factores de riesgo psicosocial generado por el impacto del trabajo en casa durante la pandemia COVID- 19.

Hipótesis nula

Consiste en construir suposiciones que niegan o generan discusión entre la relación existente de dos o más variables. Se considera la negación de la hipótesis de trabajo.

Si se aumenta la etapa generacional entonces no hay aparición de factores de riesgo psicosocial generado por el impacto del trabajo en casa durante la pandemia COVID-19

Hipótesis alterna

Consiste en generar diferentes alternativas de proposiciones derivadas de la hipótesis original.

No existe diferencia entre la etapa generacional y la aparición de factores de riesgo psicosocial generado por el impacto del trabajo en casa durante la pandemia COVID-19.

Marco metodológico

Se tomará como referente la muestra a la cual se le realizará el estudio, y luego de esto se definirán los constructos que son motivos de estudio en esta investigación, luego de tener

los constructos se realizará una operacionalización para establecer ítems que sean representativos y crear un instrumento de medición el cual será validado por dos jueces expertos. Así mismo se realizará la aplicación del instrumento a las personas de la muestra y se procederá con la codificación de los datos, para así pasar a un análisis respectivo.

Tipo y diseño del estudio

Esta investigación se realizará mediante el enfoque mixto, Mendoza (2008), indica que este tipo de enfoque representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta. El instrumento cuenta con variables que se pueden describir entre lo cuantitativo y cualitativo.

El alcance de esta investigación es descriptivo tal cual como lo describe (Meyer, 2006), este tipo permite conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Teniendo en cuenta lo anterior y los resultados obtenidos de la encuesta se podrá obtener una categorización y generalización de la información.

Participantes o fuentes de datos

La población para encuestar será de 26 docentes que forman parte del equipo de trabajo de los Colegios Públicos Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina. Existe homogeneidad debido a que todos realizan sus labores bajo igualdad de condiciones de trabajo en casa, a través de la virtualidad.

Se toma la muestra de manera anónima para obtener un grado de confianza mayor al 95% de la población encuestada.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra indica el total de docentes necesarios que se deben extraer de la población, para que represente la población total. El tamaño de la muestra se calcula por medio de la siguiente fórmula:

Ecuación 1. *Tamaño de la muestra*

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

Fuente: Psyma Company, recuperado de página web:
<https://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>

N: 26 docentes (Tamaño de la población)

Z: 95% (Nivel de confianza)

P: 50% (Probabilidad de éxito)

Q: 50% (Probabilidad de fracaso)

D: 5% Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Recolección de datos

Se utilizará un instrumento diseñado por los autores de esta investigación que previamente será validado por dos expertos, dicho cuestionario será compartido y diligenciados en un formato de Google Forms y será enviado a cada uno de los docentes para la realización de la prueba teniendo en cuenta que se deben evitar aglomeraciones por la situación actual de salubridad. Permitiendo una aplicación con cada persona. Este cuestionario tendrá preguntas de tipo selección múltiple con única respuesta. Teniendo una aplicación anónima con las siguientes instrucciones.

El cuestionario que a continuación le daremos a conocer, que permitirá identificar algunos riesgos psicosociales a los que puede estar expuesto durante el trabajo en casa que están desempeñando actualmente y si estos pueden presentar un riesgo para su salud. Le solicitamos que por favor responda todas las preguntas de forma sincera e individual y siguiendo las instrucciones de cada pregunta. Se trata de un cuestionario anónimo, toda la información se utilizará exclusivamente para fines educativos. Los resultados serán identificados de forma grupal.

Es importante aclarar que para este estudio, se tomó una muestra de 26 docentes de los Colegios Públicos Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina, debido a que en Colombia la pandemia COVID-19 se encuentra en pico en la actualidad, por ende, todos los docentes se encuentran con la modalidad de trabajo en casa, a través de esta modalidad de trabajo muchos de ellos se ubicaron en los alrededores de la ciudad para cumplir con las medidas de aislamiento y también por interés familiares o personales, a raíz de estas novedades muchos docentes solo utilizan la tecnología para participar en las clases, por ende la participación en cantidad de encuestados en la investigación no podría ser la misma si se realizara una encuesta de forma presencial por falta de accesibilidad y cobertura. Cabe resaltar que el diligenciamiento de la encuesta se limita por el tiempo, espacio de acuerdo con los horarios que los docentes puedan presentar ya que a través de dicha modalidad se retrasa la entrega de informes o trabajos.

Instrumento de medida

Se tomará como instrumento de medida un cuestionario sociodemográfico (diseñado por los autores del proyecto), para medir los diferentes aspectos que permitirán medir los

niveles de riesgo psicosocial en los docentes de los Colegios Públicos Pantaleón Gaitán Pérez y La Palestina, el cual consta de 38 preguntas con 5 factores que evaluarán las variables de los posibles estresores, se tomó en cuenta para la representación de los factores la descripción teórica realizada anteriormente en la investigación, haciendo validación del contenido a través de jueces expertos según para así mismo evaluar y dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

Validación de instrumentos

Para la validación del instrumento se realizaron procesos de verificación de validez del instrumento con un análisis factorial exploratorio para la validez de contenido y de igual forma un análisis factorial confirmatorio donde se revisa la validez de estructura; además se tuvieron en cuenta dos personas expertas cada uno en su campo, desde la parte estructural del instrumento se toma un experto psicométrico, y para el contenido se tiene en cuenta un experto en riesgos psicosociales teniendo en cuenta el constructo a evaluar y sus diferentes manifestaciones naturales que han sido descritas y ampliadas desde perspectivas teóricas ya previamente abordadas.

Análisis factorial

Se realizó el análisis Factorial para la validación del instrumento, teniendo en cuenta los siguientes factores en el cuestionario:

Tabla 2 Factor Personal

	<i>EDAD</i>	<i>Área personal</i>	<i>Área personal</i>	<i>Área personal</i>	<i>Área personal</i>	<i>Área personal</i>
<i>EDAD</i>	1					
<i>Área personal</i>	-0.440058515	1				
<i>Área personal</i>	-0.19900365	0.673147371	1			
<i>Área personal</i>	-0.445984825	0.496836113	0.305151315	1		
<i>Área personal</i>	-0.368545465	0.642421038	0.362876548	0.304100523	1	
<i>Área personal</i>	0.001032243	0.331025081	0.514581562	0.24591001	0.434159136	1

Nota: Análisis de Pearson, datos encuesta factor personal.

Tabla 3. Factor Psicológico

	<i>EDAD</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>
<i>EDAD</i>	1						
<i>Síntomas Psicológicos</i>	-						
<i>Síntomas Psicológicos</i>	0.19475235	1					
<i>Síntomas Psicológicos</i>	-						
<i>Síntomas Psicológicos</i>	0.02361956	0.53799518	1				

<i>Síntomas</i>								
<i>Psicológicos</i>	0.04094132	0.25993934	0.36166686					1
<i>Síntomas</i>	-							
<i>Psicológicos</i>	0.13189936	0.32876	0.60989409	0.48181206				1
<i>Síntomas</i>								
<i>Psicológicos</i>	0.02554514	0.43013594	0.5659717	0.25657689	0.6564746			1
<i>Síntomas</i>	-							
<i>Psicológicos</i>	0.07167912	0.20491545	0.39100707	0.14414999	0.60771554	0.61934867		1
<i>Síntomas</i>	-							
<i>Psicológicos</i>	0.18039612	0.45419812	0.6866774	0.08277476	0.67001557	0.66387346	0.70995291	1

Nota: Análisis de Pearson, datos encuesta factor Psicológico.

Tabla 4. Factor Conductas

	<i>EDAD</i>	<i>Conductas</i>	<i>Conductas</i>	<i>Conductas</i>	<i>Conductas</i>
<i>EDAD</i>	1				
<i>Conductas</i>	0.099515891	1			
	-				
<i>Conductas</i>	0.205003248	0.480035102	1		
<i>Conductas</i>	0.179740746	-0.116791432	-0.166236241	1	
	-				
<i>Conductas</i>	0.407619987	0.486389794	0.410675059	-0.241426184	1

Nota: Análisis de Pearson, datos encuesta factor Conducta.

Tabla 5. Manejo de Estrés

	<i>EDAD</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Manejo del estrés</i>
<i>EDAD</i>	1						
	-						
<i>Manejo del estrés</i>	0.2898674	3	1				
<i>Manejo del estrés</i>	0.0853812	0.0494661					
<i>Manejo del estrés</i>	0.1732569	0.4347729	0.5091848				
<i>Manejo del estrés</i>	0.1815796	0.0899415	0.1226953	0.3558259			
<i>Manejo del estrés</i>	0.4641481	0.4576541	0.1826720	0.3434332	0.5929833		
<i>Manejo del estrés</i>		0.5016234	0.4422622	0.4115225	0.0221160	0.2878182	
<i>Manejo del estrés</i>	0.0410067	8	5	5	8	8	1

Nota: Análisis de Pearson, datos encuesta factor Manejo Estrés.

Tabla 6. Factor Laboral

	EDAD	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral	Área Laboral
EDA												
D	1											
Área Laboral	0.140190											
Área Laboral	268	1										
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.116618	0.09071										
Área Laboral	357	7056	1									
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.188937	0.15149	0.10946									
Área Laboral	634	4936	0344	1								
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.109369	0.20377	0.14723	0.36737								
Área Laboral	496	8345	6919	5917	1							
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.022693	0.36188	0.09146	0.46361	0.71788							
Área Laboral	367	8535	3153	3544	1519	1						
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.282577	0.53586	0.40399	0.28757	0.19463	0.08723						
Área Laboral	652	002	535	0387	974	8608	1					
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.218836	0.27343	0.46908	0.20090	0.39916	0.31880	0.58242					
Área Laboral	158	6724	4878	8433	96	9589	9065	1				
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.301324	0.60778	0.48119	0.02431	0.24525	0.23360	0.71089	0.59729				
Área Laboral	025	3062	8673	0233	0727	1877	025	784	1			
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.297371	0.46722	0.06981	0.41561	0.19926	0.21662	0.73251	0.47613	0.50006			
Área Laboral	201	3171	6837	6745	6402	1508	3125	4941	0103	1		
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.138186	0.49933	0.36155	0.28865	0.25277	0.23795	0.70456	0.52303	0.71539	0.64872		
Área Laboral	245	1247	7523	7257	1358	9424	5785	5766	0408	2375	1	
Área Laboral	-											
Área Laboral	0.081069	0.01257	0.20017	0.06910	0.09295	0.10562	0.29141	0.56484	0.35883	0.21608	0.29000	
Área Laboral	642	188	6056	4995	4272	7307	9819	1975	5049	519	6757	1
Total		-0.15208296										

Nota: Análisis de Pearson, datos encuesta factor Laboral.

Análisis

Para el análisis se realiza el descargue de las respuestas de los cuestionarios y se diligencia en formato Excel, después de realizar la agrupación, tabulación y consolidación de información, se realiza una correlación de Pearson con los datos obtenidos, teniendo en cuenta las variables de riesgo psicosocial y edad teniendo en cuenta los índices de interpretación y significación respectivos, luego se realiza las respectivas gráficas contando con la información obtenida de los ítems, haciendo la interpretación de la información más significativa de las puntuaciones en la prueba.

Procedimiento o fases del proceso

Para esta investigación durante la ejecución se tuvo en cuenta lo siguiente Fases:

Fase 1: Se tuvo una idea de investigación sobre los factores de riesgo psicosocial que impactan a los docentes en la modalidad de trabajo en casa.

Fase 2: Lectura e interpretación de la literatura asociada al tema de trabajo en casa en pandemia.

Fase 3: Crear la pregunta de investigación para el proyecto.

Fase 4: Realizar el planteamiento del problema del tema a investigar.

Fase 5: Plantear los objetivos de la investigación.

Fase 6: Elaborar la justificación de la investigación.

Fase 7: Adopción y aplicación del marco referencial (marco legal, conceptual, teórico y antecedentes investigativos).

Fase 8: Establecer el marco metodológico para la investigación.

Fase 9: Creación y adopción de preguntas para el instrumento.

Fase 10: Validación del Instrumentos realizada por dos profesionales expertos en el tema.

Fase 11: Corrección del instrumento.

Fase 12: Contacto con los docentes de las instituciones educativas a aplicar el instrumento.

Fase 13: Recolección de datos mediante la aplicación de la encuesta en un formulario Google.

Fase 14: Consolidación, tabulación y gráficos de la información.

Fase 15: Análisis de los resultados por factores.

Fase 16: Establecer la discusión comparando los resultados y las hipótesis.

Fase 17: Redactar conclusiones y recomendaciones.

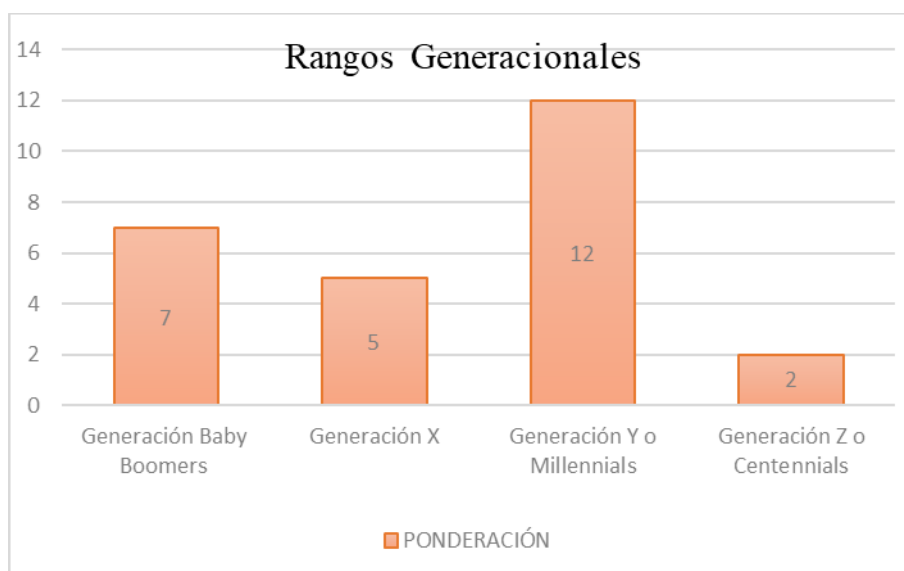
Fase 18: Editar el cuerpo del trabajo con las normas APA.

Análisis de Resultados

Caracterización Sociodemográfica

Se realiza la caracterización de la población encuestada de los colegios públicos La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez, con el objetivo de determinar el rango generacional al cual pertenecen, de la misma manera se busca analizar características similares que puedan influir en los factores clasificados de la encuesta.

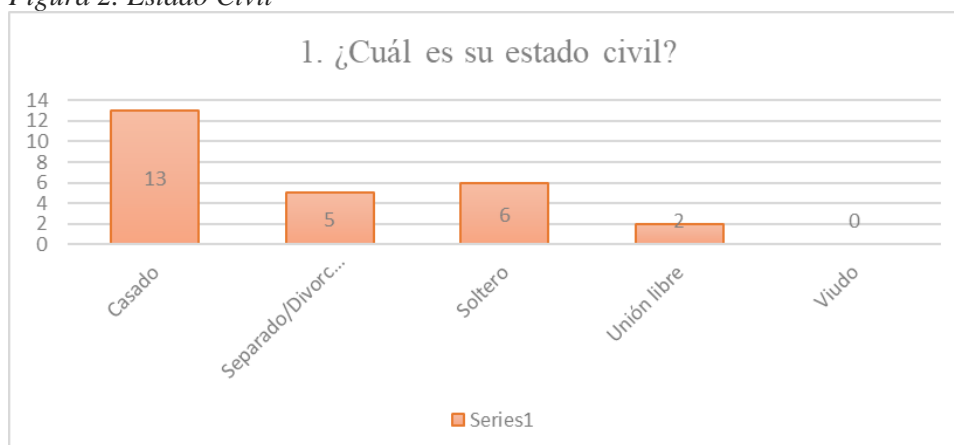
Figura 1. Rangos Generacionales



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

Se puede identificar en el Gráfico 1 que 7 docentes pertenecen a la generación Baby Boomers y Centennials, 5 pertenecen a la Generación X, 12 pertenecen a la generación Millennials (Y), seguido de 2 de la generación Z o también llamados Centennials.

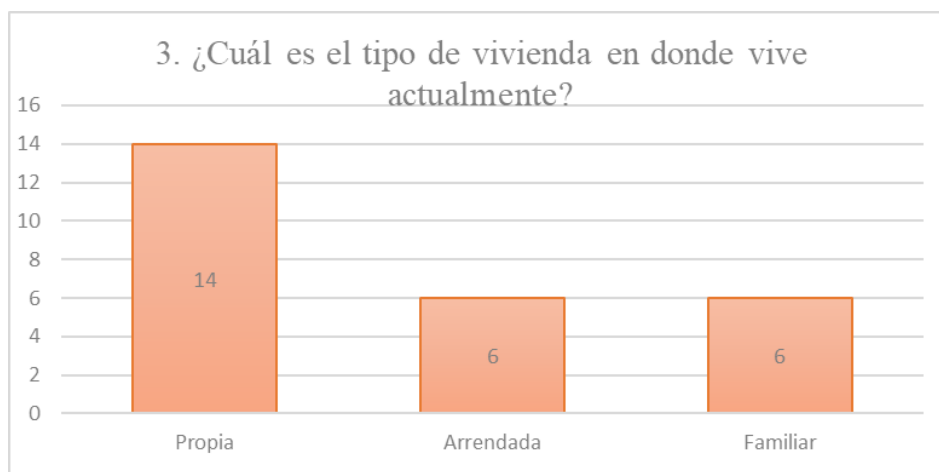
Figura 2. Estado Civil



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

Se puede identificar en la Figura 2, 12 docentes de la población encuestada son casados, 5 separados/ divorciados, 6 solteros y 2 se encuentran en unión libre.

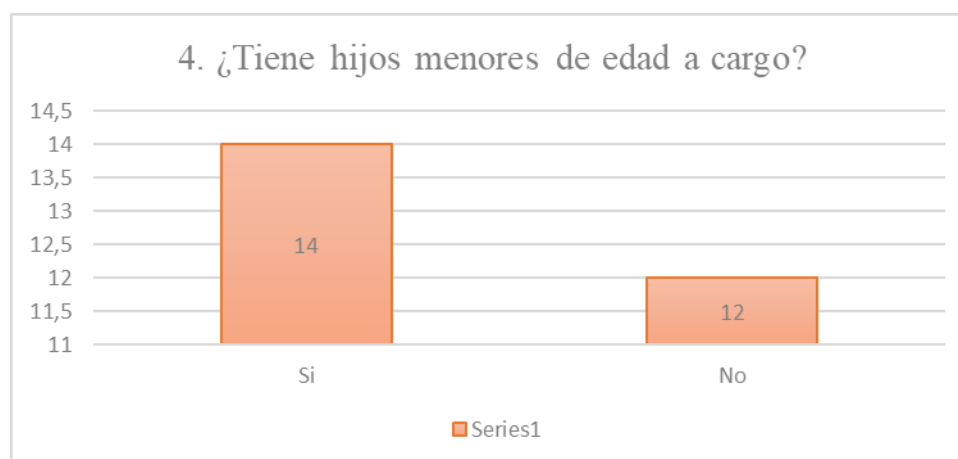
Figura 3. Tipo de Vivienda



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

Se puede identificar en el Gráfico 3, que 14 docentes de la población encuestada viven en casa propia, 6 viven en arriendo y los otros 6 en casa familiar.

Figura 4. Hijos a cargo. ¡Error! Marcador no definido.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

Se puede identificar en el Gráfico 4, que 14 docentes de los encuestados afirman tener hijos a cargo, lo que puede implicar mayores responsabilidades al mismo tiempo de realizar su trabajo en casa.

Figura 5. Adultos a Cargo



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

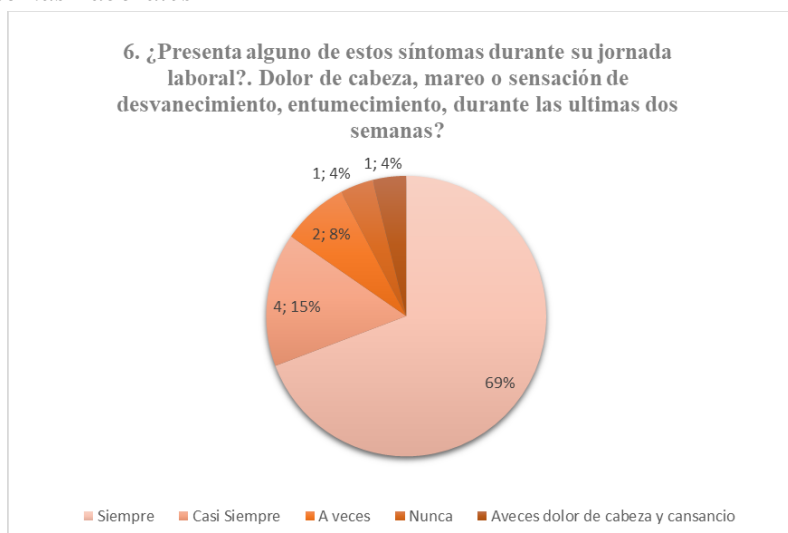
Se puede identificar en el Gráfico 5, 13 docentes manifiestan tener adultos mayores a cargo o que viven con ellos en sus hogares, los otros 13 docentes mencionan no tener adultos mayores en casa ni a cargo

A continuación, se da a conocer los resultados de las preguntas relacionadas con los riesgos psicosociales de los 26 docentes de los dos colegios públicos y su respectiva descripción.

Área personal

Síntomas físicos

Figura 6. Síntomas Laborales



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 6, se puede evidenciar que el 69% de los docentes encuestados en las últimas dos semanas a veces presentan síntomas como cefalea, vértigo o entumecimiento durante la jornada laboral, el 15% presenta dolor de cabeza, mareo o sensación de desvanecimiento casi siempre en su jornada laboral.

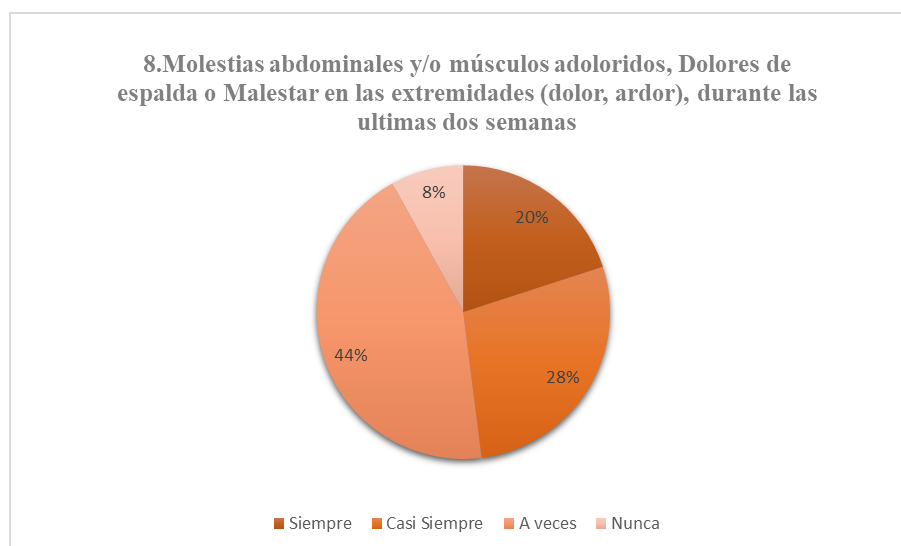
Figura 7. Zumbidos o ruidos



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes

En el Gráfico 7, se puede evidenciar que el 50% de los docentes nunca han presentado zumbidos o problemas gastrointestinales, mientras que un 42% menciona algunas veces sentir zumbidos o ruidos.

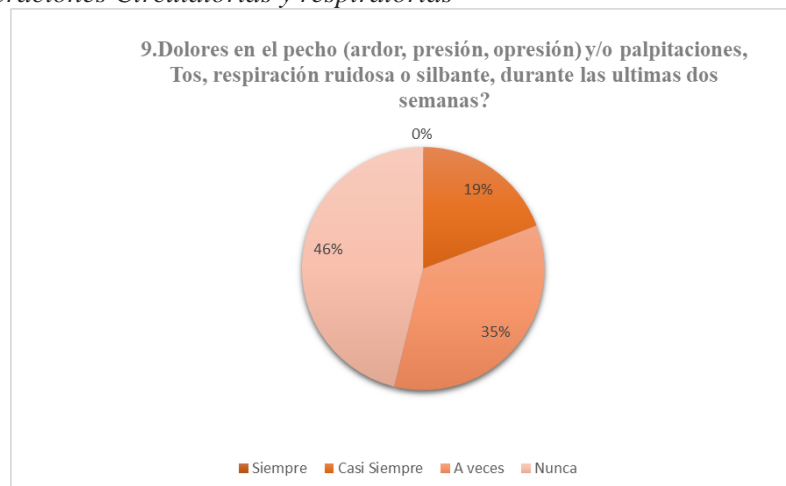
Figura 8. Malestar Musculoesquelético



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 8 se puede identificar que el 44% de los encuestados señalaron que a veces han presentado molestias abdominales, músculo adoloridos, malestar en la espalda o en las extremidades. Las molestias anteriores se pueden asociar a acciones como posturas prolongadas y forzadas, movimientos repetitivos, ergonomía deficiente en el lugar de trabajo, ausencia de pausas en el trabajo y a los horarios laborales extensos.

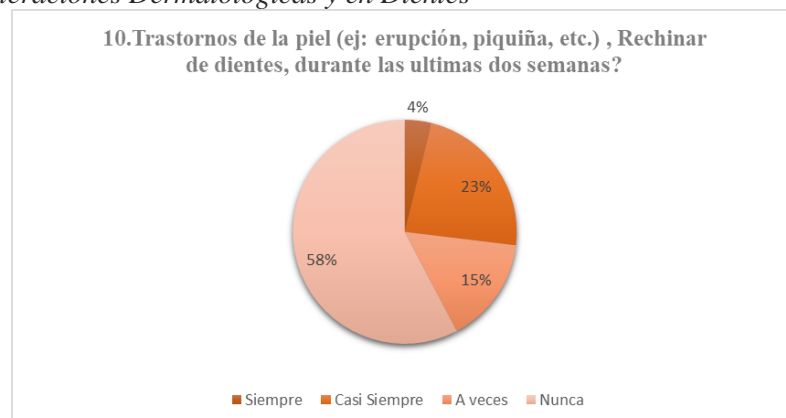
Figura 9. Alteraciones Circulatorias y respiratorias



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 9 se puede observar que el 46% de los profesores indicaron que nunca presentan síntomas como dolor en pecho, o palpitaciones, tos o respiración sibilante, lo cual permite identificar que los docentes no presentan síntomas asociados a la ansiedad.

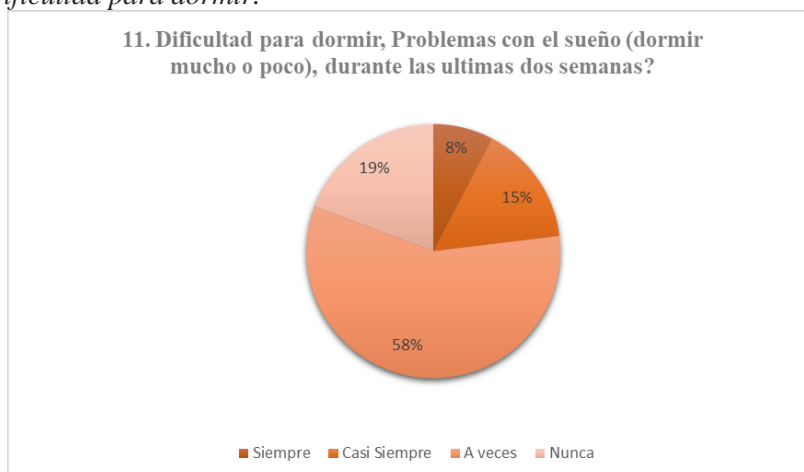
Figura 10. Alteraciones Dermatológicas y en Dientes



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 10, se puede determinar que el 58% de los docentes señalaron que nunca han presentado trastornos de piel, o rechinar de dientes, mientras que un 23% menciona casi siempre presentar trastornos de piel y un 15% a veces.

Figura 11. Dificultad para dormir.

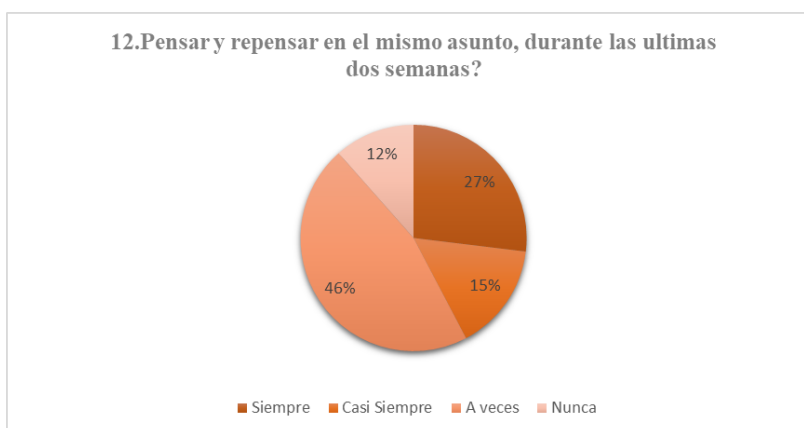


Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 11, se puede determinar que encuestados el 58% indicaron que a veces presentan dificultad para dormir o problemas, en las últimas dos semanas, un 15% casi siempre presenta dificultad para dormir, un 8% siempre y un 19% nunca.

Síntomas psicológicos

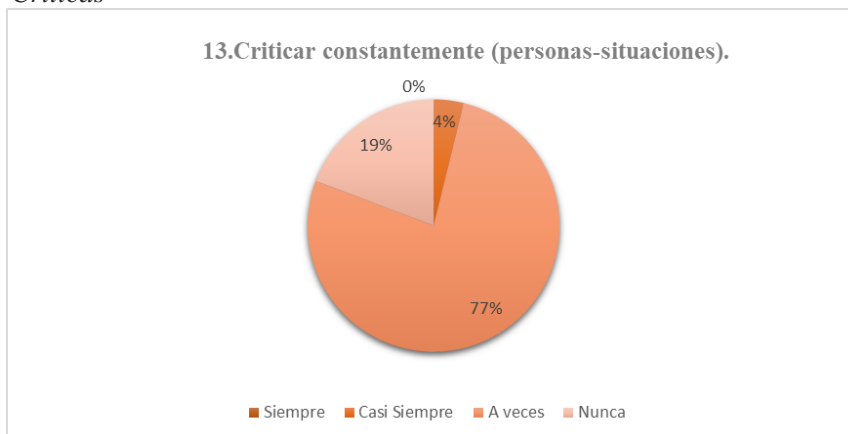
Figura 12. Pensamientos



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

El Gráfico 12, muestra que el 46% de los docentes indicaron que a veces piensa y repiensa en el mismo asunto, un 27% siempre tiene pensamientos repetitivos, mientras que un 15% menciona casi siempre pensar en lo mismo y un 12% nunca.

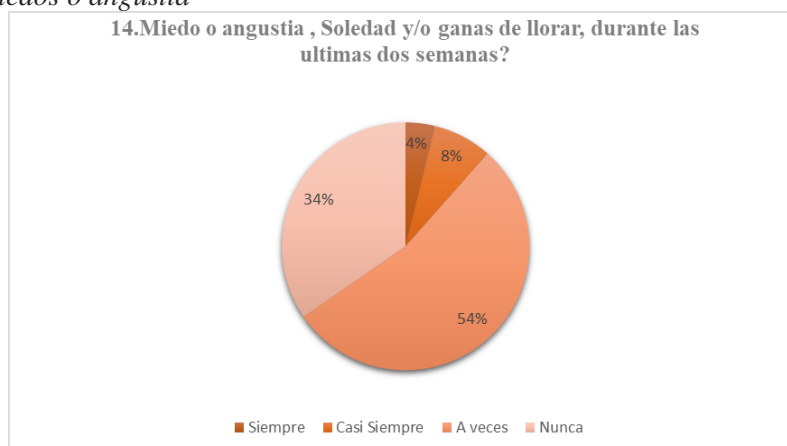
Figura 13. Criticas



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

El Gráfico 13, muestra que el 77% de los docentes señalaron que a veces critican constantemente personas o situaciones, mientras un 19% menciona no haberlo hecho.

Figura 14. Miedos o angustia



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 14 el 54% de los profesores señalaron que en las últimas dos semanas a veces presentan miedo, angustia, soledad o ganas de llorar, un 34% mencionan nunca a ver presentado estos sentimientos, un 8% casi siempre y un 4% siempre.

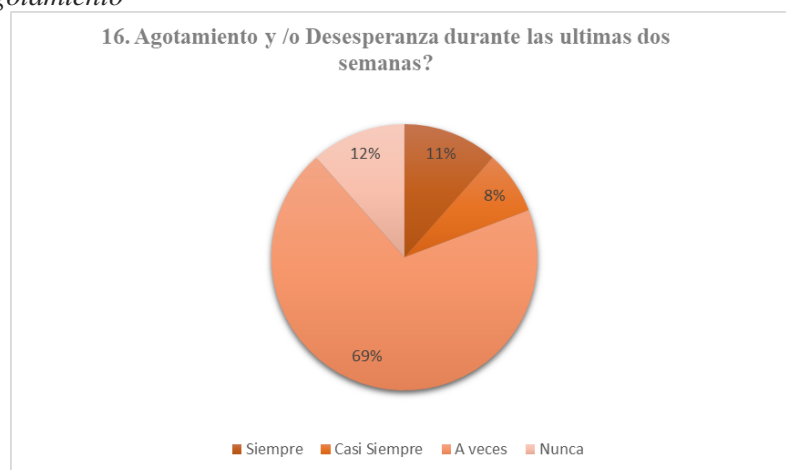
Figura 15. Irritabilidad



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 15, se puede evidenciar que el 81% de los docentes indicaron que en las últimas dos semanas nunca han presentado irritabilidad o deseo de tirar las cosas o pegarle a la gente, mientras que un 11% menciona algunas veces presentar estos síntomas de irritabilidad.

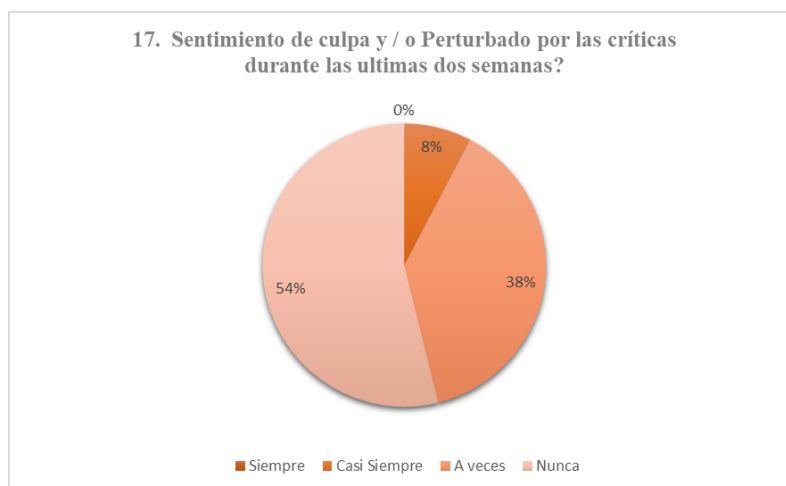
Figura 16. Agotamiento



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 16 se puede determinar que 69% de los docentes encuestados indicaron que en las últimas dos semanas a veces presentan agotamiento o desesperación, un 12% menciona nunca haber presentado estos sentimientos, un 8% casi siempre y un 11% siempre.

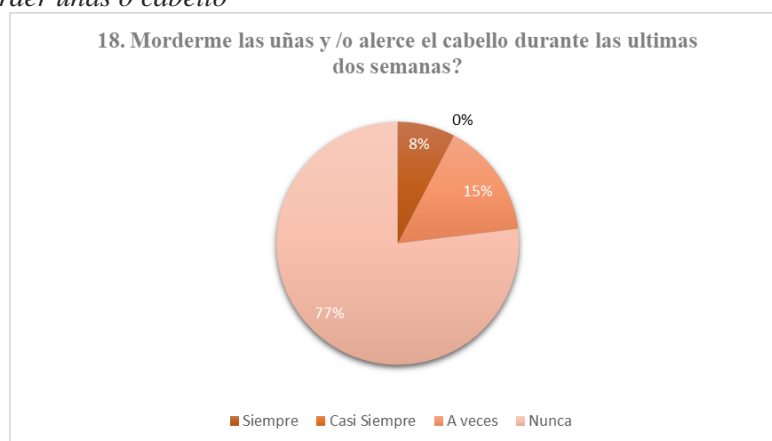
Figura 17. Sentimiento de culpa



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

El Gráfico 17 resalta que el 54% de los profesores indicaron que nunca ha presentado sentimientos de culpa o perturbaciones, mientras que un 38% menciona a veces presentar estos sentimientos.

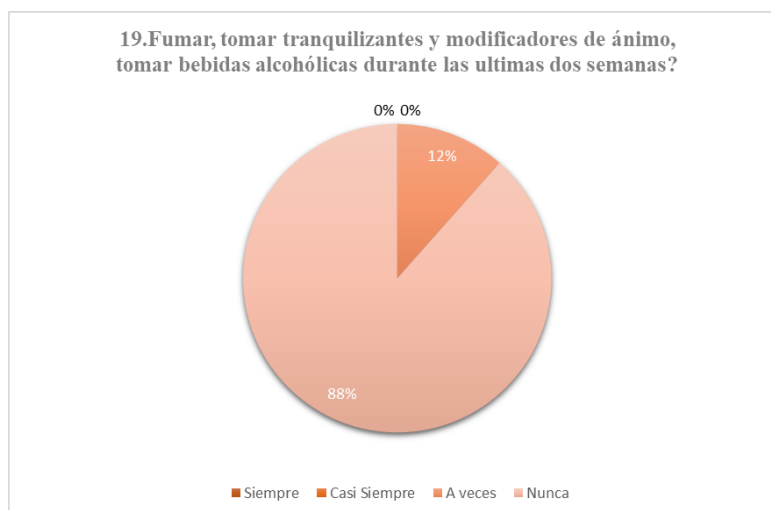
Figura 18 Morder uñas o cabello



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes

En el Gráfico 18 se puede concluir que el 77% señalaron que nunca se muerden las uñas o halarse el cabello.

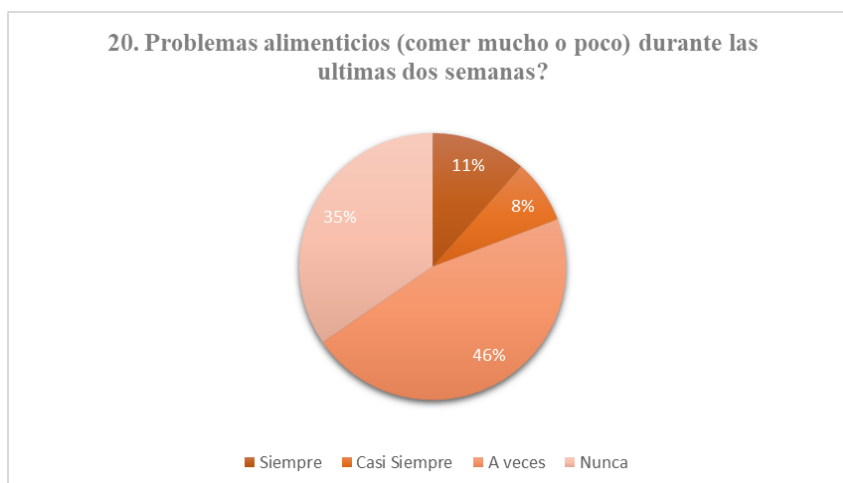
Figura 19. Fumar o tomar tranquilizantes.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes

En el Gráfico 19 se puede establecer que el 88% de los profesores indicaron que nunca fuman, ni toman tranquilizantes o modificadores de ánimo, no toman bebidas alcohólicas en las últimas dos semanas

Figura 20. Problemas alimenticios



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 20, se puede identificar que el 35% nunca presenta problemas alimenticios y el 46% indicó que a veces si presentan problemas alimenticios durante las últimas dos semanas

Figura 21. Dificultad para comunicarse



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 21 se puede concluir que el 58%, nunca tiene dificultad para comunicarse.

Figura 22. Sueño y frecuencia de comida



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 22 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 38% de la totalidad de respuestas referente al sueño y frecuencia de comida.

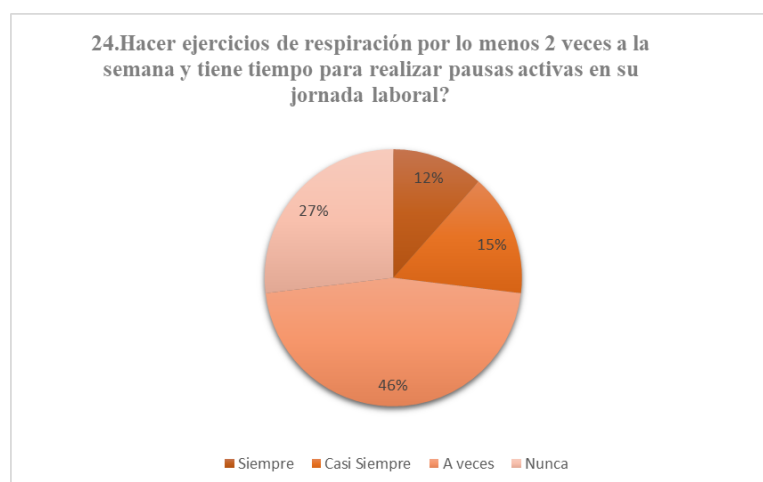
Figura 23. Dar y recibir palabras de afecto



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 23 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción casi siempre con un 35% de la totalidad de respuestas referente a dar y recibir palabras de afecto

Figura 24. Hacer ejercicios de respiración



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 24 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 46% de la totalidad de respuestas referente a hacer ejercicios de respiración

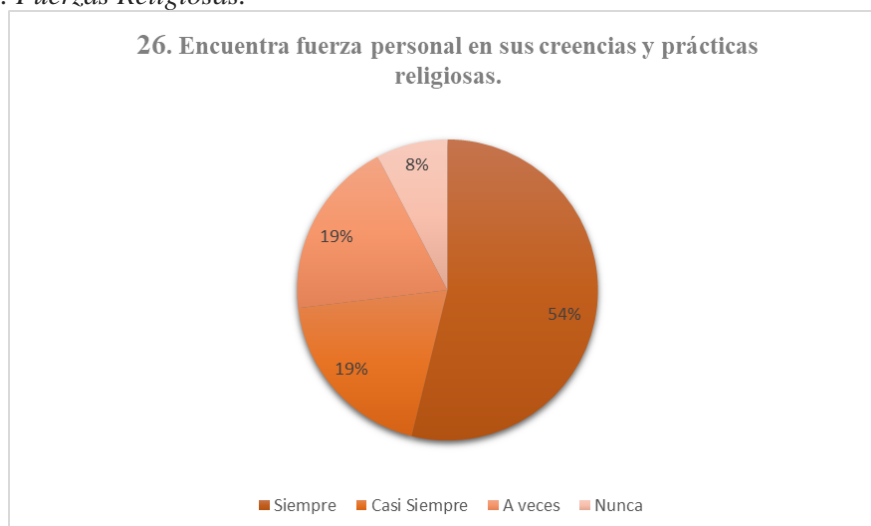
Figura 25. Tener un ingreso adecuado



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 25 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción siempre con un 35% de la totalidad de respuestas referente tener un ingreso adecuado.

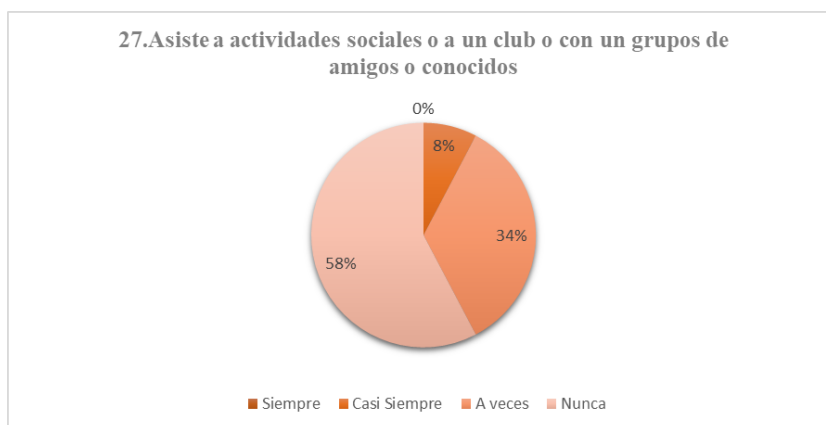
Figura 26. Fuerzas Religiosas.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 26 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción siempre con un 54% de la totalidad de respuestas referente encontrar fuerzas en sus creencias religiosas

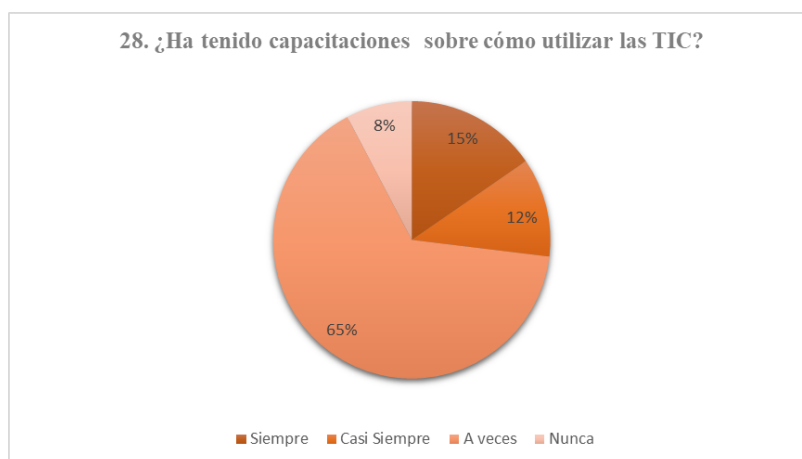
Figura 27. Asistir a actividades sociales.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes. En el Gráfico 27 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción nunca con un 58% de la totalidad de respuestas referente asistir a actividades sociales.

Área laboral

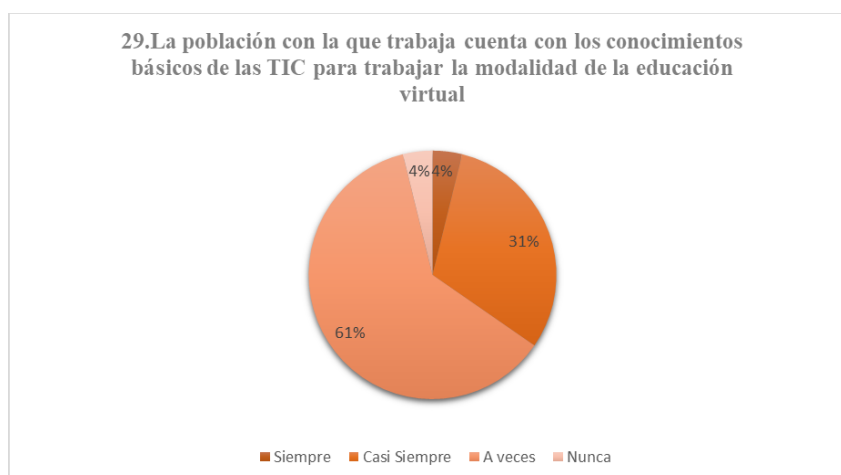
Figura 28. Tener capacitaciones sobre las TIC.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 28 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 65% de la totalidad de respuestas referente a tener capacitaciones sobre las TIC

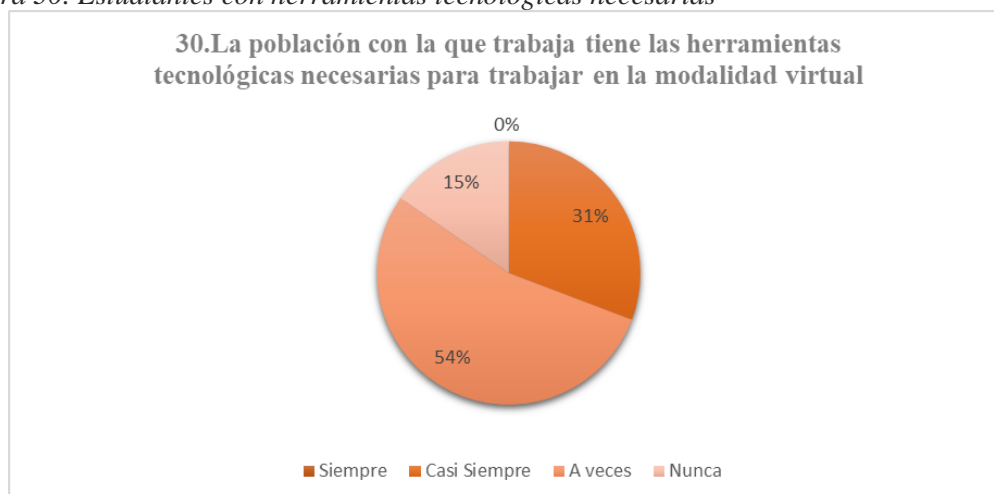
Figura 29. Población con conocimientos básicos en TIC.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 29 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 61% de la totalidad de respuestas referente a la población con conocimientos básicos en TIC.

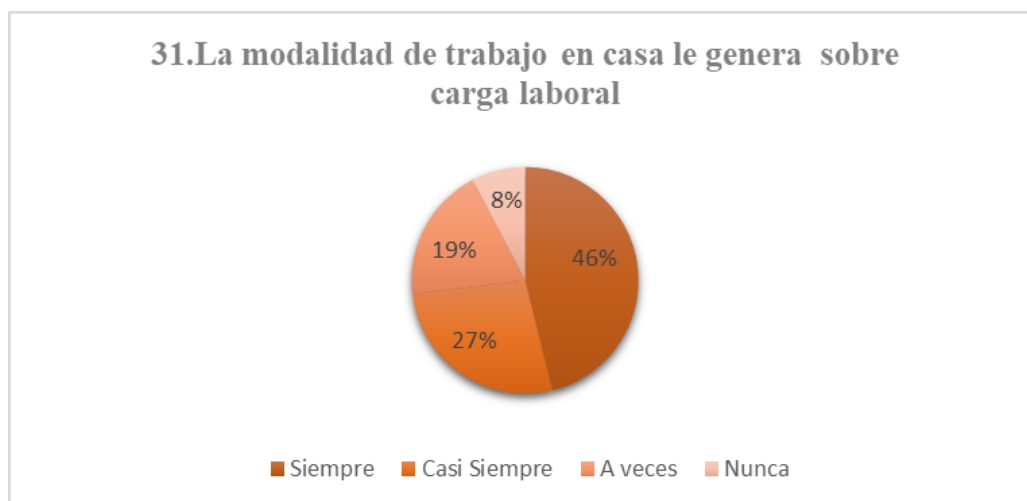
Figura 30. Estudiantes con herramientas tecnológicas necesarias



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 30 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 54% de la totalidad de respuestas referente a estudiantes con herramienta tecnológicas necesarias

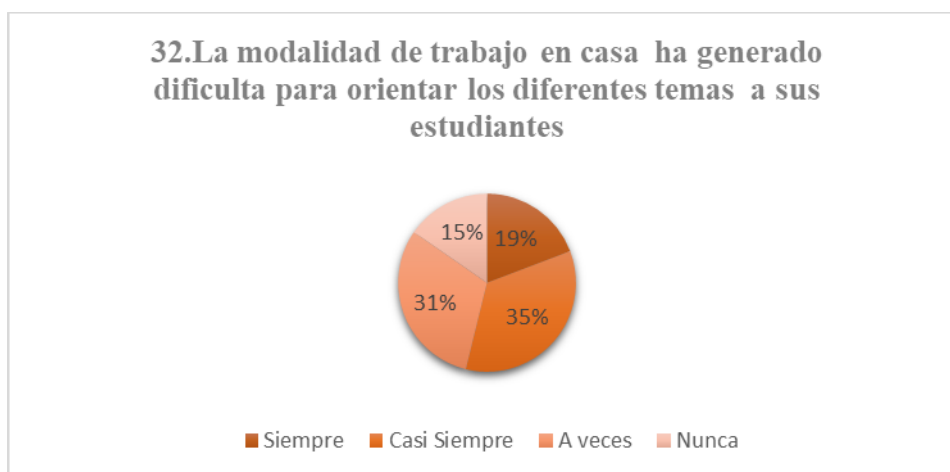
Figura 31. Sobre carga laboral



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 31 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción siempre con un 46% de la totalidad de respuestas referente sobrecarga laboral

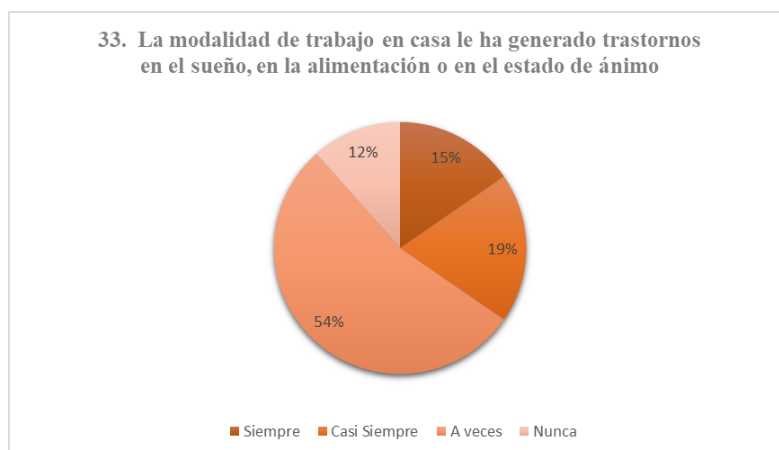
Figura 32. Dificultad para orientar a sus estudiantes.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En la Figura 30 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción casi siempre con un 35% de la totalidad de respuestas referente a dificultad para orientar a sus estudiantes

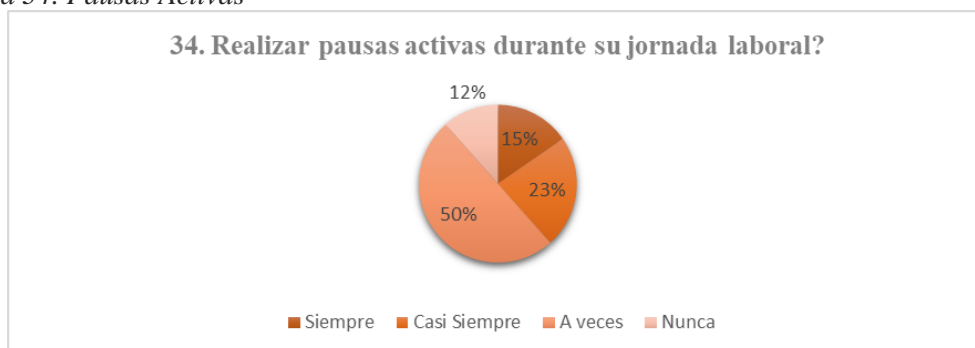
Figura 33. Referente síntomas de sueño



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 33 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 54 % de respuestas referente trastornos de sueño

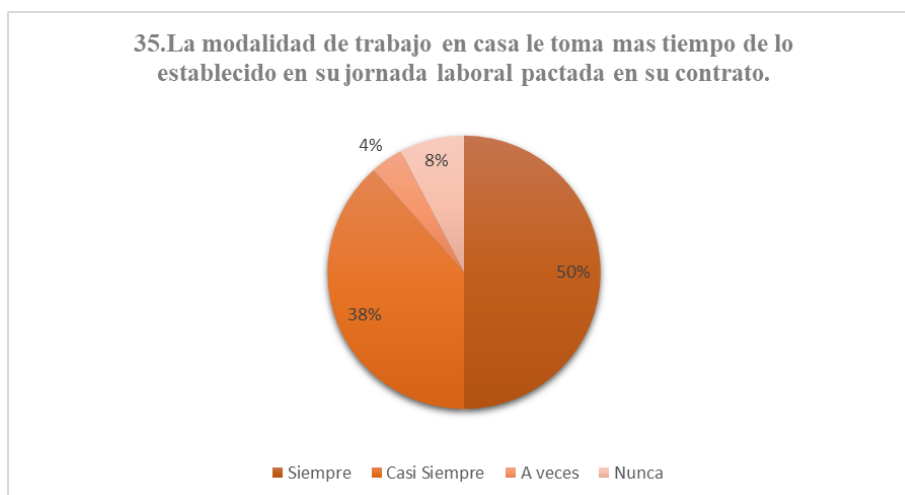
Figura 34. Pausas Activas



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 34 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción a veces con un 50% de la totalidad de respuestas referente pausas activas

Figura 35. Mas tiempo de su jornada laboral.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 35 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción siempre con un 50% de la totalidad de respuestas referente más tiempo de su jornada laboral

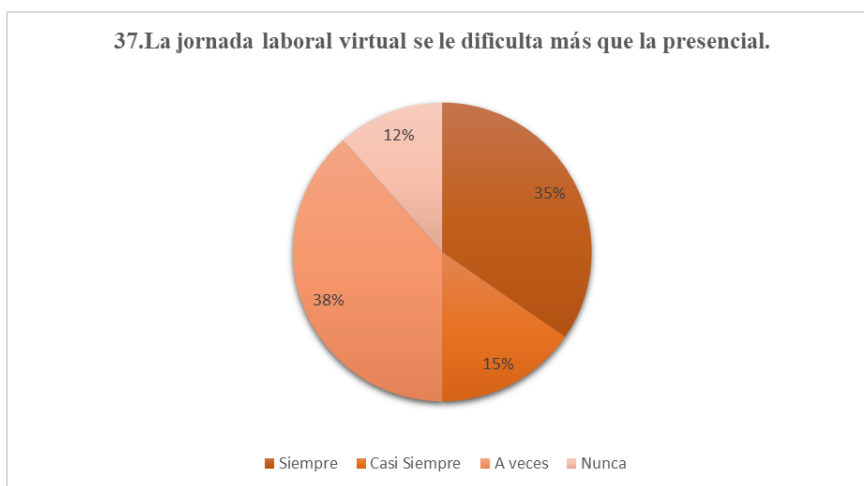
Figura 36. Espacios adecuados



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 36 se evidencia que la prevalencia en la respuesta fue la opción casi siempre con un 46% de la totalidad de respuestas referente espacios adecuados, seguido de un 23% en la respuesta de siempre.

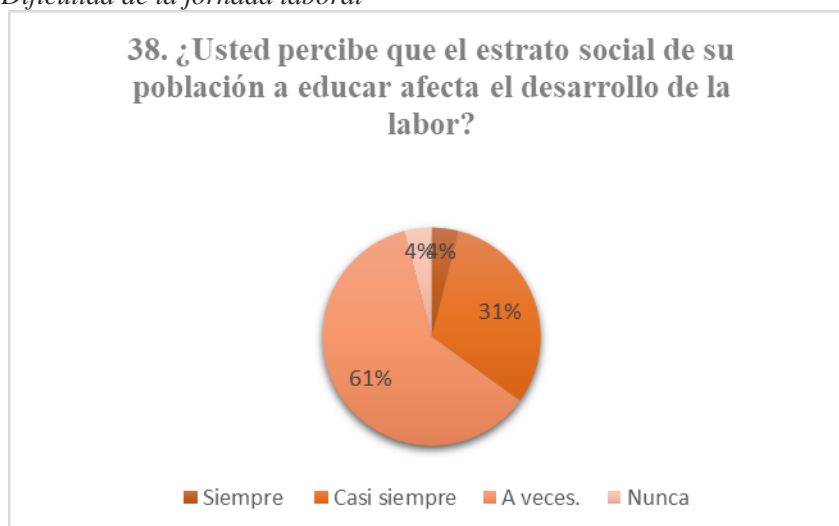
Figura 37. Dificultad de la jornada laboral.



Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes.

En el Gráfico 37 se evidencia que prevalece las respuestas de siempre con un 35% y a veces con un 38% en que la jornada virtual tiene más dificultad que la presencia.

Figura 38. Dificultad de la jornada laboral



En el Gráfico 38 se evidencia que la el 61% de los docentes encuestados mencionan que el estrato social a veces afecta el desarrollo de las actividades pedagógicas, mientras que el 31% menciona que el factor del estrato casi siempre afecta el desarrollo de la labor del docente.

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente mencionados se decidió para esta investigación verificar la correlación entre la edad y los diferentes factores a evaluar lo personal, laboral, síntomas psicosociales, conductas y manejo de estrés, tal como describe la siguiente tabla:

Tabla 7 Correlación entre edad y factores

	<i>EDAD</i>	<i>Área personal</i>	<i>Síntomas Psicológicos</i>	<i>Conductas</i>	<i>Manejo del estrés</i>	<i>Área Laboral</i>
<i>EDAD</i>	1					
<i>F1</i>	-0.38072415	1				
<i>F2</i>	-0.1110605	0.681124869	1			
<i>F3</i>	-0.23061898	0.718405787	0.679229618	1		
<i>F4</i>	0.215255626	-0.258028441	-0.250925763	-0.27609096	1	
<i>F5</i>	-0.35723446	-0.074140326	0.076730897	-0.11609312	0.122630718	1
<i>TOTAL</i>	-0.17287649					

Nota: Tomado de la encuesta realizada en dos instituciones educativas a los docentes y análisis de Pearson.

Discusión

Factor Personal

La aplicación del instrumento permitió identificar que el 26,9% de docentes pertenecen a la generación Baby Boomers y Centennials, el 19,2 % pertenecen a los docentes de la Generación X, el 46,1% pertenecen a la generación Millennials (Y), seguido del 7,6% de la generación Z o también llamados Centennials, en cuanto a caracterización del estado civil, se encontró que el 50% de la población se encuentra casado(a) , el 23% soltero, el 19,2% separado y el 7,6% se encuentra en unión libre.

El tipo de vivienda de los docentes que presentaron la encuesta es actualmente un 54% indicó que contaba con vivienda propia, un 23% indicaron vivir en arriendo de igual manera en vivienda familiar.

También se puede evidenciar que un 54% de los encuestados menciona tener hijos menores de edad a cargo y un 50% indicaron que tienen adultos mayores a cargo y que conviven con ellos, incrementando así su carga personal y laboral.

En cuanto al área personal y frente a los síntomas físicos se identificó sobre los síntomas que presentan generalmente los docentes durante su jornada laboral en las últimas dos semanas como lo son: cefalea, vértigo entumecimiento, evidenciando que el 69% menciona sentir siempre estos síntomas, un 42% menciona a veces sentir zumbidos o ruidos en los oídos, nauseas o vomito.

Con referencia a otras molestias abdominales hubo una prevalencia del 44% en la opción de a veces seguida de un 28% en la opción de casi siempre, se puede también

evidenciar que de los docentes encuestados se presenta un 35% en la opción de respuesta (a veces) en dolores de pecho, un 58% presento alguna vez dificultad para dormir. En un estudio realizado por, (Collado, 2016) en la Universidad Nacional de Cuyo Argentina encuestaron a 193 docentes en la investigación indicó que el 23.8% presentaron dificultad para dormir en comparación con nuestro estudio hay una diferencia de 27.2%.

Cabe resaltar que Tacca (2019) realizó un estudio de corte transversal correlacional con una muestra de 117 docente en Perú en donde pudo concluir que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir con un 36.1%, dolores de cabeza en un 32,4%, poca concentración y variación del apetito.

Factor Síntomas psicológicos

En el instrumento se incluye un factor de análisis de síntomas psicológicos asociados a la ansiedad y depresión, que se pueden desarrollar en los docentes que se encuentran ejerciendo su labor de forma virtual, la aparición de varios de estos síntomas conlleva a identificar posibles riesgos psicosociales.

Para los resultados que se mencionan a continuación se toma como media de tiempo para la presencia de los síntomas las dos últimas semanas. Los síntomas son: pensar y repensar en el mismo asunto dando como resultado que el 12% de los docentes encuestados no presenta este síntoma mientras que 46% manifiesta haberlo vivenciado algunas veces y un 27% siempre, crítica constante a personas o situaciones donde el 19% manifiesta no haber presentado este síntoma mientras que 77% si algunas veces, preocupación y sensación de haber perdido el control el 31% manifiesta no presentar este síntoma mientras que 46% manifiesta haberlo sentido.

A nivel emocional los síntomas son: miedo angustia o ganas de llorar donde el instrumento arrojó que el 34% expreso no haberlo sentido mientras que el 54% si presenta el síntoma, irritabilidad con deseos de tirar cosas o golpear a la gente arrojando que el 81% expreso no tener este síntoma por el contrario el 8% expresa si haber sentido este síntoma, agotamiento o desesperanza donde el 69% expresa tener este síntoma mientras que 12% no.

En relación con los datos recogidos y haciéndose evidente que estos síntomas se presentan en un alto porcentaje de la muestra, cabe resaltar que Vieco (2014) menciona que si el empleado se expone constantemente a factores de riesgos pueden presentarse efectos negativos.

Factor Conductual

Este factor hace referencia a las conductas que los docentes pueden incrementar o desarrollar frente a la modalidad de educación virtual a la que se están enfrentando actualmente, algunas conductas a analizar son: morderse las uñas, alerce el cabello, fumar, tomar tranquilizantes, tomar bebidas alcohólicas, modificaciones en su estado de ánimo, alteraciones en el sueño, problemas alimenticios y dificultad para comunicarse entre otras.

(Affor., 2020), afirma que el impacto de la pandemia frente al cambio repentino de modalidad educativa presencial a virtual ha generado en los docentes cambios negativos en su salud física y psicológica, un gran porcentaje de ellos manifiesta estar presentando síntomas de ansiedad y depresión que conllevan consigo sentimientos de nerviosismos, irritabilidad o tensión, dolor de cabeza, retraso en las tareas y alteración del sueño.

Cabe resaltar que Gongalves, Gonzales y Vázquez en su “*Guía de Buena Práctica Clínica en Depresión y Ansiedad*” (2008) mencionan que los síntomas característicos de la dimensión ansiedad son: ansiedad flotante, dolores tensionales, irritabilidad, preocupación, preocupación por la salud, sueño insuficiente, tensión muscular y tensión nerviosa subjetiva y los síntomas característicos de la dimensión depresión son: aislamiento social, auto depresión, baja autoestima, desesperanza, falta de energía, lentitud, escasa actividad, pensamiento subjetivo de ineficiencia, pérdida del interés, pérdida del peso debido a disminución de apetito.

Por tal motivo se consideró importante analizar en el instrumento el factor conductual (F3), dando este como resultado que el 77% de los docentes encuestados no aumentaron la conducta de morderse las uñas o halarse el cabello en las últimas dos semanas el otro 33,3% mencionan si haber realizado alguna de estas conductas en las últimas semanas.

En la segunda pregunta se identificó que el 88% de los docentes no presentaron ninguna conducta (fumar, tomar tranquilizantes, modificaciones de ánimo, consumo de bebidas alcohólicas) en las últimas dos semanas, el 12% menciona haber presentado esta conducta.

Frente a la conducta sobre la dificultad para comunicarse el 58% de los docentes respondió no tener inconvenientes con esta conducta, y el 31% manifiesta si haber tenido problemas para comunicarse en las últimas dos semanas.

Donde más se identificó mayor cambio en la conducta fue la alimenticia, un 35% de los docentes encuestados mencionaron no tener problemas alimenticios en estas últimas dos semanas, un 46% mencionó tener algunas veces problemas con la alimentación, el 8% casi

siempre y el 11% manifestó tener problemas alimenticios siempre en las últimas dos semanas.

Se puede concluir que el factor conductual (F3), se establece una relación no significativa es decir la edad de los docentes no determina necesariamente la aparición de las conductas anteriormente mencionadas.

Factor manejo de estrés

Frente a los resultados obtenidos en la prueba, según la hipótesis de trabajo tenida en cuenta es importante recalcar que según los resultados obtenidos no hay una relación proporcional entre la edad y el riesgo psicosocial, sino que existe como tal una correlación que es evidente que no tiene que ver con factores y la edad. De esta manera se debe tener en cuenta que la edad no es un factor fundamental para tener en cuenta frente al manejo de estrés.

Frente al manejo de estrés, los tipos de enfermedades y programas de higiene industrial es fundamental tener en cuenta los factores de exposición frente a la tarea y la intensidad de la misma, en ese sentido según La Universidad Autónoma de Madrid (2010) son factores estresores el contenido del trabajo, sobrecarga y ritmos, horarios, control, ambientes y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones, relaciones interpersonales, rol en la organización, desarrollo de carrera en incertidumbre, relación trabajo familia y seguridad contractual.

Teniendo en cuenta lo anterior según Gutiérrez. A, 2014) la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de efectos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión evidenciando que la exposición constante a factores de riesgo presenta una afectación.

Por otra parte, es importante recalcar que en el momento en que un empleado es expuesto a factores de riesgo psicosocial por una larga duración, este puede presentar una aparición de consecuencias presentes en los colaboradores, es así como lo menciona Vieco (2014) tomando el estudio Al-Dubai, 2010 donde se analizó la prevalencia del burnout y los factores asociados en médicos establece que La prevalencia fue significativamente mayor en aquellos con turnos de duración de 10 o más horas de trabajo por día. Lo que permite identificar la duración de la tarea y la ejecución de una labor donde se encuentran factores de exposición tiene como resultado, la aparición de riesgo psicosocial en los colaboradores que realizan día tras día sus funciones con este tipo de características.

Es por esto por lo que dado los resultados obtenidos en esta investigación y la comparación de otras investigaciones es fundamental tener en cuenta que existen otros factores de riesgo que están presentes en las tareas mismas que deben ser analizados teniendo en cuenta que la edad, aunque se ha manifestado tiene una relación poco significativa y de manera inversa, no es fundamental para hacer una generalización frente al impacto del riesgo psicosocial.

En los resultados Se puede encontrar que un 38% de los docentes menciona a veces tener variaciones en sus comidas diarias y en sus horas de sueño y un 27% siempre. Un 27% de los docentes encuestados menciona no realizar ejercicios ni pausas activas en su jornada laboral, un 54% de los docentes encuestados manifiestan siempre encontrar fuerza personal en sus creencias y prácticas religiosas y un 58% mencionan no tener tiempo para realizar actividades sociales o de ocio.

Factor Laboral

La investigación y los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta permiten analizar que las capacitaciones de las TIC's que reciben los docentes, necesitan un mayor refuerzo, con relación a la modalidad de educación virtual a la que se tuvieron que adaptar a causa de la pandemia, lo que influye directamente en las competencias laborales de los docentes siendo los mayores de 50 años, es decir cerca del 46% de la población a los que se les ha generado mayor dificultad.

Actualmente en Colombia, se encuentra el proyecto de Ley 352 de 2020 que busca la regularización del trabajo en casa, en el Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la modalidad de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, la capacitación y desarrollo de competencias digitales, así como los comportamientos y hábitos saludables en los servidores públicos y trabajadores del sector privado. (PL 352-20S - 429-20C Trabajo en Casa.). Es necesario implementar programas que refuercen las competencias de los docentes, para que a la vez puedan promover hábitos de formación en sus alumnos.

El estrés es un fenómeno asociado a múltiples factores y si bien no puede atribuirse únicamente a la situación laboral concreta, esta es una de las principales esferas de actividad de los individuos y uno de los principales contextos a analizar a la hora de estudiar el estrés psicosocial y su relación con la salud. “El estrés puede producirse en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, independiente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad, del tipo de contrato o relación del trabajo” (Chiang M, 2018)

Por otro lado, se comprueba que la modalidad de trabajo en casa genera mayor estrés en los docentes en el rango de edades de 27 a 40 años, que no cuentan con la suficiente experiencia en metodologías y adicionalmente los alumnos a quienes enseñan, no cuentan con las herramientas virtuales, el 85% de los docentes encuestados sienten que se ha generado mayor dificultad en la orientación de los temas de enseñanza a sus alumnos. Por tal razón no pueden tener una planeación adecuada de las actividades dentro de la jornada laboral establecida, alargando los horarios establecidos lo que podría generarse una fatiga extralaboral.

“El estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, que influye en la actividad laboral de los docentes, y en su resultado pedagógico. Esto lleva a una pérdida de motivación, la que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso” (V & Leon, 2018))

Adicionalmente el impacto que se genera en los factores psicosociales y el rendimiento laboral de los docentes se presenta de manera inversamente proporcional, en la medida que aumentó la carga laboral por el trabajo en casa, disminuye el rendimiento laboral de los docentes, esto se puede evidenciar en el aumento de síntomas de trastornos en el sueño, en la alimentación y en el estado de ánimo del 88% de la población encuestada.

La fatiga extra - laboral tiene diferentes componentes, aunque se destaca en ella la fatiga biológica acumulada, que también se genera por el trabajo, la psíquica y la motora, propias de la actividad realizada en los tiempos “libres”. La acumulación de tales fatigas, por separado o conjugadas en parte, puede generar fatiga crónica, difícil de recuperar con un descanso convencional. (Biomecánico, 2021)

Con base en estos síntomas presentados se podría interpretar como posibles causas de los esfuerzos excesivos de los docentes por incorrectas planeaciones de trabajo, otro factor que influye dentro de la sintomatología de la fatiga son las condiciones ergonómicas del trabajo en casa y el escaso control que pueden tener sobre las herramientas tecnológicas utilizadas por sus alumnos para el adecuado desarrollo de las clases.

Se evidencio que un 15% de la población no cuenta con las herramientas tecnológicas suficientes para el adecuado desarrollo de la educación virtual, mientras que un 85% cuenta con las básicas, esto también identificando que un 85% de los docentes mencionaron que el trabajo en casa dificulta la orientación de algunos temas a los estudiantes.

Conclusiones

Los docentes de estas escuelas públicas tuvieron que adaptarse rápidamente al nuevo modelo de educación virtual, este cambio repentino del trabajo desde casa y durante la pandemia, provocó en los docentes un desequilibrio emocional que desencadenó síntomas físicos y psicológicos relacionados a la enfermedad del estrés, la ansiedad y la depresión.

Algunos de los síntomas que los docentes mencionaron presentar muy constantemente en su jornada laboral virtual fueron dolor de cabeza, mareo, sensación de desvanecimiento y entumecimiento, debido a las largas jornadas frente a una pantalla de computador y/o celular. También se evidencia un alto porcentaje de docentes que presentan dificultad para conciliar el sueño, críticas constantes a situaciones o personas, miedo, angustia, soledad o ganas de llorar frente a la nueva modalidad virtual de la educación junto con la pandemia y la gran responsabilidad que esto conlleva.

El trabajo a distancia, o también conocido como trabajo desde casa (remoto), requiere más tiempo para realizar las actividades laborales, sobrepasa su jornada laboral de 8 horas al día, según lo evidenciado en la encuesta realizada, los docentes señalan no tener tiempo de calidad para compartir con sus familias, no poder realizar actividades de ocio, ni contar con el necesario tiempo de descanso, ya que esta modalidad virtual requiere estar atentos al celular o computador más de 12 horas diarias, esto ha determinado que el cambio de educación de presencial a virtual en la pandemia genera un porcentaje representativo en la muestra frente a la aparición de síntomas psicológicos conductuales como: morderse las uñas, alerces el pelo, fumar, tomar tranquilizantes y constantes modificaciones en términos de su estado de ánimo, trastornos del sueño, problemas de alimentación, dificultades de comunicación y problemas de alimentación como algunos de los más relevantes para nuestra población.

La encuesta indica que la edad del docente no necesariamente debe influir en la aparición de síntomas o signos de ansiedad, estrés o depresión a la hora de trabajar en casa, según nuestra investigación hemos determinado que todos los docentes encuestados son de distintas generaciones y todos desarrollan algún síntoma psicológico, físico o conductual por el agotamiento emocional, la fatiga mental y física y el desequilibrio emocional presentado por el cambio repentino de la modalidad de trabajo, por la falta de condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo (casa), y en algunos casos la falta de formación y experiencia con las nuevas herramientas tecnológicas que debe implementar para sus actividades laborales.

Recomendaciones

La presente investigación tiene como finalidad conocer el impacto que se genera en los docentes de dos colegios públicos de Bogotá, con el fin de sugerir recomendaciones que permitan mitigar la aparición de riesgos psicosociales principalmente los síntomas como el estrés, la depresión y la ansiedad.

1. Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales, practicando medidas de prevención en carga laboral, fatigas y movimientos repetitivos.

2. Formalizar y desarrollar un programa de pausas activas con el acompañamiento de un fisioterapeuta que pueda evaluar los posibles riesgos y síntomas que se generan por el trabajo en casa.

3. Incentivar a los docentes por medio de campañas a crear o volver a retomar hábitos de ejercicio diario que les permita oxigenar su cerebro y volver a su jornada laboral más despejados.

4. Crear un programa de capacitación y acompañamiento de las TIC's en los docentes de las distintas generaciones con base en las necesidades de enseñanza.

5. Contratar un especialista en el área de Seguridad y Salud en el trabajo con el objetivo de diseñar y desarrollar estrategias orientadas al bienestar de los trabajadores y a la prevención de episodios de ansiedad, depresión y estrés frente al trabajo en casa.

6. Implementar estrategias organizativas en donde se les permita a los docentes manejar horarios flexibles en el cual puedan cumplir con todas sus obligaciones a nivel personal y laboral.

7. Pensar en la posibilidad de crear una política dentro de los colegios de Home Office, donde se tenga un horario para la desconexión y el cuidado personal.

8. Generar y divulgar programas de estilos de vida saludables, enfocados principalmente al cuidado en la alimentación y el ciclo del sueño.

9. Crear espacios de ocio y distracción con actividades extracurriculares donde se fortalezcan las relaciones familiares y se promueva el cuidado colectivo de la salud integral y la vida.

10. Generar herramientas para la adecuación de su nuevo lugar de trabajo, agregando valor natural como plantas y música de su agrado para hacer más amena su jornada laboral.

11. Realizar sensibilización y divulgación sobre la importancia de identificar a tiempo los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes en el trabajo en casa y

las consecuencias que conlleva el estar expuestos a estos riesgos durante largos periodos de tiempo.

12. Disponer de profesionales de la salud mental para la atención prioritaria a los docentes y normalizar la importancia de buscar ayuda profesional al momento de presentar síntomas constantes relacionados con ansiedad, depresión y estrés.

13. Es recomendable realizar esta encuesta a todos los colegios públicos y privados de Bogotá, para así lograr identificar el impacto que ha traído el trabajo remoto en la pandemia a los docentes en general, y así poder buscar estrategias de cuidado integral.

14. Crear convenios con el Ministerio de TIC's y el SENA para realizar cursos cortos y enseñanza virtual con base en las necesidades de la educación remota y sin que implique costos adicionales.

Desarrollar estrategias de planificación o grupos de trabajo para evitar la fatiga extralaboral, evitando la disminución de productividad y equilibrar funciones en aquellos docentes que encuen

Bibliografía

- Affor. (08 de 09 de 2020). Obtenido de El 54% de los docentes muestra síntomas de ansiedad provocados por el COVID-19 y el regreso a las aulas: <https://affor.es/mas-de-la-mitad-docentes-muestra-ansiedad-covid-19/>
- Alvites, C. (2019). Obtenido de Sielo Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Arco, L Castillo, J (2020) *Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano revista de investigación interconectando saberes*. Recuperado de 2675-12698-3-PB (2).pdf
- Celia, O. (26 de 01 de 2018). Obtenido de Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6536490>
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Caro, M. (01 de 09 de 2016). *Nativo digital e inmigrante digital: ¿En qué se diferencian?* Obtenido de <https://ideasqueinspiran.com/2016/09/01/nativo-digital-e-inmigrante-digital-en-que-se-diferencian/>
- Castillo, A., Fernández, R., López, P. (2014). *Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. Enfermería del trabajo*, 4, 55-62. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>
- Chavarría, R., Colunga, F., Loria, J. & Peláez, K. (2017). *Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2o nivel en México*. *Educación Médica*, 18(4), 254-261. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- Chiang M, Martin MJ, Núñez A. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Comillas: Universidad Pontificia de Comillas; 2010. 302 p. (Biblioteca Comillas Economía; 2).
- Chirinos, N. (2009). *Características generacionales y valores. Su impacto en el observatorio laboral de la revista venezolana*, Vol. 2, núm. 4, pp. 133-153. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf>
- Collado, P. A. (2016). *Condiciones de trabajo y salud en docentes. Salud Colectiva*, 7.
- Daniel Tacca, A. T. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en*. Lima: Propósitos y Representaciones.

- Díaz, S. C., López, L. M. Y Roncallo, L. L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. Doi: 10.21676/23897848.2440
- Doncel, A. O. (09 de 2016). Obtenido de Salud Mental Comunitaria: <https://revistas.juanncorpas.edu.co/index.php/cartacomunitaria/article/view/162/161>
- Rodríguez, J. S.-G. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13.
- Educación, R. d. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales. *Educ@ção, Revista Científica*, 927.
- Fernández-PUIG, Longás, J., Chamarro, A. & Virgili, C., (2015). *Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente*. Journal of Work and Organizational Psychology, 31, 175-185. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>
- Férreo, J. (2019). *Manual de Riesgo Psicosocial en Teletrabajadores*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>
- García Ayala, J (2017) *Millennials la nueva generación de profesionistas del siglo XXI* Universidad Veracruzana Revista Ciencia Administrativa; No 1
- García-Campayo J, Puebla-Guedea M, Herrera Mercadal P, Daudén E (2016). *Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork*. Actas Dermosifiliogr. 107(5), pp. 400-406.
- Giltburg, Deborah. .2007. *Brecha de Liderazgo*. Fuente: www.sun.com/emrkt/boardroom/newsletter/latam/0407expertinsight.html - 29k. (Consultado el 17-02-2009).
- Gros, B. (2004), *Pantallas, juegos y educación. La alfabetización digital en la escuela*, Bilbao: Desclée.
- Henao, C. (2013). *Riesgos Psicosociales en El Teletrabajo*. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina_JimenezPrada_Nathalia_MorenoDeLuca_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- <http://www.ugr.es/~fjjrios/pce/media/1-EducacionConcepto.pdf>
- Ibarra, L., M., Erazo, M., P.A., Gallego, L., F.A. (2018). *Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia*. Revista de Investigaciones UCM, 18(32), 69-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v18i32.114> Recuperado de <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/114>

- Instituto de Seguridad Nacional chileno. (s.f). *Prevención del Riesgo Psicosocial en el Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Preveni%C3%B3n-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Izquierdo, B (2012). Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. *Corazón y Salud*". Volumen (72). p.1.
- Luis Vargas, V. M. (28 de 10 de 2020). Obtenido de Riesgos psicosociales y la educación pública en laPandemia.Caso Ecuador: <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/102/293>
- Martínez-Otero Pérez, V. (2006). Fundamentos e implicaciones educativas de la inteligencia afectiva. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(2), 1-11.
- Maslach C, Jackson S. (1981) The measurement of experienced Burnout. *J Occup Behavior*; 2:99- 113.
- Máynez, G., A.I., Cavazos, A., J., Y Reyes, F., G. (2017). *Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado*. Estudios Gerenciales 33, pp. 124–131.
- Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Molano, A. Álvarez, E. Urrego, J. Herrera, C. González, M. (2014). *Cuadernillo generaciones y tecnología*. Recuperado de: <http://www.bibliotecad.info/wp-content/uploads/2018/08/generaciones-y-tecnologias.pdf>
- Montiel-jarquín, Á., Torres-castillo, M., Herrera-velasco, M. Ahuamada-sánchez, Ó., Barragán-Hervella, R., García-villaseñor, A., & Loría-castellanos, J., (2015). *Estado actual de depresión y ansiedad en residentes de traumatología y ortopedia en una unidad de tercer nivel de atención médica*. Educación Médica, 16(2), 116-125. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.006>
- Moriana, J. A. Y Herruzo, J. (2004). "Estrés y burnout en profesores". *International journal of clinical and health psychology*. Vol. 4. Pp. 597-621.
- Palau, A. (2014). *Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2389/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20NZA%20B%20SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%20N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró, J. M. (1991, 5ª ed.). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED

- Perez, M. P. (2018). *Teletrabajo en Colombia una Aproximación a los Riesgos Laborales*. Bogotá: Universidad Distrital de San Francisco de San José de Caldas. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/13612/Pe%20C3%20B1aAndradeMariaVirginia2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perie, M. Y BAKER, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects Of Workplace Conditions, Background Characteristics, And Teacher Compensation*. Washington, D.C.: U.S. Department Of Education Office Of Educational Research And Improvement. <<http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>> [Acceso: 06/07/20]
- Rendón, J. B. (2020). Obtenido de Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2193/1/Y%20c3%2089PEZ%20REND%20c3%2093N%20JOSSSELYN%20BEATRIZ.pdf>
- Roberts, J. A. Y Manolis, C. (2000). Baby boomers and busters: an exploratory investigation of attitudes toward marketing, advertising, and consumerism. *Journal of Consumer Marketing*, 17(6), 481-497.
- Sarramona. (2000). *La educación como objeto de conocimiento*.
- Smola, K. Y Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 363-382
- S Zuniga-Jara, V Pizarro-Leon - Información tecnológica, 2018 : Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno
- UGT. (2006). Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector de enseñanza. *UGT*, 19.
- Universidad autónoma de madrid. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas NIPO 792-11-088-1*. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%20+formas%20+consecuencias%20+medidas+y+buenas+pr%20cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Varela., G. (2007). Administración de Recursos humanos. En G. Varela., Administración de Recursos humanos. Latinoamérica: Pearson.
- Villada Arango, L. A. (2018). *Condiciones facilitadoras y obstaculizadoras para la adaptación al teletrabajo en docentes de una IES de Medellín*. Medellín, Colombia: Trabajo de grado presentado para optar por el título de Magíster en Desarrollo Humano Organizacional. Universidad EAFIT.

Anexos

Cuestionario Riesgos Psicosociales en docentes

El cuestionario que a continuación le daremos a conocer, nos permitirá identificar algunos riesgos psicosociales a los que puede estar expuesto durante el trabajo en casa que están desempeñando actualmente y si estos pueden presentar un riesgo para su salud. Le solicitamos que por favor responda todas las preguntas de forma sincera e individual y siguiendo las instrucciones de cada pregunta. Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, toda la información se utilizará exclusivamente para fines educativos. Los resultados serán identificados de forma grupal.

La mayoría de las preguntas tienen varias opciones de respuesta y deben ser señaladas con un X la respuesta que considere que describe de mejor forma su situación.

Información Sociodemográfica

1. ¿Cuál es su estado civil?

Casado/Unión libre

Soltero

Viudo

Separado/Divorciado

2. ¿Qué edad tiene?

Entre 20 a 21

Entre 22 a 41

Entre 42 a 56

Entre 57 a 76

3. ¿Cuál es el tipo de vivienda en donde vive actualmente?

Propia

Arrendada

Familiar

4. ¿Tiene hijos menores de edad a cargo?

· Si

· No

5. ¿Tiene adultos mayores a cargo que convivan con usted?

· Si

· No

Área personal

Por favor indique si durante el trabajo en casa realizado hasta el momento, ha presentado alguno de estos síntomas físicos, psicológicos, pensamientos, emociones y conductas.

Síntomas físicos

¿Presenta alguno de estos síntomas durante su jornada laboral?

6. Dolor de cabeza, mareo o sensación de desvanecimiento, entumecimiento.

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

7. Zumbido o ruidos en los oídos, Náuseas y /o vómito

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

8. Molestias abdominales y/o músculos doloridos, Dolores de espalda o Malestar en las extremidades (dolor, ardor)

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

9. Dolores en el pecho (ardor, presión, opresión) y/o palpitaciones, Tos, respiración ruidosa o silbante

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

10. Trastornos de la piel (ej: erupción, piquiña, etc.), Rechinar de dientes y/o

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

11. Dificultad para dormir, Problemas con el sueño (dormir mucho o poco)

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Síntomas Psicológicos

Ø Pensamientos

12. Pensar y repensar en el mismo asunto

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

13. Criticar constantemente (personas-situaciones), Preocuparme, Sensación de haber perdido el control

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Emociones

14. Miedo o angustia, soledad y/o ganas de llorar.

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

15. Irritabilidad o Con deseos de tirar cosas y pegarle a la gente

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

16. Agotamiento y /o Desesperanza

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

17. Sentimiento de culpa y / o Perturbado por las críticas

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Conductas

18. Morderme las uñas y /o alerce el cabello

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

**19. Fumar, tomar tranquilizantes y modificadores de ánimo, tomar bebidas
alcohólicas**

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

20. Problemas alimenticios (comer mucho o poco)

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

21. Dificultad para comunicarse

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Manejo del estrés

Con estas preguntas identificamos que tan vulnerable puede ser al estrés.

**22. Como mínimo las tres comidas diarias y duerme siete a ocho horas por lo menos
cuatro veces a la semana.**

Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

23. Da y recibe palabras afectivas regularmente.

Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

24. ¿Hace ejercicios de respiración por lo menos 2 veces a la semana y tiene tiempo de realizar pausas activas durante su jornada laboral?

Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

25. Tiene un ingreso adecuado para poder pagar sus gastos

Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

26. Encuentra fuerza personal en sus creencias y prácticas religiosas.

· Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

27. ¿Regularmente asiste a actividades sociales o a un club o con un grupo de amigos o conocidos?

Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca

Área Laboral

Por favor responda a estas preguntas de acuerdo con su experiencia del trabajo en casa realizado hasta el momento.

28. A qué estrato social pertenece la institución educativa en la que trabaja.?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

29. ¿Ha tenido capacitaciones sobre cómo utilizar las TIC?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

30. ¿Considera que la población con la que trabaja cuenta con los conocimientos básicos de las TIC para trabajar la modalidad de la educación virtual?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

31. ¿Considera que la población con la que trabaja tiene las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar en la modalidad virtual?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

32. ¿Mediante esta modalidad de trabajo en casa siente sobre carga laboral?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

33. ¿Este tipo de modalidad de trabajo en casa le ha generado dificultad para orientar las temáticas a sus estudiantes?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

34. ¿Usted percibe que la modalidad de trabajo en casa le ha generado trastornos en el sueño, en la alimentación o en el estado de ánimo?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

35. ¿Tiene tiempo de realizar pausas activas durante la jornada laboral?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

36. ¿Considera que esta modalidad de trabajo en casa le toma más tiempo de lo establecido en su contrato?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

37. ¿El espacio en el que se encuentra en la jornada laboral es adecuado (buena iluminación, silla adecuada, escritorio, buen espacio)?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

38. ¿Siente que la jornada laboral virtual se le dificulta más que la presencial?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

39. Usted percibe que el estrato social de su población a educar afecta el desarrollo de la labor.

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

Muchas gracias por diligenciar esta encuesta, deseamos tenga un feliz día.

Validación de instrumentos

Concepto 1.

Bogotá, febrero 23 de 2020

Respetado Juez Evaluador:

Conocedores de su experiencia en el campo de la educación y formación, le solicitamos respetuosamente nos colabore como juez para validar los contenidos del siguiente instrumento de recolección de información de carácter investigativo y académico, denominado CUESTIONARIO RIESGOS PSICOSOCIALES

Apreciado Juez:

Teniendo presente esta información, solicitamos respetuosamente su colaboración para validar el contenido del presente instrumento sobre las siguientes características.

Califique cada componente del instrumento con base en los siguientes criterios en una escala donde la calificación mínima es de 1.0 y la máxima de 4.0.

Pertinencia, Estructura y Claridad del lenguaje

- Pertinencia: si corresponde o no al tema y objetivo
- Estructura: los ítems permiten cumplir con el objetivo de la sesión
- Claridad de lenguaje: Si el lenguaje utilizado está acorde con la población objetivo.

Observaciones: Por favor escriba, todas aquellas consideraciones que considere pertinentes.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE JUECES EXPERTOS

Título de la investigación: “**Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C**”. Instrumento de recolección de información.

ÍTEM	Opciones de Respuesta	PERTINENCIA	ESTRUCTURA	CLARIDAD DEL LENGUAJE	OBSERVACIONES
1. ¿Cuál es su estado civil?	<ul style="list-style-type: none"> • Casado/Unión libre • Soltero • Viudo • Separado/Divorciado 	N.A	2	4	Sugiero dividir la opción de casado y de unión libre
2. ¿Qué edad tiene?	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 20 a 21 • Entre 22 a 41 • Entre 42 a 56 • Entre 57 a 76 	N.A	1	4	Sugiero que no se segmente la edad en rangos. Preguntar de esta manera genera perdida de información.
3. ¿Cuál es el tipo de vivienda en donde vive actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Propia • Arrendada • Familiar 	N.A	4	4	Ok
4. ¿Tiene hijos menores de edad a cargo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	N.A	4	4	Ok
5. ¿Tiene adultos mayores a cargo que convivan con usted?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	N.A	4	4	Ok
6. Dolor de cabeza, Mareo o sensación de desvanecimiento, Entumecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.

7. Zumbido o ruidos en los oídos, Náuseas y /o vómito	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.
8. Molestias abdominales y/o músculos adoloridos, Dolores de espalda o Malestar en las extremidades (dolor, ardor)	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.
9. Dolores en el pecho (ardor, presión, opresión) y/o palpitaciones, Tos, respiración ruidosa o silbante	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.
10. Trastornos de la piel (ej: erupción, piquiña, etc.) , Rechinar de dientes y/o	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.

<p>11. Dificultad para dormir, Problemas con el sueño (dormir mucho o poco)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	<p>N.A</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.</p>
<p>12. Pensar y repensar en el mismo asunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	<p>N.A</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo: en la última semana, en el último mes... esto se puede indicar en la instrucción general o en ítem directamente.</p>
<p>13. Criticar constantemente (personas-situaciones), Preocuparme, Sensación de haber perdido el control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	<p>N.A</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>Además de las recomendaciones de los ítems anteriores... En este caso parece que la pregunta consta de dos partes, consideren dividirla en 2</p>
<p>14. Miedo o angustia , Soledad y/o ganas de llorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	<p>N.A</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo</p>
<p>15. Irritabilidad o Con deseos de tirar cosas y pegarle a la gente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	<p>N.A</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo</p>

16. Agotamiento y /o Desesperanza	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
17. Sentimiento de culpa y / o Perturbado por las críticas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
18. Morderme las uñas y /o alerce el cabello	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
19. Fumar, tomar tranquilizantes y modificadores de ánimo, tomar bebidas alcohólicas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
20. Problemas alimenticios (comer mucho o poco)	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
21. Dificultad para comunicarse	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
22. Come mínimo las tres comidas diarias y duerme siete a ocho horas por lo menos cuatro veces a la semana.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	2	Es mejor que todos los verbos sigan con la conjugación anterior... comer... dormir...
23. Da y recibe palabras afectivas regularmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	2	Conjugación de los verbos según recomendación pregunta 22.

24. ¿Hace ejercicios de respiración por lo menos 2 veces a la semana y tiene tiempo de realizar pausas activas durante su jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas. Este ítem indaga 2 cosas diferentes sugiero dividir en 2
25. Tiene un ingreso adecuado para poder pagar sus gastos	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	3	Tener en cuenta que se debe indicar el periodo de tiempo
26. Encuentra fuerza personal en sus creencias y prácticas religiosas.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	3	1	¿Qué pasa si no las tiene?
27. ¿Regularmente asiste a actividades sociales o a un club o con un grupo de amigos o conocidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
28. ¿Ha tenido capacitaciones sobre cómo utilizar las TIC?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
29. ¿Considera que la población con la que trabaja cuenta con los conocimientos básicos de la TIC para trabajar la modalidad de la educación virtual?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
30. ¿Considera que la población con la que trabaja tiene las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar en la modalidad virtual?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.

31. ¿Mediante esta modalidad de trabajo en casa siente sobre carga laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
32. ¿Este tipo de modalidad de trabajo en casa le ha generado dificultad para orientar los diferentes temas de clase a sus estudiantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
33. ¿Usted percibe que la modalidad de trabajo en casa le ha generado trastornos en el sueño, en la alimentación o en el estado de ánimo?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
34. ¿Tiene tiempo de realizar pausas activas durante la jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
35. ¿Considera que esta modalidad de trabajo en casa le toma mas tiempo de lo establecido en su jornada laboral establecida en su contrato?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
36. ¿El espacio en el que se encuentra en la jornada laboral es adecuado (buena iluminación, silla adecuada, escritorio, buen espacio)?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.
37. ¿Siente que la jornada laboral virtual se le dificulta más que la presencial?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Sugiero segur con la estructura anterior, afirmación y no preguntas.

Evaluado por:



Firma: _____ Nombre y Apellido: Carlos G

Valbuena Vargas

c.c. 10311361121.

Concepto 2.

Bogotá, febrero 26 de 2021

Respetado Juez Evaluador:

Conocedores de su experiencia en el campo de la educación y formación, le solicitamos respetuosamente nos colabore como juez para validar los contenidos del siguiente instrumento de recolección de información de carácter investigativo y académico, denominado CUESTIONARIO RIESGOS PSICOSOCIALES.

Apreciado Juez:

Teniendo presente esta información, solicitamos respetuosamente su colaboración para validar el contenido del presente instrumento sobre las siguientes características.

Califique cada componente del instrumento con base en los siguientes criterios en una escala donde la calificación mínima es de 1.0 y la máxima de 4.0.

Pertinencia, Estructura y Claridad del lenguaje

- Pertinencia: si corresponde o no al tema y objetivo
- Estructura: los ítems permiten cumplir con el objetivo de la sesión
- Claridad de lenguaje: Si el lenguaje utilizado está acorde con la población objetivo.

Observaciones: Por favor escriba, todas aquellas consideraciones que considere pertinentes.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE JUECES EXPERTOS

Título de la investigación: **“Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.**

”. Instrumento de recolección de información.

Nombre del Juez	José Ignacio Campos
Especialidad:	Psicólogo Líder Talento humano Magister en Psicología
Fecha de entrega al Juez	26 de Febrero de 2021
Fecha de diligenciamiento y devolución	26 de Febrero de 2021

ÍTEM	Opciones de Respuesta	PERTINENCIA	ESTRUCTURA	CLARIDAD DEL LENGUAJE	OBSERVACIONES
1. ¿Cuál es su estado civil?	<ul style="list-style-type: none"> • Casado/Unión libre • Soltero • Viudo • Separado/Divorciado 	N.A	4	4	
2. ¿Qué edad tiene?	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 20 a 21 • Entre 22 a 41 • Entre 42 a 56 • Entre 57 a 76 	N.A	4	4	
3. ¿Cuál es el tipo de vivienda en donde vive actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> • Propia • Arrendada • Familiar 	N.A	4	4	
4. ¿Tiene hijos menores de edad a cargo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	N.A	4	4	
5. ¿Tiene adultos mayores a cargo que convivan con usted?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	N.A	4	4	
6. Dolor de cabeza, Mareo o sensación de desvanecimiento, Entumecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

<p>7. Zumbido o ruidos en los oídos, Náuseas y /o vómito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>8. Molestias abdominales y/o músculos adoloridos, Dolores de espalda o Malestar en las extremidades (dolor, ardor)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>9. Dolores en el pecho (ardor, presión, opresión) y/o palpitaciones, Tos, respiración ruidosa o silbante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>10. Trastornos de la piel (ej: erupción, piquiña, etc.) , Rechinar de dientes y/o</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

<p>11. Dificultad para dormir, Problemas con el sueño (dormir mucho o poco)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>12. Pensar y repensar en el mismo asunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>13. Criticar constantemente (personas-situaciones), Preocuparme, Sensación de haber perdido el control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>14. Miedo o angustia , Soledad y/o ganas de llorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
<p>15. Irritabilidad o Con deseos de tirar cosas y pegarle a la gente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

16. Agotamiento y /o Desesperanza	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
17. Sentimiento de culpa y / o Perturbado por las críticas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
18. Morderme las uñas y /o alerce el cabello	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
19. Fumar, tomar tranquilizantes y modificadores de ánimo, tomar bebidas alcohólicas	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
20. Problemas alimenticios (comer mucho o poco)	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
21. Dificultad para comunicarse	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
22. Come mínimo las tres comidas diarias y duerme siete a ocho horas por lo menos cuatro veces a la semana.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	2	2	Unificar con la 20
23. Da y recibe palabras afectivas regularmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

24. ¿Hace ejercicios de respiración por lo menos 2 veces a la semana y tiene tiempo de realizar pausas activas durante su jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
25. Tiene un ingreso adecuado para poder pagar sus gastos	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
26. Encuentra fuerza personal en sus creencias y prácticas religiosas.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
27. ¿Regularmente asiste a actividades sociales o a un club o con un grupo de amigos o conocidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
28. ¿Ha tenido capacitaciones sobre cómo utilizar las TIC?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
29. ¿Considera que la población con la que trabaja cuenta con los conocimientos básicos de la TIC para trabajar la modalidad de la educación virtual?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
30. ¿Considera que la población con la que trabaja tiene las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar en la modalidad virtual?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

31. ¿Mediante esta modalidad de trabajo en casa siente sobre carga laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
32. ¿Este tipo de modalidad de trabajo en casa le ha generado dificultad para orientar los diferentes temas de clase a sus estudiantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
33. ¿Usted percibe que la modalidad de trabajo en casa le ha generado trastornos en el sueño, en la alimentación o en el estado de ánimo?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
34. ¿Tiene tiempo de realizar pausas activas durante la jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
35. ¿Considera que esta modalidad de trabajo en casa le toma mas tiempo de lo establecido en su jornada laboral establecida en su contrato?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
36. ¿El espacio en el que se encuentra en la jornada laboral es adecuado (buena iluminación, silla adecuada, escritorio, buen espacio)?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	
37. ¿Siente que la jornada laboral virtual se le dificulta más que la presencial?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca 	N.A	4	4	

Evaluado por:

Firma: _____ Nombre y Apellido: JOSE

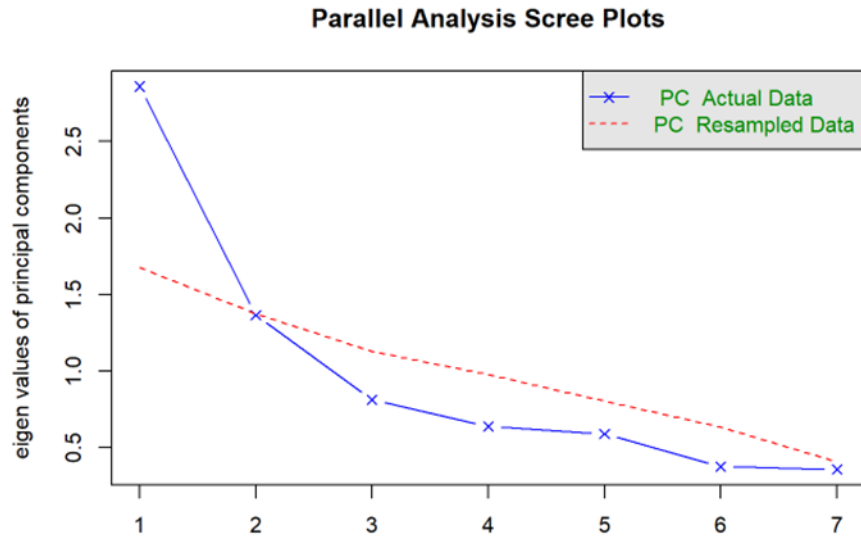
IGNACIO CAMPOS TORRES

c.c. 1077850127

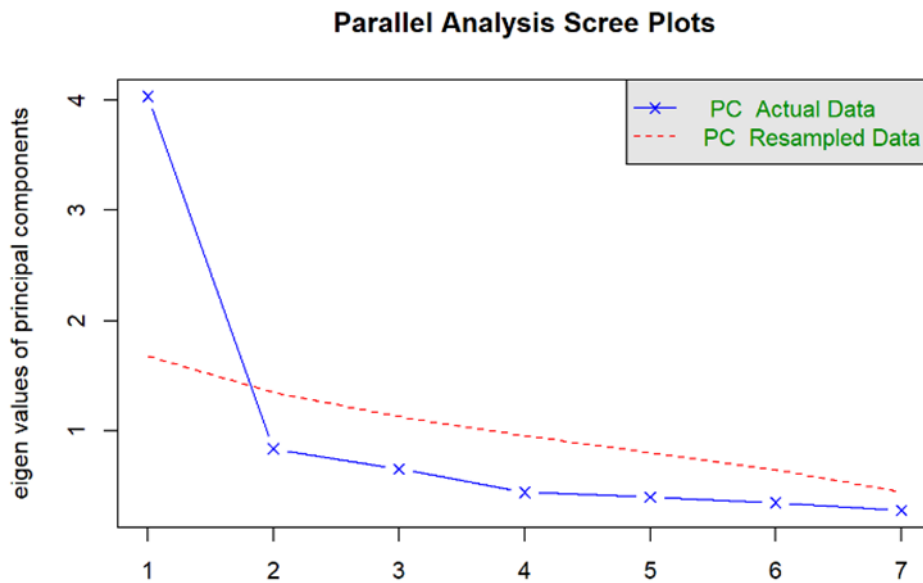
Análisis paralelo de Horn

Sirve para determinar el número mínimo de dimensiones por factor

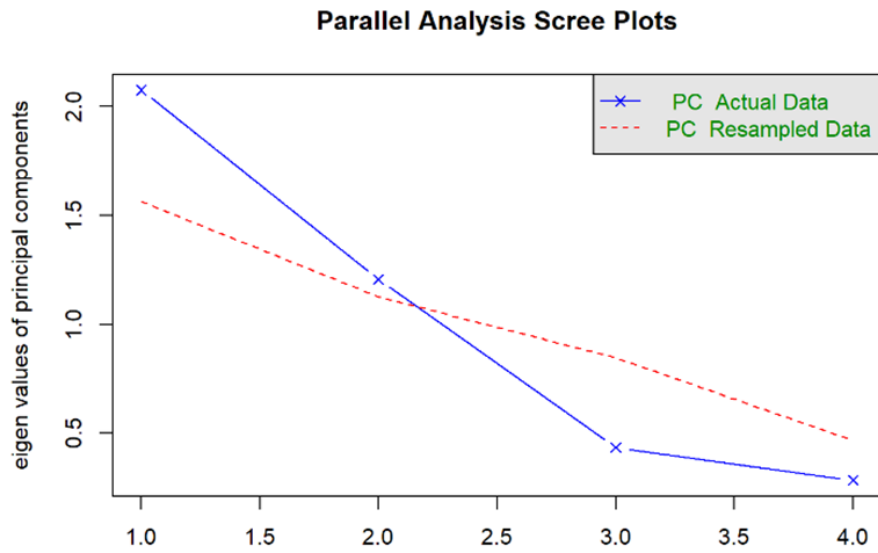
F1 Área personal



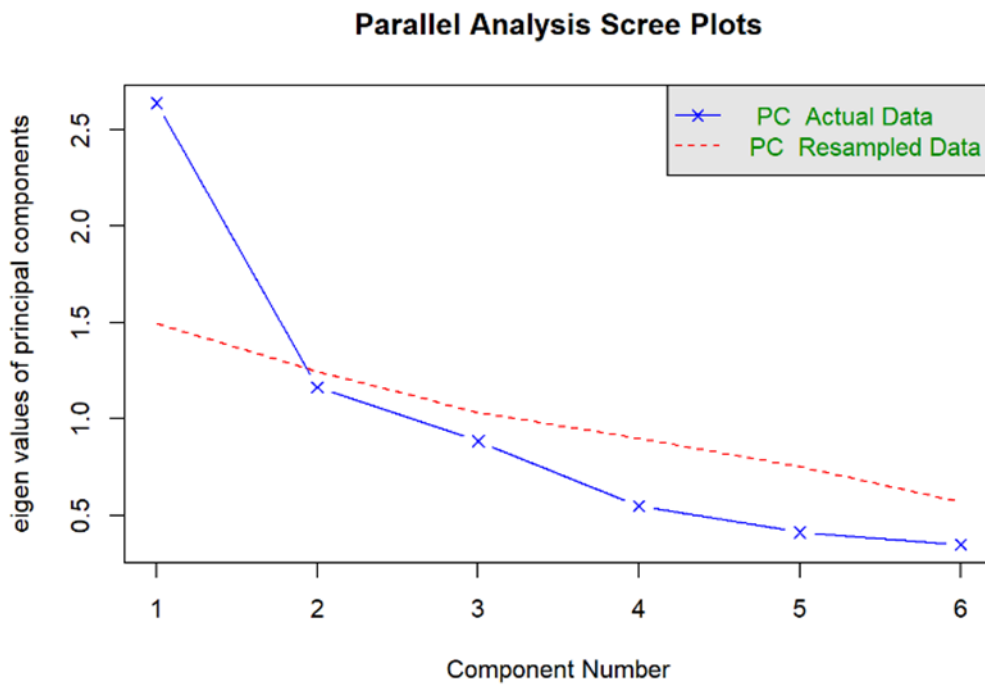
F2 Síntomas Psicológicos



F3 Conductas

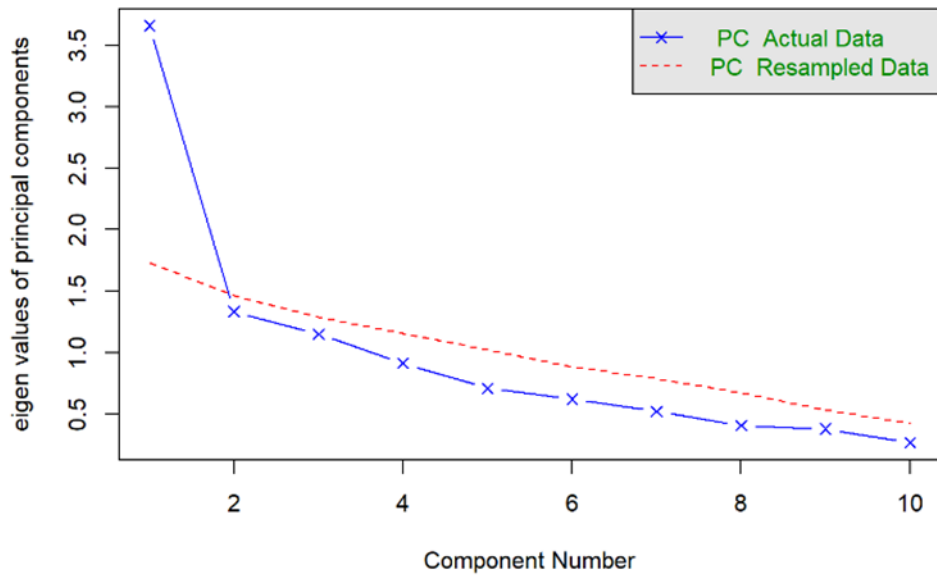


F4 Manejo del estrés

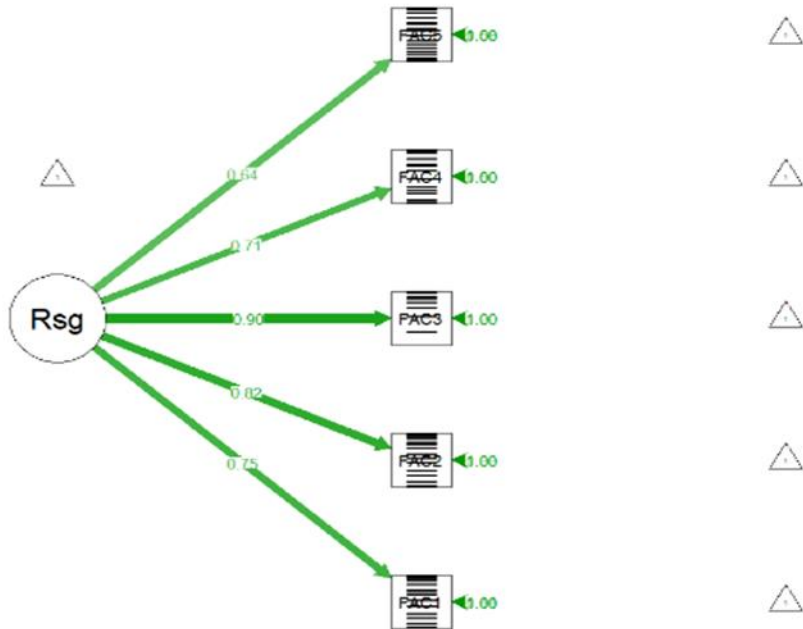


F5 Área Laboral

Parallel Analysis Scree Plots



Análisis Factorial cconfirmatorio



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

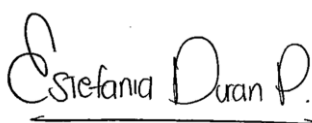
La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982. Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación

Nombre

Estefanía Duran

Firma



Dra. Estefanía Durán
Ψ *Psicóloga*
T.P. 189864

Jenny A. Osorio Rozo

Firma



T.P: 183585

